

**Nr 145.**

Av herr **Berg, Robert**, och herr **Gillström**, om revision i vissa hänseenden av lagen om semester.

I 3 § i semesterlagen stadgas, att den »som innehaft sin anställning sedan minst 180 dagar, äge rätt till semester enligt vad i 4 § stadgas». I 4 § åter stadgas, att rätt till semester skall anses föreligga för varje månad under kvalifikationstiden, under vilken arbete utförts för arbetsgivarens räkning å minst 16 dagar.

Vid den praktiska tillämpningen av dessa bestämmelser har det visat sig att stora grupper arbetare icke kunna förvärva och erhålla semester, enär intet formellt anställningsförhållande funnits upprättat mellan arbetaren och arbetsgivaren. Vid arbetsdomstolen ha handlagts flera sådana fall, där trots mångårigt arbete hos en och samma arbetsgivare semester icke ansetts kunna utgå enligt lag.

I arbetsdomstolens domar nr 88 och 89 år 1939 prövades sålunda de extra stuveriarbetarnas rätt till semester. Denna grupp, som omfattar ett betydande antal arbetare, står visserligen icke till arbetsgivarens förfogande på det sätt, att formligt anställningsförhållande finnes upprättat men arbetaren söker endast sitt arbete hos respektive stuveriföretag och erhåller i regel sådant i tur och ordning närmast efter de s. k. ordinarie arbetarna. I åtskilliga fall kan arbetsförtjänsten uppgå till samma belopp eller till belopp ej väsentligt understigande de ordinarie arbetarnas, och arbetsdagarna per månad utgöra sexton och däröver. Arbetsdomstolen har emellertid ansett, att semesterrätt icke förelegat, enär intet formellt anställningsförhållande funnits upprättat, vare sig mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetaren eller mellan arbetsgivaren och den anställdes fackliga organisation.

I ett annat fall förklarade arbetsdomstolen, dom nr 56/1940, att semesterrätt icke föreläge för en åkeriarbetare, enär denne icke vore att anse såsom anställd hos arbetsgivaren, trots att han under en tid av 15 månader — med undantag för några timmar, då arbete icke fanns — uteslutande arbetat hos en och samma arbetsgivare. Under denna tid hade under 13 av månaderna utförts arbete 16 dagar eller därutöver. Det antal anställda, som utgöra denna kategori, kan icke uppgivas, men det rör sig om en betydande grupp hos de tusentals arbetsgivare inom åkeribranschen, som finnas inom landet.

På enahanda sätt utestängas från lagenlig semesterrätt betydande grupper inom vissa industrier, vilka årligen äro sysselsatta hos en och samma arbetsgivare men vilkas arbete är av den natur, att det icke lämpligen kan

utföras under viss del av året. Detta gäller i synnerhet skogs- och sågverksarbetare och med dem jämställda. Ett fall av denna art refereras i ett utslag av arbetsdomstolen den 25 september 1941. Det gäller vissa vid sågverken sysselsatta arbetare, bomarbetare, utlastare, hyvleriarbetare och mosläggare, vilkas arbetskraft huvudsakligen erfordras under den s. k. skeppningssäsongen. Enligt arbetarepartens talan i detta speciella mål, som avsåg 13 arbetare, måste dessa arbetarekategorier anses ha sammanhängande anställning hos bolaget, även om arbete icke kan beredas dem hela året. En till domstolen ingiven förteckning visade också, att ifrågavarande arbetare i regel haft anställning hos svarandebolaget under en lång följd av år. När inför en stundande skeppningssäsong arbetsmängden på våren ökades, brukade de själva anmäla sig eller ock inkallades de av bolaget. Då sedermera arbetsmängden under hösten krympte samman, fingo arbetarna muntligt besked, att arbetet för den gången vore slut och att de voro välkomna att återupptaga arbetet nästa år. Skriftlig uppsägning hade icke förekommit, vilket däremot vore brukligt vid andra tillfällen, då verkligt avskedande förekommer. Det gäller icke här någon löst sammansatt kår av tillfällighetsarbetare, framhölls det, utan arbetarna kände sig ha en fast anknytning till bolaget och ansågo sig stå till bolagets förfogande även då de icke hade sysselsättning, vilket visade sig däri, att de icke kunde avvisa ett erbjudande av bolaget om tillfälligt arbete under dylik mellanperiod utan risk att gå miste om alla arbetstillfällen hos bolaget. Enligt tidigare gällande allmänna avtalsbestämmelser ägde de semesterrätt för utfört arbete, så snart detta omfattat minst tre månader. Bolaget hade å sin sida anfört bl. a., att de ifrågavarande arbetarna vore att anse som typiska säsongarbetare, för vilka anställningsförhållandet upphört vid säsongens slut, även om det kunde påvisas, att de icke fått åtnjuta avtalsenlig uppsägningstid. Skriftlig uppsägning tillämpades blott, när varaktigt anställda måste entledigas.

Arbetsdomstolen ansåg också, att det här vore fråga om sysselsättning endast under typiska säsonger och att arbetarna under de perioder, då de sakna sysselsättning hos bolaget, icke stå till bolagets förfogande. Den omständigheten, att bolaget vid arbetets slut på hösten icke särskilt betonat, att arbetarna äro att betrakta som entledigade, ansågs sakna betydelse. Med hänsyn till längden av det avbrott i anställningen, som ägt rum under vintern, ansåg domstolen det icke oskäligt, att avbrottet får utöva sin normala inverkan att utesluta semesterrätt.

De 13 arbetare, för vilka talan fördes och vilka icke haft sammanhängande sysselsättning hos bolaget under minst 180 dagar, tillerkändes alltså icke semesterrätt enligt lag.

Semesterlagens räckvidd i det avseende, som här berörts, har betydelse även ur andra synpunkter än de enskilda arbetarnas anspråk på rättvisa. Det ligger nämligen nära till hands, att arbetsgivare för att undgå lagens

tillämpning avsiktligt förkorta de s. k. säsonganställdas sysselsättningstid eller ock, då så kan ske, förvandla till säsongarbete sådan sysselsättning, vilken före semesterlagens tillkomst icke varit att anse som säsongarbete och icke rimligen bör betraktas som sådant, ehuru arbetet icke sträcker sig över årets alla månader. I de stora sågverksdistrikten, vars kvardröjande arbetslöshet icke oväsentligt beror av en mer eller mindre avsiktlig befrämjad utveckling i denna riktning, finnas redan nu betydande arbetaregrupper, vilka stå till bolagens förfogande under vissa delar av året och under annan tid antingen finna sin utkomst inom andra verksamheter i eller utom hemorten eller på grund av ensidig utbildning eller ålder nödgas förbli arbetslösa och ligga samhället till last. I den mån detta ojämna behov av arbetskraft beror av växlande konjunkturen vid sågverken kan kanske intet vara att göra däråt. Om däremot, såsom man i vissa fall har skäl att misstänka, ojämnheten icke utan tvingande skäl framkallas, bör den motverkas genom lämpliga åtgärder från samhällets sida, ur arbetarnas likaväl som ur samhällets egen synpunkt. En åtgärd till motverkandet av en utveckling av den art, som här antytts, synes vara att semesterlagen så utformas, att den icke lockar till onödig och fördärvbringande söndersplittring av arbetsmarknaden.

Med stöd av vad ovan anförts få vi hemställa,

att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla, att Kungl. Maj:t ville under beaktande av ovan anförda synpunkter till 1943 års lagtima riksdag inkomma med förslag i ämnet.

Stockholm den 24 januari 1942.

*Rob. Berg.*

*A. Gillström.*

---