

Nr 751

Av fru **Ryding m. fl.**, i anledning av Kungl. Maj:ts proposition nr 68, med förslag till lag om semester, m. m.

(Lika lydande med motion nr 607 i Första kammaren)

Vi hälsar med stor tillfredsställelse förslaget i Kungl. Maj:ts proposition nr 68 år 1963 om lagstiftning av 4-veckorsemester i vårt land, vilket motsvarar krav och önskemål, som breda skikt i vårt samhälle har ställt.

En brist är dock, att propositionen inte tagit hänsyn till uppenbara oformligheter i den gamla lagen samt till de erfarenheter härav, som löntagarnas organisationer kunnat redovisa.

I det föreliggande förslaget har man inte beaktat de olägenheter, som följer av att i § 8 anges, att helgdagar skall inräknas i semestern, om densamma utgår med fler dagar i följd än sex. Inte heller till att sedvanliga fridagar skall inräknas i semestern. I motion II: 368 till 1962 års riksdag påtalades dessa konsekvenser och förslag ställdes om ändring. Riksdagen beslutade i enlighet med andra lagutskottets utlåtande att hänskjuta frågan till 1960 års semesterkommitté. Denna har gjort en enkät till arbetsmarknadens organisationer om saken. Därvid har Svenska träindustriarbetarförbundet, Svenska lantarbetarförbundet, Svenska stadsförbundet och Svenska metallindustriarbetarförbundet anfört synpunkter, som sammanfaller med dem, som motionärerna angav. Svenska träindustriarbetarförbundet anger konkret exempel på att semester förlagts så att påskhelgen har räknats som semesterdagar. Förbundet anför som sin uppfattning också att helgdagsafton, om den enligt avtal är arbetsfri, inte skall få räknas som semesterdag. Att inräkna helgdagar och vedertagna fridagar i semestern är att beröva de anställda fridagar, som de är berättigade till. Omvänt innebär konsekvensen att arbetsgivaren, genom att förlägga semestern så att helgdagar och vedertagna fridagar inräknas, utökar årsarbetstiden och gör den längre än vad som avsetts. Med andra ord: en kamouflerad övertid.

Utformningen av § 10 medför, att den som blir sjuk eller påbörjar militärtjänst sedan semester påbörjats tvingas inräkna sådan tid i semestern. Detta är en otyplighet, vars verkningar inte kan överensstämja med lagens syfte — att bereda de anställda nödvändig rekreation. Mot detta förhållande har tidigare anförts önskemål om en förändring, inte minst vid behandling av semesterfrågor inom de anställdas organisationer.

Den i § 11 angivna ordningen för meddelande till arbetstagare om tidpunkten för semesterledighet är inte i överensstämmelse med tidens krav. Det anges, att sådant meddelande skall ske såvitt möjligt en månad före

semesterns början, dock inte senare än 14 dagar före semestern. Även om frågan om ett tidigare fastställande av semestertiden förhandlingsvägen lösts genom den dominerande delen av arbetslivet, kvarstår, att den i lagförslaget angivna tiden måste anses som alltför kort. Att med 14 dagars varsel på ett tillfredsställande sätt kunna göra de för semestern nödvändiga förberedelserna är i nuvarande tid orealistiskt. Såväl semesterhem som övriga anläggningar, som utnyttjas för semester, fullbokas i regel betydligt tidigare. Därtill kommer de kommunikationsmässiga svårigheterna. Även om det kan invändas, att en utökning av de föreslagna tidsangivelserna till det dubbla inte löser frågan, skulle ett sådant utökande av tiden avsevärt underlätta semesterns planering.

Fackföreningarnas betydelse för produktionslivet erkännes numera av praktiskt taget alla. Att delta i det fackliga arbetet anses med rätta som en nödvändig och ofrånkomlig del av produktionen. Likaså anses det nödvändigt att folk från produktionen deltar i det kommunala arbetet. Dessa uppdrag slukar också allt större tid, även arbetstid, för de anställdas valda förtroendemän. Det måste därför enligt vår mening vara ett förbiseende, när det i lagförslaget inte föreslås, att sådan arbetstid, som åtgår för att fullfölja fackliga och kommunala uppdrag, skall kvalificera för semester.

Ett särskilt problem är frågan om semesterkvalifikationen för dem som, på grund av att de skiftat arbetsplats, blir permitterade under tid, då övriga anställda i företaget har semesterledighet. Det har av utredningskommittén anförts, att problemet är att hänföra till frågan om permitteringar över huvud. Frågan om tryggheten i anställningen är en av de stora frågor, som pockar på lösning. Att därvid arbetsgivaren måste göras skyldig att utbetala ersättning vid korttidspermittering så att den anställde hålles skadeslös, är ett krav som omfattas av den samlade fackföreningsrörelsen. Det framstår därvid som en lämplighet, att den som tillfälligt blir permitterad i lag tillförsäkras att den tid sådan permittering omfattar skall kvalificera för semester.

Särskild uppmärksamhet har frågan om utformningen av bestämmelserna om semesterlön tilldragit sig. I lagförslagets § 12 anges, att semesterlön, sjuklön och övertidstillägg icke skall räknas som arbetsinkomst i samband med beräkning av semesterlörens storlek. Mot detta har Landsorganisationen i remissyttrande anmält avvikande uppfattning. Den anser sig dock kunna godtaga förslaget, därest den föreslagna regeln om att semesterlönen skall utgöra nio procent av arbetsinkomsten höjes till nio och en halv procent. Som skäl för denna procentsats anför Landsorganisationen även att tim- och ackordsarbetande bör kompenseras för att deras semesterlön räknas på det sist förflutna årets inkomster, medan vecko- och månadsavlönade erhåller den lön de har vid tiden för semestern. Man anför likaså att, i motsats till nu gällande bestämmelser, procentlönet metoden medför minskade förmåner för de som t. ex. under någon tid blir permitterade. Det finns starka skäl för en höjning av den föreslagna procentsatsen 9 till 9,5.

Med bifall till Kungl. Maj:ts proposition nr 68 år 1963 föreslås, att riksdagen beslutar att § 7 punkt a), § 8, § 10, § 11, § 12 och § 16 antages i följande lydelse:

§ 7 a) åtnjutt semester, fullgjort fackliga och kommunala uppdrag, varit tillfälligt permitterad.

§ 8 I semestern inräknas icke söndagar. Ej heller inräknas helgdagar eller sedvanliga fridagar. Arbetstagare, som har att utföra — — — inräknas i semestern. Vad andra stycket — — — skall inräknas i semestern.

§ 10 Arbetsgivaren äger bestämma, när semester skall utgå; dock bör semestern, om arbetstagaren icke annat begär, såvitt möjligt förläggas till sommartid. Utan arbetstagarens medgivande må semestern icke förläggas till tid, då arbetstagaren på grund av sjukdom är oförmögen till arbetet, eller till sådan tid för hans bortvaro från arbetet, som enligt 7 § andra stycket c)—e) skall jämföras med tid å vilken arbete utförts. Dyligt medgivande erfordras dock icke, därest arbete eljest uppenbarligen icke kunnat beredas arbetstagaren å tid som nu sagts. Semestern skall utgå — — — annat än i svensk hamn.

§ 11 Arbetsgivaren skall i god tid före semesterns början på lämpligt sätt underrätta arbetstagaren om tiden för semestern. Underrättelsen bör lämnas såvitt möjligt två månader före semesterns början och må icke i något fall givas senare än en månad dessförinnan. Å fartyg anställd — — — uppskjuta semestern.

§ 12 Arbetstagare, som är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, äger uppbära den å semestertiden belöpande lönen.

För annan arbetstagare än i första stycket sägs, utgör semesterlönen för hela semestertiden nio och en halv procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst i anställningen under kvalifikationsåret. Är arbetstagaren berättigad — — — procent av inkomsten.

Vid tillämpning av andra stycket — — — i anställningen under kvalifikationsåret.

Vid beräkning av semesterlön — — — för särskilda kostnader.

För arbetstagare, vars semesterlön — — — annat tillämpligt kollektivavtal.

§ 16 Arbetstagare, som avses i 4 §, är berättigad till särskild semesterlön med nio och en halv procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under kvalifikationsåret.

Beträffande arbetstagare — — — motsvarande tillämpning.

Särskild semesterlön skall — — — efter dess utgång.

Stockholm den 20 mars 1963

Gunvor Ryding

Henning Nilsson

Helmer Holmberg