

Nr 34

Utlåtande i anledning av väckta motioner angående rätten till semester.

Andra lagutskottet har behandlat två inom riksdagen väckta, till lagutskott hänvisade motioner, nr I:440 av herrar *Augustsson* och *Larsson, Åke*, samt nr II:559 av herr *Franzén* i Motala m. fl.

I motionerna, vilka är likalydande, har hemställts, »att riksdagen i skriftelse till Kungl. Maj:t hemställer om förslag till sådan ändring i semesterlagen att arbetstagare erhåller rätt till semesterledighet även om vederhörande icke i sin aktuella anställning — men i tidigare sådan — kvalificerat sig för semesterersättning».

Beträffande de skäl motionärerna åberopat till stöd för sitt yrkande får utskottet, i den mån redogörelse därför inte lämnas i det följande, hänvisa till motionen I:440.

Gällande bestämmelser

Enligt *lagen den 17 maj 1963 om semester* har arbetstagare på grund av det arbete, som han utfört för arbetsgivarens räkning under ett kalenderår (kvalifikationsår), rätt att av arbetsgivaren erhålla semester. Som kvalifikationsår kan gälla annan period av tolv månaders längd, om parterna har träffat överenskommelse därom. Semestern skall utgå under året näst efter kvalifikationsåret. Överenskommelse kan dock träffas om åtnjutande av semestern, helt eller delvis, tidigare. Under semestern skall arbetstagaren åtnjuta lön (semesterlön). Om anställningen upphör innan arbetstagaren fått ut den semester han är berättigad till, skall han ha ersättning därför (semesterersättning). Genom denna ersättning får arbetstagaren möjlighet att utan ekonomisk förlust bereda sig ledighet för semester vid en senare tidpunkt.

Semesterlönen motsvarar för tidavlönad arbetstagare den lön som belöper på semestertiden. För annan arbetstagare utgör semesterlönen viss procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst i anställningen under kvalifikationsåret. Semesterersättning beräknas i stort sett efter samma grunder.

Arbetsgivaren äger bestämma när semestern skall utgå. Den bör dock, om arbetstagaren inte begär annat, såvitt möjligt förläggas till sommartid. I princip bör semestern utgå i ett sammanhang. Arbetsgivaren skall i god tid före semesterns början på lämpligt sätt underrätta arbetstagaren om tiden

för semestern. Underrättelse bör lämnas såvitt möjligt en månad före semesterns början och inte senare än fjorton dagar dessförinnan.

Historik

Vid antagandet av den första semesterlagen här i landet år 1938 var frågan om lämplig kvalifikationstid föremål för diskussion.

1936 års *semestersakkunniga* förordade i sitt förslag till semesterlagstiftning att kalenderåret skulle utgöra kvalifikationsperiod för alla arbetstagare. Detta var enligt de sakkunniga det naturliga i en för samtliga löntagare gällande lag och torde även överensstämma med den allmänna uppfattningen. De sakkunnigas förslag innebar, att semester skulle utgå per kalenderår och att antalet semesterdagar skulle bestämmas med hänsyn till varje arbetstagares anställnings- och arbetsförhållanden under det närmast följande kalenderåret. Detta betydde i praktiken, att en arbetstagare, som anställdes exempelvis den 1 oktober ett år, under påföljande kalenderår erhöll så lång semester som belöpte på tiden oktober—december månader. Under det därpå följande året erhöll han, om anställningen fortfarande var bestående, full semester. En arbetstagare, som inte uppnått samma rätt till semester som övriga med honom jämställda personer inom företaget, var enligt de sakkunniga skyldig att finna sig i permittering utan någon ersättning under de återstående semesterdagarna, för den händelse företaget tillämpade metoden att under semestern helt nedlägga rörelsen.

I *propositionen nr 286 till 1938 års riksdag* med förslag till semesterlagen framhöll föredragande departementschefen, att det givetvis var lämpligt att förlägga kvalifikationstiden så nära den normala semesterperioden som möjligt. Därigenom vann man mera utrymme för semesterrätten själv och mindre för semesterersättning vid en anställnings upphörande. Departementschefen sade sig därför ha varit benägen att tillstyrka en förläggning av kvalifikationstiden till perioden den 1 maj—30 april. Eftersom han inte föreslog någon bestämmelse om en särskild semesterperiod, var det emellertid enligt hans mening inte gärna möjligt att i lagen lämna föreskrift om annan kvalifikationstid än föregående kalenderår. För att likväl bereda möjlighet att i de fall, då så kunde anses vara påkallat, förlägga kvalifikationstiden till annan period, förordade han att det i lagen togs in en bestämmelse om att så skulle kunna ske genom överenskommelse mellan parterna.

Vid antagandet av den nya semesterlagen 1945 föranledde kvalifikationstiden ånyo vissa uttalanden.

1942 års *semesterkommitté*, som förberedde den nya lagen, fann det naturligt att hänföra semestern till anställnings- och arbetsförhållandena under en period av ett år med hänsyn till att semesterledigheten för att tjäna sitt ändamål borde vara sammanhängande och av ej alltför kort varaktighet samt fördenskull borde koncentreras till ett tillfälle årligen. Om rätten till

semester dessutom betraktades som en förmån, vilken intjänades successivt genom anställning och arbete under viss tidrymd, borde kvalifikationstiden principiellt hänföra sig till förfluten tid. Enligt kommitténs mening medförde detta att föregående kalenderår måste utgöra kvalifikationsår för det löpande årets semester.

Föredragande departementschefen anförde i *propositionen nr 273 till 1945 års riksdag* att regeln om det föregående kalenderåret som kvalifikationsår inneburit avsevärda fördelar. Han fann därför ingen anledning att frångå densamma. Systemet hade emellertid en nackdel så till vida som kvalifikationstiden kom att ligga långt före den tidpunkt, då frågan om semesterns åtnjutande blev aktuell. Denna olägenhet framträdde särskilt beträffande den första semester, som tillkom arbetstagaren efter det han tillträtt en anställning. Till förekommande av denna olägenhet medgav lagen överenskommelser om att annan tolv månadersperiod än föregående kalenderår skulle gälla såsom kvalifikationsår; en utväg som i praktiken kommit till användning i ej obetydlig omfattning.

Utskottet

Arbetstagare har enligt huvudregeln i semesterlagen rätt till semester, ledighet med lön, på grund av det arbete som han för arbetsgivarens räkning utför under ett kalenderår (kvalifikationsåret). Semestern skall utgå under året närmast efter kvalifikationsåret. Parterna har rätt att träffa överenskommelse om att annan period av tolv månaders längd än kalenderåret skall utgöra kvalifikationsår samt att semestern skall åtnjutas tidigare än vad lagen stadgar. Arbetstagare som lämnar sin anställning eller entledigas därifrån innan han åtnjuter honom tillkommande semester skall erhålla ersättning härför, s. k. semesterersättning.

I förevarande motioner framhålles att en arbetstagare som byter anställning i slutet av ett år till följd av gällande regler kan bli utan semesterledighet nästkommande år. Arbetstagaren får visserligen semesterersättning av sin förra arbetsgivare — och därmed möjlighet att utan ekonomisk förlust vara ledig från arbetet påföljande år — men den nya arbetsgivaren har inte någon i lag inskriven skyldighet att bevilja honom ledighet från arbetet. Motionärerna hemställer därför om sådan ändring av semesterlagen att arbetstagare skall ha rätt till semesterledighet även om han inte i sin aktuella anställning — men väl i tidigare sådan — kvalificerat sig för rätt till semester.

Semesterlagen bygger på den principen att rätt till semester är en förmån som arbetstagaren intjänar successivt genom arbete hos arbetsgivaren. För att semestern skall tjäna sitt syfte att ge tillfälle till vila och rekreation bör den inte ha alltför kort varaktighet. Mot bakgrund härav har det varit en lämplig utgångspunkt att grunda rätten till se-

mester på det arbete som arbetstagaren utför under kalenderåret närmast före det år då semestern skall åtnjutas. Detta system har dock den nackdelen att arbetstagaren inte har rätt till semesterledighet det första anställningsåret hos en arbetsgivare, oberoende av om han haft anställning hos annan arbetsgivare året innan eller ej. För att undanröja denna olägenhet medger semesterlagen parterna i tjänsteavtalet rätt att träffa överenskommelse om annan kvalifikationstid än föregående kalenderår, exempelvis löpande kalenderår eller anställningsår, samt om tidigare uttag av semesterförmånen. Inom åtskilliga yrkesområden har i överensstämmelse härmed överenskommit att arbetstagaren får åtnjuta semester redan under det kalenderår, under vilket han blivit anställd. De problem som berörs i motionerna bör enligt utskottets mening kunna lösas genom att parterna vid tjänsteavtalets ingående eller senare träffar uppgörelse antingen om obetald ledighet för arbetstagaren under semesterperioden eller rätt till semester under löpande kalenderår. Med hänsyn härtill finner utskottet inte skäl tillstyrka motionerna. Utskottet får därför hemställa,

att förevarande motioner, I:440 och II:559, icke måtte föranleda någon riksdagens åtgärd.

Stockholm den 11 april 1967

På andra lagutskottets vägnar:

AXEL STRAND

Vid detta ärendes behandling har närvarit

från första kammaren: herr Strand, fru Carlqvist, fru Hamrin-Thorell, fru Nilsson, herrar Eric Carlsson, Edström*, Wanhainen och Blomquist*;

från andra kammaren: herrar Anderson i Sundsvall, Rimmerfors*, Gustavsson i Alvesta*, Bengtsson i Varberg, fröken Sandell, herrar Fredriksson, Carlsson i Göteborg* och Åkerlind.

* Ej närvarande vid utlåtandets justering.