

Nr 29.

Ankom till riksdagens kansli den 8 maj 1942 kl. 4 e. m.

Utlåtande i anledning av väckta motioner om vissa ändringar i lagen om semester.

Andra lagutskottet har till behandling i ett sammanhang förehaft fem inom riksdagen väckta, till lagutskott hänvisade motioner, nämligen motionen i första kammaren nr 145 av herrar *Berg, Robert*, och *Gillström* samt motionerna i andra kammaren nr 71 av herr *Ericsson* i Sörsjön *m. fl.*, nr 72 av herr *Skoglund* i Umeå *m. fl.*, nr 77 av herr *Gustafsson* i Tenhult *m. fl.* och nr 235 av herrar *Berg* och *Hermansson*.

I motionerna I: 145 och II: 235, vilka äro likalydande, har — under framhållande av, bland annat, att vid semesterlagens tillämpning stora grupper arbetare visat sig icke kunna förvärva semester, enär intet formellt anställningsförhållande funnits mellan arbetaren och arbetsgivaren, samt att från lagenlig semesterrätt utestängdes betydande grupper arbetstagare inom vissa industrier, vilka arbetstagare årligen vore sysselsatta hos en och samma arbetsgivare men vilkas arbete vore av den natur att det icke lämpligen kunde utföras under viss del av året — hemställt, att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla att Kungl. Maj:t ville under beaktande av i motionerna anförda synpunkter till 1943 års riksdag inkomma med förslag i ämnet.

I motionen II: 71 har yrkats, att riksdagen måtte besluta att i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla om utredning angående sådan omarbetning av nu gällande lag om semester, att därigenom beredas ökade möjligheter för skogsarbetare och med dem likställda arbetare till erhållande av avlönad semester eller semesterersättning, samt att för riksdagen skyndsammast framläggas de förslag, vartill utredningen kan föranleda.

I motionen II: 72 har föreslagits, att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t hemställa om utredning och förslag varigenom skogsarbetarna och med dem jämställda arbetargrupper, vilka genom den nuvarande semesterlagens bestämmelser äro utstängda från semesterrätt, kunna tillförsäkras sådan.

Motionen II: 77 utmynnar i en hemställan, att riksdagen måtte besluta om ändring av lagen om semester, så att arbetstagare som innehaft anställning sedan minst 90 dagar erhåller rätt till semester eller semesterersättning, att vederbörande utskott måtte anmodas låta i lagtexten utforma erforderliga förändringar vilka kunna stå i samband med ovan ställda yrkande, samt att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t måtte anhålla om förnyad utredning av frågan om inrättandet av semesterkassor och att Kungl. Maj:t täcktes framlägga de förslag, till vilka utredningen kan föranleda.

Beträffande de skäl, som anförts till stöd för de i motionerna framställda yrkandena, får utskottet, i den mån redogörelse därför icke lämnas i detta utlåtande, hänvisa till motionerna.

Över samtliga motionerna har utskottet i den ordning § 46 riksdagsordningen föreskriver begärt yttrande av socialstyrelsen samt därjämte, över motionerna I: 145 och II: 235 av arbetsdomstolens ordförande och över motionerna II: 71 och II: 72 av domänstyrelsen. Tillfälle att yttra sig över motionerna har vidare lämnats, ifråga om motionerna I: 145 och II: 235 samt II: 77 svenska arbetsgivareföreningen och landsorganisationen i Sverige samt beträffande motionerna II: 71 och II: 72 Sveriges skogsägareförbund, Värmlands och västra Bergslagens skogsarbetsgivareförening, föreningen skogsarbeten samt svenska skogs- och flottningsarbetareförbundet. Yttranden hava inkommit från nämnda myndigheter och sammanslutningar. Svenska arbetsgivareföreningen har vid sitt utlåtande fogat yttrande från Norrlands stuvareförbund och södra Sveriges stuvareförbund. Vidare har svenska lantarbetsgivareföreningen inkommit med yttrande över motionerna II: 71, II: 72 och II: 77. Samtliga handlingar finnas såsom bilagor A—K fogade vid detta utlåtande; och får utskottet hänvisa till innehållet i bilagorna.

Lagen om semester utfärdades den 17 juni 1938 och trädde i kraft den 1 juli samma år. Förslag till lag i ämnet framlades av Kungl. Maj:t genom proposition nr 286/1938. Till grund för förslaget låg ett av särskilt tillkallade sakkunniga avgivet betänkande med förslag till lag om semester (statens off. utredn. 1937: 49).

I det följande kommer redogörelse för de i motionerna berörda spörsmålen att lämnas under nedanstående rubriker, nämligen *Lagstiftningens omfattning*; och *Rätten till semester m. m.*

Lagstiftningens omfattning.

Lagen om semester äger — med vissa undantag, varom här ej är fråga — tillämpning å arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

De sakkunniga hava framhållit, att en lagstiftning om semester enligt sakens natur endast kunde avse löntagare, d. v. s. sådana personer, som mot avlöning vore anställda i annans tjänst. Självständiga företagare måste alltså lämnas utanför lagen. För avgörandet av frågan om vem, som skulle betraktas som självständig företagare, finge man — liksom fallet vore i fråga om annan sociallagstiftning — lita sig till praxis.

De sakkunniga hava särskilt diskuterat lämpligheten av att låta lagen gälla beträffande vissa speciella yrkesområden. Beträffande skogsarbetarna återgiva de sakkunniga vad som från arbetsgivarorganisationer inom skogsbruket anförts om vissa betydande svårigheter att låta en semesterlagstift-

ning gälla jämväl för denna arbetstagargrupp. Sålunda hade från arbetsgivarhåll anförts, att något ovillkorligt behov av semester icke föreläge inom en verksamhet, som icke fortginge kontinuerligt, och där den arbetande själv bestämde tiderna för arbetets utförande. Vidare ägde arbetsgivaren icke heller beträffande ett arbete, som skedde under så fria former samt vore fördelat över så stora och avsides liggande skogstrakter, någon som helst möjlighet att kontrollera vare sig de tider, under vilka arbetarna vore i skogen, eller huru många personer, som arbetade inom ett och samma ackord. Ett arbete, som gott kunde utföras på fyra månader, kunde utan svårighet tänjas ut att räcka i sex, utan att arbetsgivaren hade någon möjlighet att påverka arbetstakten. Det vore ackordsarbetarens ensak, huru effektivt han ville arbeta. En semester rätt för skogsarbetarna komme att utgöra en klar löneförmån.

De sakkunniga tillstyrkte för sin del, att skogsarbetarna inbegreps under den föreslagna semesterlagen. Till stöd härför anförde de sakkunniga — vilka förordade en kvalifikationsperiod om fyra månader för rätt till semester — följande:

De sakkunniga funne, att stora betänkligheter måste resas mot tanken att utesluta en så betydande grupp av arbetstagare som skogsarbetarna från de förmåner, som den lagstadgade semestern innebure för övriga arbetstagare. Väl vore det sant, att åtskilliga skogsarbetare icke komme att erhålla någon förmån genom lagen, då de kanske icke uppnådde fyra månaders sammanhängande arbetsanställning hos samma arbetsgivare. De skogsarbetare, som däremot hade en så lång anställningstid som fyra månader, borde inordnas under lagen, därest detta över huvud kunde anses vara möjligt. Så vore fallet enligt de sakkunnigas uppfattning. Det torde böra framhållas, att de sakkunniga ansåge, att den körare, som åtog sig att åt skogsägaren eller avverkningsrättens innehavare avverka visst område, i allmänhet skulle betraktas såsom arbetsgivare gentemot de huggare, som han anställde. Köraren visste i de flesta fallen, huru mycket arbete som varje huggare utfört och hur lång arbetstid det kunde anses motsvara. Ofta fördes även särskilda dagsverkslistor av arbetsgivaren eller hans skogvaktare. De mot tillämpningen av en semesterlagstiftning åt skogsarbetarna anförda svårigheterna torde också vara överdrivna. Därest en familjemedlem utfört viss del av arbetet och semester rätt tillgodoräknades den huvudsaklige arbetaren även för sådant arbete, innebure detta visserligen en liten ekonomisk förmån för honom. För arbetsgivaren måste detta ur kostnadssynpunkt vara likgiltigt.

Enligt de sakkunnigas mening borde ej heller något principiellt undantag i fråga om semesterlagens tillämpning uppställas för säsongarbetarna. I betänkandet anføres härom följande:

Beträffande säsongarbetare och övriga för kort tid anställda arbetare kunde man visserligen icke med fog göra gällande, att de hade behov av semester som rekreation i annat fall, än då anställningarna följde omedelbart efter varandra, så att vederbörande faktiskt vore oavbrutet sysselsatt under hela året. Med den allmänna synen på semester rätten, att denna vore en förmån, som man intjänade successivt genom anställning och arbete, vore det dock väl förenligt, att semester tillerkändes även säsongarbetare och övriga korttidsarbetare. Hade man väl accepterat denna uppfattning av semesterförmånens innebörd, talade nämligen, såvitt de sakkunniga kunde finna, inga principiella

skäl för att något särskilt undantag gjordes för säsongarbetarna eller någon särskild grupp av dem. Att dessa grupper av arbetare fölle under lagen syntes ock vara väl förenligt med den allmänna läggningen av förslaget. Huruvida lagen i praktiken komme att medföra någon förmån för säsongarbetarna vore direkt beroende på huru kvalifikationsvillkoret för rätt till semester utformades och särskilt då huru lång den anställningstid gjordes, som skulle berättiga till semester.

I *propositionen* nr 286/1938 anförde föredragande departementschefen bland annat följande:

I likhet med de sakkunniga håller jag före, att hemarbetare, skogsarbetare och andra arbetstagare, som icke utföra arbetet under arbetsgivarens omedelbara kontroll, böra falla under lagen. Något principiellt skäl, varför undantag för dessa yrkesgrupper skulle göras, har icke förebragts. Jag vill emellertid framhålla, att jag med tanke på svårigheterna vid tillämpningen av lagens bestämmelser å vissa av dessa arbetstagargrupper, speciellt betskötarna och skogsarbetarna, funnit mig böra förorda ändringar i sakkunnigförslaget därtinnan, att dels kvalifikationsperioden utsträcker från fyra till sex månader, dels rätten till semester utbytes mot en rätt till enbart semesterlön och dels bestämmelsen om evalvering av arbetets mängd utbytes mot en föreskrift om att rätten till semesterlön inträder vid viss intjänad lönesumma, i samband varmed det stadgandet föreslås, att semesterlönen för de nu avsedda arbetstagararna skall utgå med fyra procent å det intjänade beloppet.

I fråga om säsongarbetarnas rätt till semester hava mot varandra stridande uppfattningar framkommit. De sakkunnigas majoritet anser, att det med uppfattningen om semestern som en rätt, vilken successivt intjänas genom arbete och anställning under viss tid, är väl förenligt, att semesterrätt föreligger även för säsongarbetare och andra under kortare tid anställda arbetstagare. Denna uppfattning delas av socialstyrelsen och byggnadsstyrelsen. Å andra sidan hava åtskilliga myndigheter och arbetsgivarorganisationer anført, att något behov av semester som rekreation icke föreläge för säsongarbetarna och att en semesterrätt för dem därför uteslutande skulle komma att innebära en löneökning. Dessa myndigheter och organisationer kräva i vart fall en förlängning av kvalifikationsperioden.

Av vad jag redan anført følger, att jag för min del icke kan medverka till något principiellt undantag för säsongarbetare och övriga korttidsanställda. Jag vill emellertid framhålla att, då kvalifikationsperiodens längd av andra skäl enligt departementsförslaget fastställts till sex månader, detta såsom en konsekvens kommer att innebära ett tillgodoseende i viss utsträckning av nu åsyftade önskemål.

I motionen II: 71 har berörts frågan, om vissa inom skogsarbetet sysselsatta borde anses som arbetsgivare eller arbetstagare i semesterlagens mening. Med anledning härav torde böra erinras om, att denna fråga var föremål för uppmärksamhet vid lagens tillkomst. De sakkunniga framhöllo i sitt betänkande, att det speciellt i Norrland och Mellansverige vore vanligt, att en bonde eller arrendator åtog sig att mot visst pris verkställa en avverkning. Denna person, vanligen kallad köraren, anställde i sin tur skogsarbetare såsom huggare, varjämte han själv deltog i arbetet med timmerkörningen. Försäkringsrådet hade ansett virkesägaren ur *olycksfallsförsäkringslagens* syn-

punkt vara arbetsgivare gentemot huggarna. Vid en lagstiftning om *semester* — en i arbetsavtalet ingående materiell förmån — borde den anses vara arbetsgivare, som enligt allmänna civilrättsliga regler ingått arbetsavtalet med arbetstagaren. Till denna uppfattning anslöt sig föredragande departementschefen, och riksdagen gjorde ej erinran däremot.

I detta sammanhang torde böra erinras om att i ett den 30 december 1939 avgivet betänkande med förslag till ändring i lagen om förenings- och förhandlingsrätt (statens off. utredn. 1939: 49) frågan om *begreppet arbetstagare* inom sociallagstiftningen varit föremål för behandling. Härutinnan må hänvisas till betänkandet, särskilt sid. 78—82.

Vidare synes här böra nämnas — något som även socialstyrelsen i sitt yttrande berört — att Kungl. Maj:t den 29 augusti 1941 funnit gott uppdraga åt socialstyrelsen att verkställa utredning av spörsmålet om erforderliga åtgärder för ernående av rättslig likställighet i olika hänseenden mellan handelsagenter och sådana handelsresande som avses i 87 § lagen om kommission, handelsagentur och handelsresande, å ena, samt arbetstagare, å andra sidan, ävensom att till Kungl. Maj:t avgiva de förslag, till vilka utredningen kan föranleda. Uppdraget är ännu icke slutfört.

Rätten till semester m. m.

Enligt lagen om semester äger arbetstagare, som innehåft sin anställning sedan minst 180 dagar, rätt till semester (3 § första stycket). Avbrott i anställningen må icke inverka på rätten till semester, såframt det med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt (3 § andra stycket). Anställning, som icke kan anses utgöra arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning och förvärvskälla, berättigar icke till semester (3 § tredje stycket). Semester utgår för kalenderår och omfattar en dag för varje kalendermånad anställningen varat under närmast föregående kalenderår (kvalifikationstid); dock må annan period av samma längd gälla såsom kvalifikationstid, såframt överenskomelse därom träffas mellan parterna (4 § första stycket). Rätt till semester föreligger endast för kalendermånad, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst sexton dagar (4 § andra stycket). Under semester skall lön utgå. Arbetstagare, som är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, äger uppbära den å semestertiden belöpande lönen. För annan arbetstagare skall lönen för varje semesterdag utgå med belopp, motsvarande hans genomsnittliga inkomst för dag, då arbete för arbetsgivarens räkning utförts under de månader av senast förflutna kvalifikationstid, för vilka semesterrätt föreligger. Hänsyn skall därvid icke tagas till lön, som utgått för tid utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden (8 §). Arbetstagare, som utför arbetet i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden, att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande, är icke berättigad till semester utan endast till semesterlön. Sådan förmån utgår, under den i 3 § första stycket angivna förutsättningen, såframt arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under den kvali-

fikationstid, som i 4 § första stycket omförmäles, uppgår till ett belopp, minst motsvarande etthundraåtta gånger den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten för arbete av den art, varom fråga är, under en arbetstid av åtta timmar. Semesterlönen utgör fyra procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under nämnda kvalifikationstid (9 §). Arbetstagare, som lämnar sin anställning eller entledigas därifrån, innan han åtnjutit honom enligt 4 § tillkommande semester eller enligt 9 § tillkommande semesterlön, skall erhålla ersättning därför enligt de i 8 och 9 §§ stadgade grunderna. Vid beräkning av ersättningens storlek skall hänsyn jämväl tagas, beträffande ersättningen för semester till de kalendermånader av löpande kalenderår, för vilka semesterrätt föreligger, och till den inkomst, som därunder åtnjutits, samt beträffande ersättningen för semesterlön till den inkomst, som åtnjutits under det löpande kalenderåret (12 §).

De sakkunniga anförde — efter att hava avvisat tanken på en kvalifikationsbestämmelse om så lång anställning hos samma arbetsgivare som under ett år för rätt till semester — bland annat följande:

Det gäller sålunda att till avgörande upptaga frågan om på vilket sätt man skall kunna lagstiftningsvägen tillerkänna semester åt sådana grupper av arbetstagare, som på grund av yrkets struktur ej äro helårsanställda hos en och samma arbetsgivare.

Det system, som härvid närmast erbjuder sig och som giver proportionellt sett samma förmåner åt alla arbetstagare, oavsett längden av anställningstiden, är inrättandet av semesterkassor. Man kan härvidlag tänka sig, att det inrättas antingen en central kassa, omfattande alla arbetstagare inom hela landet, eller också särskilda kassor för varje yrke. Eventuellt skulle man också kunna tänka sig semesterkassor med lokal avgränsning på samma sätt som de erkända sjukkassorna. Vilken form för utformandet av ett system med semesterkassor som man än skulle välja, äro huvudprinciperna för verksamhetens bedrivande alltid desamma. Till varje medlem i en semesterkassa utfärdas sålunda en semesterbok. För varje tidsenhet, som arbete utföres — och denna enhet kan lämpligen bestämmas till så kort tid som en vecka — skall arbetsgivaren avsätta viss procent av arbetslönen och insända detta belopp till en för kassan gemensam fond. Detta sker lämpligast genom att arbetsgivaren i förväg inköper valörmärken, vilka för varje vecka av honom inklistras i medlemsboken samt makuleras. Semesterbokens innehavare berättigas att årligen, antingen under en bestämd tidrymd eller eljest då det honom gottskrivna beloppet uppnår viss storlek, utbekomma detta belopp. I samband härmed skall han givetvis taga sin semester.

De sakkunniga vilja beträffande systemet med semesterkassor framhålla, att ett sådant system måste betraktas såsom den gentemot alla arbetstagare mest rättvisa formen för ordnandet av semesterfrågan. Om semesterkassor införas, erhåller nämligen varje arbetare en semester, som är proportionell mot den tid han arbetat. Även sådana grupper av arbetstagare, som med hänsyn till arbetsmarknadens struktur mycket ofta nödgas byta anställning, komma sålunda i åtnjutande av samma förmåner som de bättre ställda arbetare, vilka hava långvariga anställningar. Det vore alltså principiellt att föredraga, om semesterfrågan kunde för alla arbetare ordnas genom ett system med semesterkassor. Det kan emellertid icke fördöjas, att ett så-

dant system har många nackdelar. Till en början måste man erkänna, att man därigenom släpper tanken på att semestern skall vara till för rekreation. Semesterns karaktär av en löneförmån framträder alltså här väsentligt tydligare än i ett system, som för semesterrätt kräver en förhållandevis lång anställningstid. Därtill kommer, att mycket stora svårigheter uppstå i fråga om tillämpningen av ett system med semesterkassor.

På huvudsakligen nu anförda skäl förklarade de sakkunniga, att de icke kunde förorda, att den lagstadgade semestern ordnades genom ett system med semesterkassor, i vilket fall staten själv måste omhändertaga skötseln av kassorna. Däremot torde ur det allmänna synpunkt intet vara att erinra mot att parterna på arbetsmarknaden genom bestämmelser i kollektivavtal för särskilda yrkesområden införde systemet med semesterkassor.

I *propositionen* nr 286/1938 anförde föredragande departementschefen på denna punkt följande:

Vid en lagstiftning om semester kan man välja mellan två system för utformning av de grundläggande bestämmelserna om rätten till semester. Enligt det ena systemet förvärvar en arbetstagare successivt denna rätt även genom mycket kortvariga arbetsanställningar av kanske blott en veckas längd. För den praktiska utformningen av detta system får man anlita antingen en central semesteranstalt eller ett flertal semesterkassor, vilka kunna vara avgränsade lokalt eller efter yrkeslinjer. Då en arbetstagare enligt detta system skall erhålla sin semester, får han från semesterkassan mottaga alla under året från hans olika arbetsgivare dit erlagda belopp. Enligt det andra systemet, som icke förutsätter användning av semesterkassor, kräves för semesterrätt en viss längre kvalifikationsperiod. Denna kan bestämmas enligt olika grunder. Vanligast torde vara en kombination av anställning och arbetad tid. Båda systemen hava sina fördelar och nackdelar. Inför man ett system med semesterkassor, bliva alla arbetstagare likställda i fråga om minimisemestern. Oavsett anställningarnas längd erhåller nämligen var och en semester med därå belöpande semesterersättning under så lång tid, som exakt motsvarar det under kvalifikationstiden utförda arbetet. Såsom de sakkunniga emellertid anført, är detta system, i vart fall om det anbefalles i lag, mycket svåradministrerat. Det torde nämligen förutsätta upprättandet av en central statlig semesteranstalt. Systemet med en viss längre kvalifikationsperiod är däremot enkelt att tillämpa. Staten behöver icke ingripa i administrationen. Beroende på kvalifikationsperiodens längd lämnas emellertid en större eller mindre del av arbetstagarna utan rätt till semester. Skulle sålunda som i tidigare framlagda lagförslag och i konventionsförslagen kvalifikationsperioden bestämmas till ett år, komme detta att medföra, att endast helårsanställda arbetstagare skulle kunna bliva berättigade till semester. Sättes kvalifikationsperiodens längd till sex eller fyra månader, blir givetvis ett större antal semesterberättigade. I vilket fall som helst komma sådana arbetstagare, som regelbundet hava endast kortare arbetsanställningar hos växlande arbetsgivare, att lämnas utanför genom detta system.

Jag är icke för närvarande beredd att förorda ett system med en central semesteranstalt eller med semesterkassor. Som skäl härför får jag åberopa, vad de sakkunniga i denna punkt anført. Förutom samverkande byggnadsfackförbundens centralråd har icke heller någon av de myndigheter och organisationer, som yttrat sig över betänkandet, uttalat sig för detta system. Jag förordar i stället, att lagstiftningen utformas i enlighet med systemet med viss i lagen fixerad minsta kvalifikationsperiod. Skulle det emellertid under lagens

tillämpning visa sig, att större olägenheter skulle uppkomma genom lagens konstruktion, torde systemet med semesterkassor få upptagas till omprövning.

I de i anledning av propositionen väckta motionerna II: 487 och II: 497 yrkades, bland annat, att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla om förnyad allsidig utredning av frågan om inrättandet av semesterkassor och att Kungl. Maj:t täcktes framlägga de förslag, vartill utredningen kunde föranleda.

Andra lagutskottet anförde i sitt av riksdagen godkända utlåtande, nr 58, att utskottet i likhet med departementschefen förordade, att såsom villkor för semesterrätt skulle bestämmas en viss längre tids anställning hos samma arbetsgivare. Utskottet vore alltså icke berett att förorda ett system med en central semesteranstalt eller med semesterkassor ordnade av det allmänna. Ej heller kunde utskottet tillstyrka det i motionerna II: 487 och II: 497 framställda yrkandet om utredning i detta ämne. Därest det under lagens tillämpning skulle visa sig, att större olägenheter skulle uppkomma genom lagens konstruktion, torde såsom departementschefen framhållit frågan om inrättande av semesterkassor böra upptagas till förnyat övervägande.

Enligt *de sakkunnigas* förslag skulle rätt till semester tillkomma arbetstagare, sedan minst fyra månader förflutit från det han tillträtt anställning hos arbetsgivare. De sakkunniga hava i anslutning härtill anfört bland annat följande:

Därest man i likhet med de sakkunniga anser, att semesterfrågan icke lämpligen bör lagstiftningsvägen ordnas genom upprättandet av en semesteranstalt eller ett system av skilda semesterkassor, återstår som enda möjlighet att acceptera systemet med viss tids anställning såsom grundläggande kvalifikation för att rätt till semester skall inträda. Av vad tidigare anförts framgår emellertid, att man därvidlag icke bör föreskriva en så sträng kvalifikationsbestämmelse som ett års anställning. En föreskrift härom skulle nämligen bliva till förmån endast för de bäst ställda arbetargrupperna. Å andra sidan är det icke möjligt att vid avgörandet av frågan om kvalifikationstidens längd gå huru långt nedåt som helst. Det kan knappast anses vara förenligt med den allmänna uppfattningen för närvarande, att en mycket kort anställningstid skulle berättiga arbetstagaren till erhållande av semester eller i vart fall semesterersättning. Statsmakterna böra vid lagstiftningens ordnande icke föregripa utvecklingen på detta område. Det må sålunda överlåtas åt parterna själva att träffa överenskommelser om semesterrätt i de fall, då anställningstiden är mycket kort. Vid en lagstiftning bör gränsen i stället bestämmas på sådant sätt, att semesterrätt endast inträder, då det är fråga om en anställning, som verkligen gör skäl för namnet och som alltså ej blott är av tillfällig karaktär. Innebörden av vad som nu anförts är, att man vid en lagstiftning om semester medvetet bör bortse från de arbetstagare, vilka hava en mycket kort anställningstid. Vid vilken längd för anställningen som gränsen för semesterrättens inträdande bör sättas är uppenbarligen en bedömningsfråga. De sakkunniga vilja för sin del förorda en bestämmelse om att fyra månaders anställning skall kunna grundlägga rätt till semester.

I fråga om säsongarbetarnas inordnande under lagstiftningen uttalade de sakkunniga följande:

Bland säsongarbetarna finnas exempelvis sådana grupper som skogsarbetare, vilka under olika delar av året utföra skilda arbetsuppgifter åt flera arbetsgivare. Dessa arbetare torde mera än de flesta andra vara i behov av ett ekonomiskt tillskott å lönen, så att de därigenom sättas i stånd att söka någon tids vila och rekreation. Med hänsyn härtill bör kvalifikationstiden bestämmas på ett sådant sätt, att exempelvis skogsarbetarna icke de facto falla utanför lagens tillämplighetsområde. Detta skulle säkerligen bliva fallet, därest man uppställde krav på en så lång tids anställning som sex månader.

De sakkunniga påpekade i detta sammanhang, att det givetvis icke vore möjligt för dem att till behandling upptaga frågan i vilka fall ett anställningsförhållande skulle anses hava upphört eller då så ej vore fallet. Detta kunde i brist på lagstiftning om arbetsavtal ofta vara tveksamt, exempelvis vid permitteringar av olika längd, deltagande i arbetskonflikt, för den händelse arbetstagaren icke omedelbart efter konfliktens slut finge ånyo börja arbeta, eller under avtalslös tid i samband med ett kollektivavtals utlöpande. Så länge i vårt land icke förefunnos en lagstiftning om arbetsavtal, hade man härvidlag uteslutande domstolarnas avgöranden i de enskilda fallen att stödja sig på.

För att emellertid förebygga, att för rättskänslan stötande påföljder i form av förlust av semesterrätt skulle inträda vid kortare avbrott i arbetsanställningen, förordade de sakkunniga, att i lagen intoges en bestämmelse om att avbrott i anställning icke må inverka på rätten till semester, såvida detta med hänsyn till omständigheterna kan anses vara oskäligt.

Föredragande departementschefen yttrade i *propositionen* bland annat följande:

Kvalifikationsperiodens längd har av de sakkunniga föreslagits till fyra månader. Häremot har kritik anförts i ett flertal yttranden i samband med yrkanden om utsträckning av periodens längd till en tid varierande i olika yttranden mellan sex månader och ett år. För min del anser jag de sakkunnigas förslag om fyra månader vara i och för sig väl avvägt, och jag skulle därför trots de framställda erinringarna hava varit beredd att tillstyrka förslaget i denna del. Det är även att märka, att socialstyrelsen ansett den föreslagna kvalifikationsperioden vara lämplig. Emellertid föreligga vissa omständigheter, vilka inverka på frågans bedömning och äro så betydelsefulla, att jag icke ansett mig böra nu ifrågasätta en så kort kvalifikationsperiod som den av de sakkunniga föreslagna.

De omständigheter, som jag syftar på, äro svårigheterna att vid en kvalifikationsperiod om fyra månader tillämpa lagen å vissa yrkesgrupper, framför allt betskötarna och skogsarbetarna. Vad betskötseln beträffar äro, såsom svenska lantarbetsgivareföreningen framhåller, förhållandena sådana, att beting av en person tecknas i fråga om skötseln av en viss areal betor. I arbetet deltaga ofta icke blott arbetstagaren själv utan även ett flertal familjemedlemmar. Tiden för arbetets utförande varierar, bland annat efter väderleksförhållandena, men håller sig omkring fyra månader. Enligt sakkunnigförslagets bestämmelser skulle mängden av det utförda arbetet evalveras för att man skulle få fastställt, huruvida arbetet utförts under minst den tid, som föreskrives i förslaget. Lantarbetsgivareföreningen har om möjligheten att tillämpa sakkunnigförslaget å betskötseln som omdöme uttalat, att lagen komme att medföra kaos å detta område. Inom skogs-

bruket föreligga i viss mån liknande vanskligheter. Sveriges skogsägareförbund har sålunda kraftigt betonat de betydande svårigheter, som skulle uppkomma vid en evalvering av det utförda arbetets mängd till arbetade dagar. Förbundet har bland annat framhållit, att det ofta vore direkt beroende på vederbörande huggares gottfinnande, huruvida arbetet komme att draga ut på tiden, så att bestämmelsen om fyra månaders anställning bleve uppfylld. Vidare har förbundet framhållit, att dagsverkslistor icke fördes inom skogsbruket och att arbetsgivarna över huvud saknade möjlighet till kontroll å arbetet. Jämväl domänstyrelsen har understrukit de vanskligheter, som en tillämpning av sakkunnigförslaget skulle medföra inom skogsbruket.

De gjorda anmärkningarna synas förtjäna beaktande. För att i tillfredsställande grad undanröja svårigheterna anser jag mig böra förorda ett utsträckande av kvalifikationsperioden från fyra till sex månader. Vid bifall härtill komma praktiskt taget alla betskötarna att falla utanför lagen liksom även de flesta skogsarbetarna. Ehuruväl jag anser, att en kvalifikationsperiod om fyra månader skulle vara lämplig för sådana arbetstagare, som utföra sitt arbete under arbetsgivarens kontroll, har jag likväl icke velat dela arbetstagarna i två grupper med skilda kvalifikationsperioder. Jag förordar därför, att kvalifikationsperioden sex månader skall gälla för alla arbetstagare. Att de flesta skogsarbetarna genom utsträckningen av kvalifikationsperioden komma att falla utanför lagen är enligt min mening beklagligt men lär vara oundvikligt, då det synes angeläget att undvika bestämmelser, som kunna förutses giva upphov till svårlösta tvister. Jag vill emellertid betona, att förhållandena i nu berörda avseende böra följas med uppmärksamhet. Skulle det visa sig, å ena sidan att svårigheterna vid tillämpningen av lagen å skogsarbetare, som trots förlängningen av kvalifikationsperioden bliva berättigade till semester, väsentligen överdrivits, och å andra sidan att allt för många arbetstagare genom den utsträckta kvalifikationsperioden komma att gå förlustiga semesterrätt, torde en minskning av kvalifikationsperioden böra övervägas.

Den grundläggande bestämmelsen i lagen för rätt till semester är alltså viss tids förlöpande anställning. Vad som skall anses falla under en anställning eller med andra ord, när en anställning skall anses hava upphört, måste bedömas efter vanliga arbetsavtalsrättsliga regler. Några bestämmelser härom kunna icke givas i samband med en lagstiftning enbart om en ur arbetsavtalet härflytande materiell förmån. Det måste under sådana förhållanden, på sätt de sakkunniga och jämväl arbetsdomstolens ordförande framhållit, vara lämpligt att införa en bestämmelse om att icke alla avbrott i anställningstiden skola medföra ett brytande av kvalifikationsperioden. Den i sakkunnigförslaget med hänsyn härtill intagna bestämmelsen om att avbrott i anställningen icke skall inverka å semesterrätten, såvida en sådan inverkan med hänsyn till omständigheterna kan anses vara oskälig, har mötts av kritik i flera yttranden. Man har därvid åberopat, att bestämmelsen vore för vag och kunde föranleda tvister. Jag kan för min del icke finna, att den anförda kritiken är berättigad. Avsikten med bestämmelsen är, att domstolen i ett givet fall vid konstaterandet av att avbrott i anställningen förekommit skall, om så befinnes skäligt, kunna bestämma, att detta avbrott icke skall inverka vid beräklandet av semesterrätten. Givet är, att ett sådant förordnande av domstol kan lämnas endast då fråga är om kortare avbrott i anställningstiden på grund av särskilda omständigheter. Att i en semesterlag närmare söka utforma, vilka omständigheter som härvidlag skola tillåtas inverka, eller att lämna en mera ingående motivering till bestämmelsen än som kan hämtas ur vad de sakkunniga och arbetsdomstolens ordförande

anfört torde icke vara lämpligt eller möjligt. Jag kan icke föreställa mig, att bestämmelsen kan komma att föranleda många tvister, och i de fall, då den kommer i tillämpning, torde man med fullt förtroende kunna överlåta åt domstolen att träffa avgörandet. — — — Till vad Norrlands stuvareförbund och södra Sveriges stuvareförbund yttrat angående semesterrätten för extra stuvare vill jag anföra, att det förefaller som om någon sammanhängande arbetsanställning i regel icke förekommer för dessa arbetare. Under sådana förhållanden kunna de extra stuvarna givetvis icke bliva semesterberättigade och den nu diskuterade bestämmelsen om den inverkan, som avbrott i arbetsanställning får, kommer för deras vidkommande att sakna betydelse.

I anledning av propositionen väcktes åtskilliga motioner om ändring av kvalifikationsperiodens längd.

Andra lagutskottet anförde i sitt av riksdagen godkända utlåtande, nr 58:

I fråga om kvalifikationsperiodens längd vill utskottet, under hänvisning till vad departementschefen anfört, tillstyrka bifall till Kungl. Maj:ts förslag, att denna period skall omfatta minst etthundraåttio dagar. Utskottet kan sålunda icke förorda de i vissa här ovan nämnda motioner gjorda yrkandena, att kvalifikationsperioden måtte bestämmas till andra tider än vad i propositionen föreslagits.

Genom en kvalifikationsperiod av den förordade utsträckningen komma åtskilliga arbetstagargrupper att uteslutas från de förmåner, som genom lagen givas åt övriga arbetstagar. Möjlighet föreligger dock för dessa grupper att genom förhandlingar med arbetsgivarna söka bilda särskilda semesterkassor. Därest sådana av arbetsgivarna i samråd med arbetarna bildade kassor komma till stånd inom yrken, där en sammanhängande anställningstid om sex månader i allmänhet icke uppnås, kunna jämväl dessa arbetare erhålla semester i proportion till av dem utfört arbete.

I detta sammanhang torde slutligen böra nämnas, att vid 1939 års *lagtima riksdag* väcktes i andra kammaren en motion, nr 330, i vilken, bland annat, hemställdes om sådan ändring i semesterlagen, att arbetstagar, som innehaft anställning minst en månad, skulle äga rätt till semester. På hemställan av andra lagutskottet — som i utlåtande nr 37 förklarade sig ej finna skäl föreslå riksdagen att frångå sin förra året intagna ståndpunkt — blev motionen avslagen av riksdagen.

Beträffande det fullständiga innehållet i de i motionerna I: 145 och II: 235 angivna domarna får utskottet hänvisa till publikationen Arbetsdomstolens domar nr 88 och 89 år 1939, nr 56 år 1940 och nr 110 år 1941.

Lagen om semester utfärdades den 17 juni 1938 och trädde i kraft den 1 juli samma år. I princip äger lagen tillämpning å alla arbetstagar i allmän eller enskild tjänst. För att rätt till semester skall föreligga gälla emellertid enligt lagen vissa särskilda villkor. Såsom grundläggande förutsättning för semesterrätt föreskrives sålunda viss längre tids fortlöpande anställning hos samma arbetsgivare. Denna kvalifikationsperiod är bestämd till sex månader.

De nu föreliggande motionerna avhandla samtliga frågan om semester för s. k. säsongarbetare och andra arbetstagar utan längre sammanhängande anställning; motionerna II: 71 och II: 72 taga härvid i första hand sikte på skogs-

Utskottet.

arbetarna. I motionerna framhålles, att, ehuru lagen i princip äger tillämpning å nu ifrågavarande arbetstagare, betydande grupper av dem likväl till följd av den föreskrivna kvalifikationsperiodens längd äro utestängda från semesterrätt enligt lagen. Med hänsyn härtill hemställes i motionerna om utredning i syfte att nu berörda arbetarkategorier beredas ökade möjligheter att erhålla rätt till semester. I motionen II: 77 yrkas härjämte i samma syfte, att riksdagen måtte besluta vidtaga viss ändring i semesterlagen.

De sakkunniga, vilkas förslag ligger till grund för semesterlagen, hade såsom framgår av den förut lämnade redogörelsen förordat en kvalifikationsperiod om fyra månader. I propositionen med förslag till lag i ämnet förklarade sig föredragande departementschefen anse förslaget härutinnan vara i och för sig väl avvägt. Närmast på grund av svårigheterna att vid en kvalifikationsperiod om fyra månader tillämpa lagen å vissa yrkesgrupper, framför allt betskötarna och skogsarbetarna, förordades emellertid i Kungl. Maj:ts av riksdagen antagna förslag ett utsträckande av perioden till sex månader. I anslutning härtill yttrade departementschefen bland annat, att i den händelse det skulle visa sig att alltför många arbetstagare genom den utsträckta kvalifikationsperioden komme att gå förlustiga semesterrätt, en minskning av kvalifikationsperioden torde böra övervägas.

Såsom uttalades under förarbetena till semesterlagen är grunden till lagbestämmelserna om semester att söka i en rekreationssynpunkt, d. v. s. samhällets intresse att arbetstagarens hälsa och krafter icke förslitas genom ett oavbrutet arbete utan längre uppehåll. Med denna utgångspunkt måste det vid bedömandet av frågan, huruvida semesterrätt bör föreligga för en arbetstagare med sysselsättning utan egentligt avbrott, anses utan betydelse, om arbetet under den tid, varom är fråga, utförts åt en eller flera arbetsgivare. En arbetstagare, som under viss tid utför skilda arbetsuppgifter åt växlande arbetsgivare, har självfallet samma behov av en sammanhängande vilo- och återhämtningsperiod som den, vilken under motsvarande tid haft anställning hos en och samma arbetsgivare.

Med de nu enligt semesterlagen gällande kvalifikationsbestämmelserna utestängas otvivelaktigt från lagens förmåner betydande grupper av arbetstagare, vilka i enlighet med nu anförda synpunkter måste antagas vara i behov av semester. Inom utskottet har framhållits, att det särskilt bland skogsarbetare vore vanligt med efter varandra följande anställningar hos olika arbetsgivare, vilka anställningar, ehuru tillsammans omfattande större delen av året, var för sig understige sex månader och alltså icke berättigade till semester enligt lagen. Såsom i flera av de över motionerna avgivna yttrandena påpekats står visserligen för ifrågavarande arbetargrupper vidkommande den möjligheten öppen att genom avtal med vederbörande arbetsgivare tillförsäkra sig förmånligare semesterbestämmelser än som stadgas i lagen. Emellertid torde för de arbetstagare, varom här är fråga, svårigheter i många fall möta att avtalsvägen lösa semesterfrågan. Med hänsyn härtill synes nu berörda omständighet icke böra utgöra hinder för att spørsmålet om en laglig reglering av ifrågavarande arbetargrupper semesterförhållande upptages till behandling.

Under den tid som förflutit sedan semesterlagen trädde i kraft torde vissa erfarenheter hava vunnits beträffande lagens verkningar för skogsarbetares och andra säsongarbetares vidkommande. Sålunda torde bland annat möjligheterna att bemästra de under lagens förarbeten påtalade svårigheterna att tillämpa lagen å skogsarbetare hava blivit belysta. Det synes utskottet som om åtskilligt skulle stå att vinna genom en undersökning av lagens verkningar i nu berörda hänseenden. Med ledning av resultatet härav skulle fastare hållpunkter kunna erhållas beträffande möjligheten att i större utsträckning än för närvarande kunna tillgodose ifrågavarande arbetstagares anspråk på att komma i åtnjutande av lagstadgad semesterrätt. Med hänsyn härtill vill utskottet föreslå, att en utredning av hithörande spörsmål verkställs.

Den av utskottet sålunda ifrågasatta utredningen torde i första hand böra taga sikte på möjligheten att med bibehållande av den nu gällande semesterlagens konstruktion bereda ökade möjligheter för skogsarbetare och andra säsongarbetare att erhålla rätt till semester. Den lösning, som härvid ligger nära till hands och som även framhållits i motionerna, är en förkortning av kvalifikationsperiodens längd eller sättet för dess beräkning. Det är emellertid att märka, att semesterlagen är uppbyggd i enlighet med systemet med viss längre kvalifikationsperiod såsom villkor för semesterrätt, genom vilket system alltid en större eller mindre del av arbetstagarna måste lämnas utan rätt till semester. Med hänsyn härtill torde det under utredningens gång kunna komma att visa sig att även frågan om inrättande genom statsmakternas försorg av semesterkassor för vissa arbetargrupper bör bliva föremål för prövning.

I samband med nu berörda frågor synas vissa andra närstående spörsmål vara förtjänta av uppmärksamhet under utredningsarbetet. I detta hänseende må nämnas det i motionerna I: 145 och II: 235 berörda spörsmålet om semester för sådana arbetstagare, vilka visserligen i många fall under avsevärd tid utföra arbete åt en och samma arbetsgivare men vilkas anställningsförhållande är av mindre fast karaktär, varför det enligt semesterlagen gällande villkoret om sammanhängande anställning icke kan anses uppfyllt. För dessa fall har landsorganisationen ifrågasatt, om icke semesterrätten kunde knytas till det förhållandet, att arbete under kvalifikationstiden faktiskt utförts oavsett om ett fortlöpande anställningsförhållande kan anses föreligga. Vidare torde böra undersökas om den i 3 § andra stycket semesterlagen givna avbrottsregeln — att avbrott i anställningen icke skall inverka å semesterrätten, såvida en sådan inverkan med hänsyn till omständigheterna kan anses vara oskälig — fullt tillgodoser syftet, att vid beräklandet av semesterrätten bör bortses från avbrott av viss kortare varaktighet.

De grupper av arbetare, varom här är fråga, torde i stor utsträckning utgöras av i 9 § semesterlagen avsedda arbetstagare, vilka utföra arbetet under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande. För dessa arbetstagare föreligger icke rätt att för kvalificering till semesterlön såsom arbetad tid tillgodoräkna i 4 § andra stycket avsedd militär tjänstgöringstid. Frågan om likställighet i detta hänseende mellan denna arbetarkategori och andra arbetstagare be-

rördes i propositionen nr 44/1942 angående ändring i sistnämnda paragraf, varvid föredragande departementschefen yttrade, att frågan innefattade principiella överväganden av den natur, att de lämpligen icke kunde upptagas till prövning i sammanhang med nämnda lagändring. I utlåtande nr 10 i anledning av propositionen förklarade utskottet, att hithörande spörsmål syntes väl förtjänta av uppmärksamhet från statsmakternas sida. Enligt utskottets mening kan ifrågasatta spörsmål lämpligen bli föremål för undersökning i samband med den förordade utredningen angående säsongarbetarnas semesterförhållanden.

I motionen II: 77 har yrkats, att riksdagen måtte besluta ändring i semesterlagen av innehåll att kvalifikationsperioden bestämmes till tre månader. I avvaktan på resultatet av den ifrågasatta utredningen synes ändring i lagen icke böra vidtagas. Utskottet får alltså avstyrka bifall till detta yrkande.

Under åberopande av vad sålunda anförts får utskottet hemställa,

A. att riksdagen, i anledning av motionerna I: 145, II: 71, II: 72, II: 77 och II: 235, måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla, att Kungl. Maj:t ville låta verkställa utredning av frågan om vidgad möjlighet för säsongarbetare att erhålla lagstadgad semesterrätt jämte de spörsmål som kunna stå i samband därmed, samt för riksdagen framlägga det förslag, vartill utredningen kan föranleda;

B. att motionerna I: 145, II: 71, II: 72 och II: 235, i den mån de icke kunna anses besvarade genom vad utskottet under A. hemställt, icke måtte föranleda till någon riksdagens åtgärd; samt

C. att motionen II: 77, i den mån den icke blivit besvarad genom vad utskottet under A. hemställt, icke måtte föranleda till någon riksdagens åtgärd.

Stockholm den 7 maj 1942.

På andra lagutskottets vägnar:

DAVID NORMAN.

Vid ärendets behandling hava närvarit:

från första kammaren: herrar *Norman*, *Tamm*, *Wistrand*, *Sten*, *Holstenson*, *Nils Elowsson*, *Näslund* och *Söderkvist*;

från andra kammaren: fröken *Hesselgren*, herr *Hage*, fröken *Andersson*, herrar *Olovson* i *Västerås**, *Hallagård*, *Hermansson*, fru *Johansson* och herr *Jansson* i *Hällefors*.

*) Ej närvarande vid utlåtandets justering.

Reservation

av herrar *Tamm* och *Wistrand* samt fröken *Andersson*.

Bilaga A.

Till Riksdagens andra lagutskott.

Genom remiss den 6 februari 1942 har socialstyrelsen anbefallts att till riksdagens andra lagutskott avgiva yttrande över motionerna II: 71 av herr Ericsson i Sörsjön m. fl., II: 72 av herr Skoglund i Umeå m. fl., II: 77 av herr Gustafsson i Tenhult m. fl. samt I: 145 av herr Berg, Robert, och herr Gillström om ändring i vissa hänseenden av lagen om semester. Med anledning härav får socialstyrelsen anföra följande.

Av de remitterade motionerna avhandla motionerna II: 71, 72 och 77 skogsarbetarnas förhållanden. Motionärerna önska ändring i de nuvarande kvalifikationsbestämmelserna i semesterlagen, så att denna arbetargrupp icke blott formellt utan även i praktiken skall få del av de förmåner, som lagen erbjuder.

Om man genom lagstiftning önskar tillerkänna arbetstagarna viss semester, har man två system att välja på. Det första systemet innebär, att man genom lagen tillerkänner viss semesterrätt på varje anställning, hur kortvarig den än må vara. En förebild för hur detta skall kunna ordnas praktiskt har man i de såväl i utlandet som i Sverige på sina håll upprättade semesterkassorna, till vilka arbetsgivarna inbetala den på anställningstiden belöpande semesterlönen. En genom lag införd rätt till semester för korttidsanställning skulle i praktiken betyda, att man tillskapade en statligt administrerad central semesteranstalt. Det kan nämligen icke vara lämpligt att göra en uppdelning på yrkeskassor med hänsyn till de betydande svårigheter, som då skulle uppkomma att fördela arbetstagarna på de olika yrkena. Det andra systemet för att genom lag tillerkänna arbetstagarna semester är, att man som kvalifikation kräver viss längre tids anställning. Det kan icke vara lämpligt att sammanblanda de båda systemen, så att man i lag skulle tillerkänna vissa grupper av arbetstagare semesterrätt på kort anställningstid, medan andra grupper skulle erhålla semesterrätt först efter viss längre anställningstid. En sådan konstruktion av lagen skulle innebära mycket stora orättvisor, ty arbetare med korta anställningstider finnas inom alla yrkesområden, fastän frekvensen givetvis är olika.

I Sverige valde statsmakterna vid genomförandet av semesterlagen systemet med viss längre anställningstid. Lagen kräver sålunda för att semesterrätt skall föreligga minst 180 dagars fortlöpande anställning hos samma arbetsgivare. Lagen förhindrar icke någon arbetargrupp att genom avtal tillförsäkra sig förmånligare semesterbestämmelser än som stadgas i lagen. Så har med avseende å kvalifikationsperiodens längd skett inom byggnadsbranschen, där en semesterkassa inrättats, som ger semesterrätt för varje timmes arbete, för den händelse minst 900 timmars arbete utförts under kvalifikationsåret.

Det är givet, att man kan diskutera, om just den i lagen valda längden av kvalifikationsstiden eller 180 dagar är den lämpligaste. Otvivelaktigt bli genom denna bestämmelse skogsarbetarna i stor utsträckning utestängda från lagens förmåner. Såsom framgår av propositionen i ämnet, nr 286/38, har det emellertid just varit ett bidragande skäl till att gränsen 180 dagar valdes, att man med tanke på de stora praktiska svårigheterna inom skogsbruket ville förhindra, att dess arbetare mera allmänt bleve berättigade till semester eller semesterlön. Departementschefen uttalade därvid, att det vore beklagligt, att de flesta skogsarbetarna genom utsträckningen av kvalifikationsperioden från den av de sakkunniga föreslagna tiden av fyra månader till 180 dagar komme att falla utanför lagen, men att det torde vara oundvikligt, då det syntes ange-

läget att undvika bestämmelser, som kunde förutses giva upphov till svårlösta tvister. Departementschefen uttalade vidare, att förhållandena i nu berörda avseende borde följas med uppmärksamhet. Skulle det visa sig, å ena sidan att svårigheterna vid tillämpningen av lagen å skogsarbetare, som trots förlängningen av kvalifikationsperioden bleve berättigade till semester, väsentligen överdrivits, och å andra sidan att allt för många arbetstagare genom den utsträckta kvalifikationsperioden komme att gå förlustiga semesterrätt, torde en minskning av kvalifikationsperioden böra övervägas.

De synpunkter på denna fråga, som vid lagstiftningens genomförande anfördes av chefen för socialdepartementet och som accepterades av riksdagen, äro, såvitt socialstyrelsen kan finna, alltjämt bärande. Uteslutet är icke, att en ändring kan komma att visa sig befogad, men då semesterlagen ännu varit i tillämpning endast ett fåtal år, synes i varje fall längre tids erfarenhet böra avvaktas, innan man verkställer den närmare utredning av hur lagen verkat inom skogsarbetarkåren, som departementschefen berörde i sitt anförande vid lagstiftningens genomförande. Styrelsen anser sig därför icke kunna tillstyrka, att en utredning i sådant hänseende redan nu igångsättes.

I vart fall bör det icke få ifrågakomma, att ett särskilt yrke ställes i gynnsammare läge än de övriga i fråga om den lagliga rätten till semester. Det står fritt för skogsarbetarna liksom för övriga arbetargrupper att genom avtal med arbetsgivarna bilda en semesterkassa för yrket.

Motionen I: 145 berör rätten till semester dels för vissa grupper arbetare, för vilka ett formellt anställningsförhållande icke kan anses föreligga trots att de ofta utföra regelbundet arbete åt samma arbetsgivare, dels ock för säsongarbetarna.

Semesterlagen avser att tillerkänna semesterrätt åt de arbetstagare, som stå i ett visst varaktigt anställningsförhållande till en arbetsgivare. Vid lagstiftningens antagande ha statsmakterna utgått från vad som civilrättsligt kan anses konstituera ett anställningsförhållande. I ett hänseende har yrkande tidigare framkommit om avvikelse för bland annat semesterlagens del från den civilrättsliga tolkningen av vem som skall anses vara arbetstagare, nämligen i fråga om sådana personer som stå på gränsen mellan arbetstagare och självständiga företagare. Socialstyrelsen har erhållit Kungl. Maj:ts uppdrag att verkställa utredning i berörda hänseende. I motionen I: 145 avses väl icke att rubba själva arbetstagarbegreppet, men ett bifall till vad där föreslås skulle likväl komma att verka på ungefärligen samma sätt som en utvidgning av arbetstagarbegreppet. Socialstyrelsen kan icke anse det vara lämpligt att för semesterlagens vidkommande företaga någon sådan utvidgning av semesterrätten vid intermittenta anställningar som motionärerna avsett. Socialstyrelsen avstyrker därför yrkandet om att riksdagen skulle anhålla om förslag till ändrade bestämmelser i ämnet.

Vad beträffar det i motionen I: 145 om säsongarbetarna anförda vill socialstyrelsen hänvisa till vad som i detta yttrande anförts om skogsarbetarna.

Karl J. Höjer.

Ernst Bezelius.

Bilaga B.

Till Riksdagens andra lagutskott.

Genom nådig remiss den 6 februari 1942 har Kungl. Maj:t anbefallt arbetsdomstolens ordförande att avgiva yttrande till utskottet över två lika lydande motioner angående revision i vissa hänseenden av lagen om semester, vilka vid innevarande års riksdag väckts, den ena i första kammaren under nr 145 av herrar Robert Berg och Gillström samt den andra i andra kammaren under nr 235 av herrar Ernst Berg och Hermansson.

I anledning härav får jag anföra följande.

Semesterlagen är byggd på den principen att arbetstagaren för att få rätt att av sin arbetsgivare utfå semester skall kvalificera sig därtill dels genom viss tids sammanhängande anställning och dels genom att under anställningstiden utföra visst kvantum arbete.

Sålunda måste arbetstagaren enligt 3 § första stycket i lagen först och främst kunna uppvisa en anställningstid hos vederbörande arbetsgivare av minst 180 löpande dagar. Detta krav är uppfyllt även om arbetstagaren under en del av anställningen icke haft arbete att utföra och på den grund varit permitterad. Skulle däremot anställningen i samband med uppkommen arbetsbrist hava upphört men återanställning sedermera skett, får mellantiden i princip icke tillgodoräknas, och vardera anställningsperioden skall med hänsyn till semesterrätten räknas för sig. Två olika anställningsperioder med avbrott emellan må sålunda icke sammanräknas. Om ingendera perioden uppgår till 180 dagar, föreligger alltså icke någon semesterrätt över huvud. Med tanke på kortvariga anställningsavbrott har lagen emellertid i 3 § andra stycket andra punkten upptagit en undantagsbestämmelse av innebörd, att avbrott i anställningen icke må inverka på arbetstagarens rätt till semester, om detta med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt. När detta skall anses vara händelsen måste tydligen prövas från fall till fall.

Semester utgår med en dag för varje kalendermånad anställningen varat, därvid man vid fortlöpande anställning har att räkna per kalenderår, så att semester under det löpande året utgår för de kalendermånader anställningen varat under föregående år. Emellertid märkes att rätt till semester föreligger endast för kalendermånad, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar. En arbetstagare med minst 180 löpande dagars formell anställning kan alltså tänkas det oaktat vara utesluten från all rätt till semester, nämligen om han icke haft tillfälle att under någon kalendermånad arbeta i nämnda antal dagar.

Motionärerna hava nu fäst sig vid några av arbetsdomstolen avdömda fall och förmena, att semesterlagens regler, sådana de tillämpats av domstolen i dessa fall, icke giva tillfredsställande resultat. De för fallens bedömande avgörande omständigheterna äro icke i motionerna återgivna på tillfredsställande sätt, men jag anser det icke nödvändigt att här ingå på de speciella fallen, varför jag endast hänvisar till domarnas fullständiga innehåll, återgivet i publikationen Arbetsdomstolens domar under nr 88 och 89 år 1939, nr 56 år 1940 och nr 110 år 1941. De två förstnämnda fallen gällde i främsta rummet innebörden i en avtalsbestämmelse om semester och icke semesterlagens stadganden.

Rättsfallet från 1941 kan anses representativt för en hel grupp av fall, nämligen sådana där arbetstagaren arbetar åt en arbetsgivare endast under typiska säsonger och mellan dessa är hänvisad att söka sin utkomst på annat

håll. Om säsonganställningen icke omfattar 180 dagar, blir arbetstagaren aldrig berättigad till semester, även om han återkommer år efter år till samma arbetsgivare. På arbetstagarhåll vill man då ofta driva den satsen, att anställningen icke upphör vid säsongens slut utan att arbetstagaren skall betraktas såsom endast permitterad från arbete till dess nästa säsong börjar. På detta sätt skulle semesterlagens krav på minst 180 dagars anställning bliva uppfyllt, och semester skulle då få åtnjutas för de kalendermånader, under vilka arbete utförts. Huruvida en arbetstagare, åt vilken arbete icke längre kan beredas, skall anses entledigad eller endast permitterad, kan vara utomordentligt svårt att avgöra, och arbetsdomstolen har ofta att taga ställning till denna fråga. Eftersom detta spörsmål icke rör semesterlagens bestämmelser, saknar jag anledning att här närmare ingå på de synpunkter, som arbetsdomstolen lägger till grund för sina avgöranden i dylika fall. Det må vara tillräckligt att nämna, att permittering icke kan antagas föreligga, med mindre arbetstagaren under den tid, då arbetsgivaren icke kan sysselsätta honom, dock står till dennes förfogande; han äger sålunda icke vid permittering binda sig på ett sätt, som gör det omöjligt för honom att efter kort varsel inställa sig till arbete. Om det står klart, att entledigande skett, förekommer det ofta, att man i stället på arbetstagarhåll, under åberopande av 3 § andra stycket andra punkten semesterlagen, söker göra gällande, att semester rätt föreligger på den grund att det skulle vara oskäligt, om avbrottet i anställningen finge inverka. Arbetsdomstolen har emellertid tämligen strängt upprätthållit tanken att detta undantagsstadgande endast avser speciella fall och kortvariga avbrott i anställningen.

De tre övriga rättsfallen kunna anses typiska för en annan grupp av fall, nämligen sådana där arbetstagaren över huvud icke har någon sammanhängande anställning. Det gäller här arbetare som söka sin utkomst, där arbete för tillfället står att få, än hos den ene och än hos den andre arbetsgivaren. Det kan emellertid hända, att en sådan arbetare även under jämförelsevis långa perioder kan få sysselsättning huvudsakligen hos en och samma arbetsgivare. Han kan sålunda också tänkas komma upp till 16 dagars arbete per månad hos denne arbetsgivare. Om han icke står till denne arbetsgivares förfogande utan anställes dag för dag och har sin fulla frihet att i vilket ögonblick som helst gå över till en annan arbetsgivare, kan han dock icke anses hava sådan sammanhängande anställning, som utgör förutsättning för rätt till semester enligt semesterlagen.

Motionärernas önskemål att semester skall kunna beredas även i fall sådana som de nu åsyftade torde icke kunna beaktas inom ramen för den nuvarande semesterlagen med dess krav på viss tids anställning hos arbetsgivaren.

Visserligen skulle säsongarbetarnas möjligheter att erhålla semester ökas, om den erforderliga anställningstiden sattes lägre än det nuvarande måttet av 180 dagar. Det må dock erinras, att denna tidslängd valdes just för att utesluta vissa kategorier av säsongarbetare, åt vilka man av praktiska skäl icke ansåg sig böra bereda semester rätt (jfr prop. 1938: 286 sid. 155—156). Det ligger ju för övrigt i sakens natur, att uppställandet av fixa gränser sådana som viss tids anställning eller vissa dagars arbete per månad alltid kan föranleda påstående, att de, som falla på andra sidan gränsen, äro orättvist behandlade. En sänkning av gränsen gör visserligen ett något större antal personer semesterberättigade men kan dock aldrig hindra motsvarande anmärkning från deras sida, som alltjämt äro uteslutna på grund av gränsbestämningen.

Om sålunda redan säsongarbetarnas krav på semester svårigen kan tillgodoses inom den nuvarande lagstiftningens ram, är detta än omöjligare i fråga om arbetare utan någon längre sammanhängande anställning. En arbe-

tare med kortvariga anställningar hos skilda arbetsgivare kan över huvud icke beredas semester med lön på annat sätt än genom medlemskap i en kassa, till vilken varje arbetsgivare, hos vilken arbetaren är anställd, har att inbetala en mot arbetslönen på visst sätt avvägd semesterlön. Vid semesterlagens förarbetande övervägdes mycket noga, huruvida lagstiftningen skulle grundas på semesterkassor, därvid enighet rådde om att ett sådant system måste betraktas såsom den gentemot alla arbetstagare mest rättvisa formen för ordnandet av semesterfrågan. Tanken härpå avvisades dock, främst på grund av den omfattande tekniska apparat, som skulle erfordras och som för övrigt icke vore möjlig att genomföra för ett betydande antal yrkesområden. Dessutom framhölls med rätta att systemet med semesterkassor undanskymde rekreationstanken och kom semesterförmånen att i allt för hög grad framstå såsom en löneförmån. Semesterlagen sådan den slutligen utformades utgör emellertid icke hinder för att avtalsvägen inrätta semesterkassor. Detta har också skett såvitt angår byggnadsindustrien.

På grund av vad sålunda anförts får jag såsom min mening uttala, att motionerna icke böra tillstyrkas.

Stockholm den 16 mars 1942.

Arthur Lindhagen.

Bilaga C.

Till Riksdagens andra lagutskott.

Kungl. Maj:t har den 6 februari 1942 anbefallt domänstyrelsen att avgiva yttrande över av herr Ericsson i Sörsjön m. fl. i andra kammaren väckt motion, nr 71, och av herr Skoglund i Umeå m. fl. i samma kammare väckt motion, nr 72, båda angående viss ändring av lagen om semester.

I motionerna, som huvudsakligen avse norrlandsförhållanden, göres gällande att skogsarbetare och andra säsongarbetare genom kvalifikationstidens längd, sex månader, endast i undantagsfall komma i åtnjutande av den förmån, som genom semesterlagen kommit andra arbetare till del. De norrländska skogsarbetarna anses nämligen endast i undantagsfall kunna erhålla fortlöpande sysselsättning hos en och samma arbetsgivare under sex månader, enär de ofta vore anställda hos en arbetsgivare under vinteravverkningen för att under flottningssäsongen och sommaren vara anställda hos flottningsförening och annan arbetsgivare. Tillsammans kunde den i ett sammahang innehavda arbetsanställningen i yrket uppgå till och även överstiga sex månader, men genom att arbetet utförts åt olika arbetsgivare medgäve semesterlagen ej semesterförmån. För att avhjälpa de brister, som semesterlagen enligt motionärernas mening vore behäftad med, ifrågasattes en förkortning av kvalifikationstiden från sex till fyra à tre månader eller till och med en månad.

Domänstyrelsen får för egen del framhålla att det är av betydelse att semesterlagen ej gives sådan utformning att det med lagen avsedda ändamålet, nämligen att bereda arbetare en tids vila och rekreation, blir förfelat och att begreppet semester och semesterlön blir liktydigt med enbart löneförhöjning för utfört arbete av hur kort varaktighet som helst.

Till domänverkets skogsarbetare under åren 1934—1941 utbetalade semesterlöner uppgå till i runt tal 274,000 kronor. I den mån s. k. sommarhuggning blir vanligare och, som domänstyrelsen förutsätter, skogsvårdsarbeten av olika slag, i Norrland komma att bedrivas i ökad utsträckning, komma skogsarbetarna därstädes att få större möjligheter till fortlöpande anställning hos en och samma arbetsgivare med ty åtföljande semesterrätt. Det synes för övrigt vara av fördel för såväl arbetare som arbetsgivare, om en mera sammanhängande anställning hos samma arbetsgivare premieras med semesterlön.

Domänstyrelsen ifrågasätter därför, huruvida den av motionärerna föreslagna utredningen må vara erforderlig.

Stockholm den 9 mars 1942.

Kungl. domänstyrelsen.

G. Kuylentjärna.

L. Carlquist.

Bilaga D.

Till Riksdagens andra lagutskott.

Sedan genom remiss den 3 februari 1942 tillfälle beretts Svenska Arbetsgivareföreningen att avgiva yttrande över tre inom riksdagen väckta motioner, nämligen dels nr 77 i andra kammaren av herr Gustafsson i Tenhult m. fl., dels ock nr 145 i första kammaren av herr Berg, Robert och herr Gillström samt den med sistnämnda motion likalydande motionen nr 235 i andra kammaren av herrar Berg och Hermansson, samtliga angående vissa ändringar i lagen om semester, får föreningen i anledning härav anföra följande.

Föreningen har i förevarande sammanhang även tagit del av två andra inom riksdagen väckta motioner i samma ämne, nämligen nr 71 i andra kammaren av herr Ericsson i Sörsjön m. fl. och nr 72 i andra kammaren av herr Skoglund i Umeå m. fl. Vad nedan sägs gäller därför i tillämpliga delar även dessa motioner.

I samtliga motioner föreslås uppmjukning eller upphävande av regeln i 3 § första stycket semesterlagen, att blott arbetstagare, som innehaft sin anställning sedan minst 180 dagar, skall äga rätt till semester enligt vad i 4 § av samma lag stadgas. I motionen nr I: 145 beröres i anslutning till vissa av arbetsdomstolen fällda domar extra stuveriarbetares, extra åkeriarbetares och skogs- och sågverksarbetares rätt till semester. I de övriga motionerna tages närmast sikte på skogsarbetarnas och vissa därmed jämställda arbetargrupperns förhållanden.

I motionen nr I: 145 yrkas, att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla, att Kungl. Maj:t ville till 1943 års lagtima riksdag inkomma med förslag, varigenom de brister i semesterlagen, som förmenas ha uppenbarats genom arbetsdomstolens i motionen refererade domar, skulle avhjälpas. I motionen nr II: 71 föreslås i samband med ett yrkande om utredning i första hand, att den i 3 § första stycket upptagna karenstiden skall begränsas till tre månader. Alternativt föreslås, att nämnda karenstid genom en undantagsbestämmelse för skogsarbetare skall förkortas till exempelvis minst en månad.

I motionen nr II:72 föreslås icke någon bestämd karenstid utan yrkas, att riksdagen ville i skrivelse till Kungl. Maj:t hemställa om utredning och förslag, varigenom skogsarbetare och med dem jämställda arbetargrupper, vilka genom den nuvarande semesterlagens bestämmelser äro utestängda från semesterrätt, kunna tillförsäkras sådan. I motionen nr II:77 föreslås en karenstid om 90 dagar. Därjämte yrkas i denna motion, att utredning måtte igångsättas av frågan om inrättandet av semesterkassor.

Samtliga dessa motioner bygga på ett betraktelsesätt, som föreningen icke kan dela, och som icke heller överensstämmer med de principiella synpunkter, som statsmakterna tidigare förklarar ligga till grund för semesterlagen. Motionärerna utgå nämligen alla — även om det icke alltid fullt klart utsäges — från den uppfattningen, att semestern är en avlöningsförmån, och att det är en uppgift för statsmakterna att tillse, att denna avlöningsförmån kommer så många arbetstagare som möjligt till godo.

Det torde vara anledning att något bringa i erinran den principiella motivering, som i förarbetena till semesterlagen gavs till förmån för lagstadgad semester. Sålunda framhölls det i 1936 års semestersakkunnigas betänkande bland annat följande (sid. 107):

»Att samhället i detta hänseende kommer arbetstagarna till hjälp är även motiverat av synnerligen starka skäl. Det måste nämligen anses utgöra ett betydande samhällsintresse att medverka till att medborgarnas arbetskraft vidmakthålles. Som förut anförts torde frekvensen av olycksfall i arbete sammanhänga med frågan, huruvida arbetarna äro utvilade eller på grund av långvarigt arbete utan tillfälle till avkoppling icke iakttaga eljest sedvanliga försiktighetsåtgärder. Samhället bör därför på allt sätt söka främja, att de i förvärvslivet sysselsatta, i den mån så är möjligt, erhålla en årligen återkommande ledighet av tillräcklig längd. Åtgärder härför kunna jämföras med exempelvis den förebyggande sjukvården, på vilken stora summor offras.»

På ett annat ställe i samma betänkande (sid. 109 ff.) anføres:

»Grunden till att samhället inskrider och genom lagbestämmelser tillser, att arbetstagarna erhålla viss semester, är, såsom framgår av det tidigare anförda, att söka i en rekreationssynpunkt, d. v. s. att samhället icke anser sig kunna stillatigande åse, att arbetstagarnas hälsa och krafter förslitas genom ett oavbrutet arbete utan längre uppehåll. Samma synpunkt har för övrigt redan tidigare föranlett, att samhället fastställt en viss längsta tid per dygn, under vilken arbete må utföras. Någon annan grund än denna rekreationssynpunkt för att samhället skulle inskrida och bereda vissa medborgare en förmån, vilken finge bekostas av andra medborgare, är icke heller tänkbar, då ju avtalsfrihet principiellt råder å arbetsmarknaden. Förslag om obligatorisk skiljedom i arbetsvister har åtskilliga gånger diskuterats men har i vårt land ständigt avvisats. Om samhället därför lagstiftar angående rätt för arbetstagarna till semester av viss längd, får denna lagstiftning endast sträcka sig så långt som det kan sägas vara oundgängligen nödvändigt för att ur sociala synpunkter bereda löntagarna erforderlig vila, varjämte nödig hänsyn självfallet måste tagas till att lagstiftningen är möjlig och lämplig att genomföra ur ekonomiska synpunkter. En lagstiftning på området måste därför uppfattas som en social skyddslagstiftning och betecknas som ett ur rekreationssynpunkter nödvändigt undantag från den principiella avtalsfriheten.»

De uppfattningar, som sålunda uttalats i semestersakkunnigas betänkande, gillades även av vederbörande departementschef och av riksdagen.

Det betraktelsesätt, som sålunda från statsmakternas sida hävdades vid semesterlagens tillkomst, leder ovedersägligen till en fordran på viss tids anställning hos en arbetsgivare som förutsättning för rätt till semester. För den, som med vissa mellanrum har tillfälliga anställningar hos samma eller

olika arbetsgivare, uppstår icke samma behov av rekreation, som för den mera kontinuerligt anställda. I 1936 års semestersakkunnigas betänkande framhölls, att i den utländska lagstiftningen angående semester den allmänast tillämpade kvalifikationstiden för att semesterrätt skulle inträda torde utgöra ett år. Det påpekades dock att på sina håll, bland annat i Frankrike och Norge, föreskrevs, att rätt till semester under ett mindre antal dagar än den normala semestern inträdde redan efter sex månaders anställning. De sakkunniga anförde för sin del, att det vore naturligt, att man sålunda i de olika semestersystemen uppställde krav på en viss tids anställning såsom villkor för att rätt till semester skulle inträda. Ändamålet med semester vore ju att bereda den *med stadigvarande arbete sysselsatte* någon tids vila. Semestersakkunniga föreslogo en karenstid av fyra månader, departementschefen sex månader och andra lagutskottet likaledes sex månader under uttalande, att utskottet förordade, att såsom villkor för semesterrätt skulle bestämmas en viss längre tids anställning hos samme arbetsgivare. Det förtjänar enligt föreningens mening att understrykas, att vårt lands semesterlagstiftning i ifrågavarande hänseende måste betecknas såsom radikal. Detta framgår dels av de ovan relaterade uppgifterna rörande semesterlagstiftning i vissa främmande länder, dels också av det förhållandet, att i internationella arbetskonferensens förslag till konvention angående semester av 1936 föreslogs, att varje person, å vilken konventionen ägde tillämpning, skulle först efter ett års oavbruten tjänst vara berättigad till en årlig semester omfattande minst sex arbetsdagar.

Såsom av det ovanstående framgår, rådde vid semesterlagens tillkomst principiell enighet därom, att rekreationssynpunkten skulle ligga till grund för semesterlagen. Om man har denna grundsyn på semesterlagen, måste det förefalla omotiverat att förkorta karenstiden. Enligt föreningens mening är redan den nu föreskrivna karenstiden alltför kort.

Med den uppfattning åter, som synes ligga till grund för de föreliggande motionerna, nämligen att semestern är en ren löneförmån, och att den därför i lika mån bör tillkomma korttidsanställda arbetare som arbetare med längre anställningstid, skulle det enligt föreningens mening vara följdriktigt att anse, att då det erkännes vara ett allmänt intresse, att motsättningar i lönefrågor på arbetsmarknaden icke avgöras av staten utan av parterna själva genom deras organisatitoner, det måste ankomma på dem att överenskomma om lönefrågan även i detta hänseende.

Vid sidan av dessa principiella betänkligheter kan föreningen icke underlåta att framhålla, att en minskning av fordringarna på karenstiden skulle komma att få betydande ekonomiska konsekvenser, som väsentligen skulle komma att träffa sådana av krisförhållandena hårt drabbade industrier som skogsindustrierna, byggnadsämnesindustrin och transportindustrin.

Föreningen vill dessutom framhålla följande i anledning av motionerna berörda speciella frågor.

Vad till en början beträffar motionen nr I:145, säges där, att vid tillämpning av bestämmelserna i 3 och 4 §§ semesterlagen det visat sig, att stora grupper arbetare icke kunnat förvärva och erhålla semester, när »intet formellt anställningsförhållande» funnits upprättat mellan arbetaren och arbetsgivaren. I detta sammanhang hänvisas i motionen till fyra särskilda domar av arbetsdomstolen. Det synes, som om motionärerna på ett avgörande sätt missförstått arbetsdomstolens motivering. Arbetsdomstolen har nämligen, såvitt föreningen kan finna, icke gjort frågan om arbetarnas semesterrätt beroende av huruvida ett anställningsförhållande kommit till stånd i den ena eller den andra formen. Det är ju för övrigt ett allbekant förhållande, att anställningarna inom industrin oftast ske helt formlöst. Det avgörande har i stället varit, att arbetarna icke kunnat anses ha någon sammanhängande an-

ställning hos arbetsgivaren utan blott varit anställda för kortare perioder, exempelvis för dag. Det överensstämmer helt med det betraktelsesätt, som legat till grund för semesterlagen, att dylika arbetare icke skola bliva semesterberättigade. — Vad beträffar de extra stuveriarbetarnas förhållanden vilja vi hänvisa till bifogade till oss av Norrlands Stufvareförbund och Södra Sveriges Stufvareförbund avgivna yttrande över motionerna. Vi vilja särskilt understryka, vad stufvareförbunden anfört därom, att det är felaktigt att påstå, att först den praktiska tillämpningen av lagen givit vid handen, att de extra stuveriarbetarna icke bliva berättigade till semester, utan att fastmer departementschefen redan i den kungl. propositionen vid lagens tillkomst framhållit, att det förefallit honom, som om någon sammanhängande arbetsanställning i regel icke förekomme för de extra stuveriarbetarna, samt att under sådana förhållanden dessa arbetare givetvis icke kunde bliva semesterberättigade. — Domen nr 56/1940 har avseende å extra åkeriarbetare, en arbetargrupp, som uppenbarligen är i semesterhänseende jämställd med de extra stuveriarbetarna. — Vad beträffar domen från sågverksindustrin, nr 110/1941, ansågs i detta mål styrkt, att de ifrågakomna arbetarna icke haft en sammanhängande anställningstid av 180 dagar, samt att de under tiden mellan säsongerna icke kunde anses stå till bolagens förfogande. Under sådana omständigheter kunde de icke tillerkännas semester, vilket, som ovan framhållits, står i full överensstämmelse med grundtankarna i semesterlagen.

I den nu ifrågavarande motionen nr I: 145 göres mot slutet ett mycket märkligt uttalande. Det säges där, att det ligger nära till hands, att arbetsgivare för att undgå lagens tillämpning avsiktligt förkortar de s. k. säsonganställdas sysselsättningstid. I de stora sågverksdistrikten funnes betydande arbetargrupper, som blott under säsongerna stode till bolagens förfogande och på grund härav och på grund av andra omständigheter nödgades förbliva arbetslösa och ligga samhället till last. Enligt vad man i vissa fall hade skäl att misstänka, framkallades denna ojämnhet i sysselsättningen avsiktligt (underförstått av arbetsgivaren). En åtgärd till motverkande av en utveckling av antydd art syntes vara, att semesterlagen så utformades, att den icke lockade till onödig och fördärvbringande söndersplittring av arbetsmarknaden. I dessa uttalanden ligger uppenbarligen en insinuation, att arbetsgivarna inom sågverksindustrin utan tvingande skäl avkorta arbetstiden för de särskilda arbetarna för att undgå att till dem utgiva semester. Föreningen måste beteckna ett dylikt påstående såsom synnerligen ovederhäftigt. Ingen som helst strävan i av motionärerna antydd riktning har kunnat förmärkas. Det åberopade rättsfallet från 1941 giver icke heller något belägg för motionärernas påstående. Det kan icke anses särskilt anmärkningsvärt, att frågan, om semesterrätt föreligger eller ej, kan bliva diskutabel beträffande 13 man på en arbetarstam av 200 man. Varaktigheten i säsongarbetarnas årliga sysselsättning beror helt på konjunkturerna. Semesterlagens utformning har härvidlag ingen betydelse, och en uppmjukning av dessa bestämmelser kan icke påverka frågan om anställningstidens längd för de särskilda arbetarna. Den kvardröjande arbetslösheten inom de stora sågverksdistrikten, varom motionärerna tala, har icke sin grund i säsongmässigheten av vissa arbeten utan beror på andra förhållanden, total nedläggning av verk och dylikt, och denna arbetslöshet daterar sig väsentligen från 1920-talet och de första åren av 1930-talet. Vanligen är det i sådana fall fråga om äldre eller mindre arbetsföra personer.

I motionen nr II: 77 föreslås såsom ovan nämnts, bland annat att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t måtte anhålla om förnyad utredning av frågan om inrättandet av semesterkassor. Det anföres, att erfarenheten visat, att dessa kassor kunna konstrueras så, att praktiskt taget alla arbetare kunna erhålla semester i direkt proportion till antalet utförda dagsverken.

Ett semesterkasssystem har genom kollektivavtalet mellan arbetsgivare och arbetstagare inom föreningens verksamhetsområde inrättats inom byggnadsindustrin. Det må dock till förebyggande av missförstånd framhållas, att genom denna anordning arbetarna såsom kollektivitet icke erhållit större förmåner än semesterlagen, tillämpad inom byggnadsindustrin, skulle ha givit dem. Utgångspunkten för det inom byggnadsindustrin gällande semesteravtalet har nämligen varit, att arbetsgivarnas sammanlagda kostnader för semestern icke genom semesteravtalet skulle förstöras. Detta har inneburit, att de långtidsanställda arbetarna fått mindre semesterersättning än de skulle blivit berättigade till enligt lagen, under det att sådana arbetstagare, som haft anställning kortare tider hos olika arbetsgivare, fått semester, ehuru de enligt semesterlagen icke skulle bli berättigade därtill. Med hänsyn till att ett semesterkasssystem tillskapats inom en så viktig industri som byggnadsindustrin torde det vara uppenbart, att intresse för semesterkassedén finnes även på arbetsgivarhåll. Emellertid synes det vara synnerligen olämpligt att tillskapa två legala system för semester, nämligen dels den nuvarande semesterlagens system och dels semesterkasssystem. Enligt föreningens mening kunna semesterkassor endast inrättas inom speciellt därför lämpade, strängt avgränsade yrken eller industrier, och vidare måste det överlämnas till arbetsgivare och arbetare att själva träffa överenskommelse därom.

Under återopande av vad ovan anförts får föreningen bestämt avstyrka de ifrågakvarande motionerna.

Stockholm den 17 mars 1942.

Svenska Arbetsgivareföreningen.

Fritiof Söderbäck.

Bilaga E.

Svenska Arbetsgivareföreningen S. Blasieholmshamnen 4 A Stockholm.

Vi hava mottagit Edert ärade av den 9 dennes med begäran, att vi skola delgiva Eder våra synpunkter på en inom riksdagen väckt motion rörande ändring i semesterlagen.

I motionen framhålles, att vid den praktiska tillämpningen av semesterlagen det visat sig, att stora grupper arbetare icke kunnat förvärva och erhålla semester, enär intet formellt anställningsförhållande funnits upprättat mellan arbetaren och arbetsgivaren, varvid bland annat syftas på de extra stuveriarbetarna. Det är emellertid felaktigt att påstå, att först den praktiska tillämpningen av lagen givit vid handen detta resultat. Redan före lagens tillkomst stod det nämligen klart, att sådana arbetare som extra stuveriarbetare icke skulle på grund av lag bli berättigade till semester. Departementschefen framhåller sålunda i propositionen till semesterlagen följande: »Till vad Norrlands stuvareförbund och södra Sveriges stuvareförbund yttrat angående semesterrätten för extra stuvare vill jag anføra, att det förefaller, som om någon sammanhängande arbetsanställning i regel icke förekommer för dessa arbetare. Under sådana förhållanden kunna de extra stuvarna givetvis icke bli semesterberättigade — — —». Det var således från de

lagstiftande myndigheternas sida förutsett, att dessa arbetare icke skulle bliva semesterberättigade genom den blivande semesterlagen. Den fråga, som motionärerna nu upptagit, kan sålunda sägas hava blivit prövad redan i samband med lagens tillkomst. Det synes oss under dylika omständigheter egenomligt, om en ändring av lagen i detta avseende skulle genomföras helt kort tid efter lagens tillblivelse.

Vi kunna heller icke finna, att materiellt sett anledning till ändring av semesterlagen i nu förevarande hänseende föreligger. Stuveriarbetet är och måste till sin natur vara intermittent, i det att arbetsmängden av kända orsaker växlar från den ena dagen till den andra. På grund härav ha, på sätt som i av motionärerna åberopade domar angives, grupper av extra arbetare uppstått i de olika hamnarna. Dessa arbetargrupperns större eller mindre varaktighet och omfattningen av deras arbetsuppgifter varierar i mycket hög grad, beroende i första hand på trafikens storlek och sammansättning liksom även på den grad av anpassning till dessa faktorer, som de ordinarie kårerna nått i respektive hamnar. Det torde i allt fall rent undantagsvis förekomma, att, som av motionärerna påstås, de extra arbetarnas förtjänst uppgår till samma belopp eller till belopp ej väsentligt understigande de ordinarie arbetarnas. Ej heller hör det till vanligheten i flertalet hamnar, att de extra arbetarnas arbetsdagar uppgår till 16 dagar och däröver. En för några år sedan företagen undersökning beträffande bland annat de extra arbetarnas sysselsättningsgrad i Norrland gav vid handen, att denna endast å ett fåtal större platser överskred 50 procent av de ordinarie arbetarnas arbetstid och förtjänst. Då den genomsnittliga arbetstiden i samtliga norrlandshamnar före kriget var cirka 1,000 timmar per ordinarie arbetare och då sagda arbetare enligt tillgänglig statistik utföra cirka 70 procent av alla förekommande arbetstimmar, torde som helhet sett kvarvarande arbetsmängder vara så små, att de med dem sysselsatta arbetarna icke kunna anses vara i trängande behov av semester eller i övrigt tillbakasatta av nu gällande lag. Liknande förhållanden äro rådande i södra Sverige.

Det bör bemärkas, att de extra stuveriarbetarna formellt sett och även i praktiken i stor utsträckning äro lösa arbetare, som tillfälligtvis komma ifråga för stuveriarbete. De anställas endast för ett visst arbete, varefter deras anställning upphör. Understundom kunna dylika anställningar komma i tät följd, under det att det ofta blir längre uppehåll mellan dem. Särskilt vid de större hamnarna i södra Sverige är rörligheten hos denna extra arbetskraft påfallande. Det kan där inträffa, att en extra arbetare utför ett par arbeten i hamnen och sedan icke återkommer till denna arbetsplats. När härtill kommer, att det icke är allt för ovanligt, att dessa lösa arbetare använda sig av olika namn vid olika arbetstillfällen, säger det sig själv, att det icke utan betydande svårigheter och kostnader skulle vara möjligt för stuveriföretagen att utöva kontroll över dem. Detta har också ansetts omöjligt att genomföra inom ramen för rimliga kostnader.

Emellertid kan läget i vissa hamnar vara sådant, att en begränsad grupp extra arbetare kunna anses i semesterhänseende böra bliva likställda med ordinarie arbetare. För dessa har också på ett tidigt stadium semesterfrågan avtalsmässigt lösts. Någon lagändring är följaktligen för deras vidkommande ej behövlig.

Som ett ytterligare bevis för att det av motionärerna påstådda behovet av utvidgning av semesterlagen till även extra stuveriarbetare ej föreligger kan framhållas, att vid avtalsförhandlingar inom stuverifacket vid årsskiftet 1939—40, parterna voro eniga om att för några större hamnar i Norrland upprätta sådana begränsade grupper av extra arbetare, varom ovan talats samt att medgiva dessa semester efter samma grunder som de ordinarie arbetarna.

Innan dessa grupper hunno inrättas, inträdde sjöfartsspärren västerut, som åstadkom en radikal förändring av omsättningen i alla Sveriges hamnar. De av arbetsgivarena accentuerade riskerna att till hamnarna binda arbetskraft, vilken där ej kunde erhålla en skälig försörjning, ökades därigenom ytterligare och det överenskoms på grund härav, att, med undantag av en plats, där särskilda förhållanden förelågo, tills vidare uppskjuta inrättandet av de beslutade extra grupperna. Stuveriarbetarnas egen organisation fann sålunda, att dåvarande läge, vilket sedan dess ej förändrats, ej gav anledning att till företagen binda några extra arbetare på ett sådant varaktigt sätt, att företagen ansågo sig böra giva dessa arbetare semester.

Av det nu sagda torde framgå, att stora svårigheter föreligga att draga en gräns mellan de extra arbetare, vilka böra erhålla semester och de, som icke böra erhålla dylik. Det torde också vara tydligt, att denna gränsdragning lämpligast verkställes avtalsvis, vilket erbjuder helt andra och bättre möjligheter till anpassning efter olika förhållanden än lagregler kunna göra.

På grund av vad sålunda anförts vilja vi för vårt vidkommande avstyrka ändringar i semesterlagen i de avseenden motionärerna åsyfta.

Stockholm den 28 februari 1942.

Norrlands Stufvareförbund

Södra Sveriges Stufvareförbund.

G. Hagberg.

Gustaf Sundberg.

Bilaga F.

Till andra lagutskottet.

Genom remiss den 3 februari 1942 har Landsorganisationen i Sverige beretts tillfälle att avgiva yttrande över inom riksdagen väckta motioner *dels* nr 77 i andra kammaren av herr Gustafsson i Tenhult m. fl., *dels ock* nr 145 i första kammaren av herr Robert Berg m. fl. samt nr 235 i andra kammaren av herr Ernst Berg m. fl. angående vissa ändringar i lagen om semester. Landssekreterariatet får å landsorganisationens vägnar anföra.

Extra stuveriarbetare och åkeriarbetare.

Den grundläggande förutsättningen för semesterrätt enligt lagen om semester är viss tids fortlöpande anställning. Denna förutsättning innebär bland annat rättslig skyldighet för arbetstagaren att fortlöpande stå till arbetsgivarens disposition. Huruvida sådan skyldighet föreligger kan ej sällan vara svårt att avgöra. Särskilt är detta fallet vid sysselsättning av mera intermittert beskaffenhet. Ofta anse sig arbetstagarna i dylika fall fortlöpande stå till arbetsgivarens förfogande, medan arbetsgivaren har en motsatt uppfattning.

Med hänsyn till nu antydda svårigheter är det förklarligt om från de berörda arbetstagarna krav framställts att ifrågavarande förutsättning för semesterrätt uppgives och semesterrätten endast göres beroende av under kvalifikationsåret faktiskt utfört arbete, oavsett alltså om detta kan sägas hänföra sig till ett fortlöpande anställningsförhållande i teknisk bemärkelse.

Att principiellt frångå det kravet på fortlöpande anställning torde väl icke vara möjligt. Däremot kan möjligen ifrågasättas att till 3 § foga en regel av innehåll att lika med fortlöpande anställning skall i avseende å lagens tillämpning anses det fall att arbetstagare, utan att avtal om dylik anställning föreligger, likväl sedan minst 180 dagar utfört arbete för arbetsgivares räkning, vilket arbete utgjort hans huvudsakliga sysselsättning och förvärvskälla.

Skogsarbetare och dylikt.

I de fall, som beröras i senare delen av motionen FK nr 145, råder ingen tvekan om att arbetarna under arbetsperioden (säsongen) äro fortlöpande anställda; då yrkandet om semesterrätt ogillats, har detta varit beroende på att den legala minimianställningstiden icke uppnåtts under perioden. Semesterrätt skulle i dylika fall kunna ifrågakomma endast därest antingen arbetarna kunde anses vara permitterade under vintern eller, i annat fall, förutsättningar för tillämpning av avbrottsregeln i 3 § andra stycket föreligga. Huruvida endast avbrott i arbetet (permittering) eller verkligt anställningsavbrott (uppsägning) föreligger är en bevisningsfråga från fall till fall; i det anförda rättsfallet har arbetsdomstolen betraktat avbrottet såsom anställningsavbrott. De enligt arbetsdomstolens praxis gällande förutsättningarna för skälighetsregelns tillämpning ha icke heller förelegat. Med bibehållande av den nuvarande legala minimianställningstiden och med acceptering av arbetsdomstolens tillämpning av avbrottsregeln kunna sålunda här ifrågavarande arbetstagare icke i andra fall komma i åtnjutande av semester enligt semesterlagen än de, där avbrottet visas ha karaktär av permittering.

I motionen AK nr 77 ifrågasättes nu införande av en förkortad kvalifikationsperiod. 1936 års semestersakkunniga föreslogo att perioden skulle utgöra fyra månader. I flera motioner — däribland den av herr Strand väckta återgav landsorganisationens uppfattning — framställdes yrkande om kvalifikationsperiodens bestämmande i enlighet med detta de sakkunnigas förslag. Erfarenheterna från semesterlagens tillämpning synas sekretariatet motivera utredning, huruvida icke en ändring till överensstämmelse med vad de semestersakkunniga föreslagit är möjlig. I detta sammanhang erinras om departementschefens uttalande i propositionen till semesterlagen att, därest det under lagens tillämpning skulle visa sig att alltför många arbetstagare genom den utsträckt kvalifikationsperioden komme att gå förlustiga semesterrett, en minskning av kvalifikationsperioden torde böra övervägas.

Beträffande frågan om inrättande av semesterkassor anmärker sekretariatet att det av motionärerna föreslagna systemet endast synes avse en utbyggnad av det gällande legala systemet. Man komme i och med en sådan utbyggnad att få tvenne legalt reglerade semestersystem. Det är troligt att detta skulle innebära avsevärda tillämpningssvårigheter, såframt icke systemet med semesterkassor reserverades för vissa bestämda arbetsområden — en begränsning åter, som skulle lämna semesterfrågan olöst för de arbetstagare inom övriga områden, vilka icke kvalificerat sig till semester enligt systemet med särskild kvalifikationsperiod. Att åter låta sistnämnda — nu gällande — system helt avlösas av kasssystemet anser sekretariatet icke böra ifrågakomma. Då likväl för vissa arbetargrupper vidkommande svårigheter möta att i avtalsmässig ordning vinna en rimlig reglering av semesterrätten, synes frågan om inrättande av semesterkassor, genom statsmakternas medverkan, böra upptagas till utredning i samband med den utredning av frågan om förkortad kvalifikationsperiod, som sekretariatet ansett påkallad.

I flera andra hänseenden är semesterlagen i behov av översyn på grundval av de erfarenheter, som vunnits under lagens tillämpning. Särskilt betydelsefull är i förevarande sammanhang frågan om den närmare innebörden

i avbrottsregeln i 3 § andra stycket, i fråga om vilken regel arbetsdomstolens praxis ådagalagt behovet av en klarare fixering av tillämpningsförutsättningarna.

Med hänsyn härtill vill sekretariatet förorda att den utredning, vilken utskottet må föreslå, icke begränsas till i motionerna berörda frågor utan angives avse samtliga de semesterlagens bestämmelser, vilka i tillämpningen visat sig i behov av omprövning.

Stockholm den 2 mars 1942.

Landsorganisationen i Sverige.

Landssekretariatet.

Aug. Lindberg.

Arnold Sölvén.

Bilaga G.

Till Riksdagens andra lagutskott.

Genom remiss den 3 februari 1942 har Sveriges Skogsägareförbund beretts tillfälle att avgiva yttrande över de inom Riksdagens andra kammare väckta motionerna nr 71 av herr Ericsson i Sörsjön m. fl. och nr 72 av herr Skoglund i Umeå m. fl. med begäran om utredning beträffande viss ändring av lagen den 17 juni 1938 om semester. Förbundet får i anledning härav vördsamt anföra:

Båda motionerna avse att bereda skogsarbetarna vidgade möjligheter att erhålla semester eller semesterersättning. Därvid uttalas, att erfarenheterna från den tid av tre och ett halvt år, som förgått sedan lagen trädde i kraft, visat, att skogsarbetarna blott i mycket obetydlig omfattning kommit i åtnjutande av lagens förmåner. Anledningen härtill angives vara, att skogsarbetarna endast undantagsvis arbeta hos samma arbetsgivare så pass lång tid i sträck, att de kunna fullgöra det i lagen uppställda kvalifikationskravet av 180 dagars fortlöpande anställning.

I detta sammanhang har i motionerna framhållits, att 1936 års semestersak-kunnige i sitt den 16 december 1937 avgivna betänkande förordat en kvalificeringsperiod av fyra månader, men att Kungl. Maj:t i propositionen till 1938 års riksdag höjt denna till sex månader, vilken höjning delvis motiverats av de svårigheter, semesterrättens genomförande för korttidsanställda skogsarbetare skulle medföra.

Motionerna utmynna i yrkanden om utredning om sådan ändring av lagen, att skogsarbetarna i realiteten komme i åtnjutande av semesterförmånerna. I motion nr 72 anvisas icke några vägar för en sådan lagändring, men i motion nr 71 anföres i motiveringen, att man kunde tänka sig antingen en avkortning av kvalifikationstiden för alla arbetstagare ned till tre månader, varvid lagen skulle i praktiken bli tillämplig även för skogsarbetarna, eller ock införandet i lagen av vissa undantagsbestämmelser för skogsarbetarna, varvid kvalifikationstiden borde sättas till en månad.

I anledning av vad i motionerna anförts får Sveriges Skogsägareförbund uttala följande:

I propositionen i ärendet till 1938 års riksdag (nr 286) har departementschefen fullt klart uttalat, (sid. 155), att motivet till kvalifikationstidens höjande från fyra till sex månader varit, att ifråga om två arbetarkategorier, nämligen betskötare och skogsarbetare, utomordentligt stora svårigheter skulle uppstå vid bedömandet av semesterrätts inträdande, därest kvalifikationstiden fastställdes till fyra månader. Departementschefen och riksdagen funno dessa svårigheter vara så betydande, att kvalifikationstiden utsträcktes till sex månader. Beträffande verkan av denna åtgärd yttrade departementschefen: »Vid bifall härtill (sex månaders kvalificeringstid) komma praktiskt taget alla betskötarna att falla utanför lagen liksom även de flesta skogsarbetarna.»

Det bör sålunda framhållas, att statsmakterna 1938 fullt medvetet formulerade lagen så, att korttids- och tillfällighetsarbetarna i skogen komme att ligga utanför lagens bestämmelser. De svårigheter, som föranledde detta ståndpunktstagande, hava delvis angivits i propositionen (sid. 144—145) samt torde därför ej behöva här upprepas.

Berörda svårigheter äro alltfört för handen. De äro så betydande, att det icke lär vara möjligt att för de tillfälligt anställda skogsarbetarnas del på ett rättvist sätt grunda semesterrätt på fullgjorda kvalifikationskrav beträffande arbetad tid samt utförd minimiarbetsprestation. Vidhåller man kravet, att samtliga skogsarbetare skola inrymmas inom en semesterlagstiftning, lär det därför bliva ofrånkomligt att för dessa arbetares vidkommande frånga systemet om semesterrätt efter vissa fullgjorda kvalifikationsbestämmelser och i stället införa systemet med s. k. semesterkassor, vilka, om systemet skall vara lagstiftningens vägen reglerat, torde få sammanföras i en statlig semesteranstalt. Motionärernas antydan, att de vilja sänka kvalifikationstiden till en månad, pekar direkt i riktning mot en lösning efter en sådan linje.

Denna innebär, att envar arbetsgivare skall för varje arbetare, oavsett huru kort tid han varit anställd, till den centrala semesteranstalten inbetala belopp, som utgöra viss procent på arbetarens intjänade lönebelopp. Samtidigt utlämnar arbetsgivaren till arbetaren semestermärken å samma belopp, vilka makuleras och inklistras i arbetarens semesterbok. Mot uppvisande av och avräkning i denna bok hos semesteranstalten utbekommer arbetaren intjänad semesterlön, när han vill ta sin semester.

Systemet innebär ett slags tvångssparande, vid vilket arbetsgivaren gör insättningen av sparmedlen. Det är emellertid att märka, att semesterlönen därvid måste framstå såsom en klar och tydlig löneförmån, ehuru denna utbetalas i form av semestermärken. Det är givet, att denna löneförmån måste komma i betraktande vid de kollektiva eller personliga avtalsuppgörelser, vilka ligga till grund för skogsarbetet. Semesterlönen kommer att inräknas i de totala löneförmånerna samt blir endast en del av dessa, som betecknas med ett särskilt namn. De totala löneförmånernas storlek bestämes emellertid av de förhandlingsförande parternas styrka vid förhandlingsbordet.

Det är sålunda en fiktion att tro, att en lagstadgad semesterlön för denna arbetargrupp medför några förbättrade totala förmåner i lönehänseende. Åtgärden innebär endast, såsom här nyss sagts, att en viss del av löneinkomsten med laga tvång avskiljes och disponeras på särskilt sätt under ett särskilt namn.

En lösning efter systemet med semesterkassor eller semesteranstalt diskuterades ingående av semestersakkunniga samt avstyrktes av dessa. Jämväl Kungl. Maj:t och riksdagen övervägde 1938 en sådan lösning, men förkastade densamma, ej minst av det skälet, att driften av en central semesteranstalt är en utomordentligt komplicerad sak.

Under den korta tid, som sedan dess förflutit, har icke något inträffat, som kan föranleda ett nytt ståndpunktstagande i frågan. Sveriges Skogsägareför-

bund får därför för sin del avstyrka bifall till motionerna. Därvid vill förbundet framhålla, att personer, som regelbundet och stadigvarande syssla med skogsarbete i en ort, icke sakna möjlighet att erhålla semesterförmånerna även enligt nu gällande bestämmelser. Att detta hittills i relativt liten omfattning kommit till synes, beror därunder, att under två av de tre skogsarbetssäsonger, som förgått sedan lagens ikraftträdande, på grund av kriget abnorma förhållanden varit rådande inom skogsarbetsmarknaden. De stora extraordinarie vedhuggningarna samt militärinkallelserna ha föranlett, att en stark brist på arbetskraft varit rådande i skogarna. Skogsarbetslönenivån har befunnit sig i så gott som oavlättligt stigande. Detta har medfört, att skogsarbetskraften varit väsentligt rörligare än tidigare. Stora arbetaregrupper ha efter korta arbetsperioder flyttat från arbetsplats till arbetsplats i förhoppning att kunna tilltvinga sig förbättrade förmåner. Denna obeständighet har varit mycket hindersam vid skogsarbetets planläggning samt dess effektiva och rationella genomförande. Den har givetvis även stängt möjligheterna för skogsarbetarna att fylla semesterlagens kvalifikationsbestämmelser.

Stockholm den 9 mars 1942.

Sveriges Skogsägareförbund.

Axel von Sneidern.

Nils Schager.

Bilaga H.

Till Riksdagens andra lagutskott.

Angående motioner i Andra kammaren nr 71 och 72 angående viss ändring i lagen angående semester.

I ovannämnda motioner har påyrkats utredning i syfte att bereda skogsarbetarna ökad semesterrätt. För att möjliggöra detta har särskilt påyrkats förkortning av kvalifikationstiden, varmed förmodligen avsetts den i 3 § av lagen avsedda anställningstiden.

Bland annat har framhållits, att skogsarbetarna ofta ha sysselsättning hos flera särskilda arbetsgivare under en och samma säsong, varför villkoret om 6 månaders anställningstid ofta icke kan uppfyllas. Det framkastas därför som önskvärt, att redan 1 månads anställning skulle medföra rätt till 1 dags semester.

Vid bedömandet av dessa önskemål torde man icke vara berättigad bortse från själva syftet med den numera lagstadgade semestern. Denna avser att bereda arbetstagaren en tids vila och rekreation efter en längre tids arbete. Det är denna *ledighet* från arbetet, som är det väsentliga. Då arbetsgivaren anses äga ett visst intresse av, att arbetstagaren är i full vigör vid utförandet av sitt arbete, anses denna semesterledighet ligga i arbetsgivarens intresse. På grund härav och för att arbetstagaren icke skall stå utan existensmedel under den sålunda erhållna ledigheten, har arbetsgivaren pålagts skyldigheten att jämväl under semesterledighet utbetala avlöning till arbetstagaren.

Hittills torde man på alla håll ha varit ense om, att en arbetstagare skulle vara berättigad att av en arbetsgivare påfordra ledighet med ty åtföljande

avlöning, blott om han en ej alltför kort tidsperiod varit anställd hos denne. Enligt den tankegång, som ovan utvecklats, borde arbetsgivaren strängt taget också vara berättigad kunna påräkna en fortsatt arbetsprestation från arbetstagaren; denna fordran har dock icke vid lagstiftningen ansetts kunna beaktas. Det synes under sådana förhållanden vara befogat att så mycket strängare upprätthålla fordran på, att det första villkoret — viss längre anställningstid — verkligen uppfylles. Det torde icke vara för mycket sagt, att semestern först uppkommit som en slags premie för »lång och trogen tjänst». Samma tankegång som rätten till pension torde alltså ha legat till grund för densamma.

Skulle man nu i lagstiftningen uppluckra även denna förutsättning — viss lång tjänstetid — synes man komma på glid med hela semesterbegreppet. Skulle motionärernas önskemål tillmötesgås, är det fara värt, att man till sist hamnar i ett lagstadgat lönetillägg på $\frac{1}{30}$ -del (eller ännu mera) av den för varje tid intjänta arbetsinkomsten. Varje samband med semesterns ursprungliga ändamål skulle då komma att upplösas.

För de områden som Värmlands och Västra Bergslagens Skogsarbetsgivareförening representera, nämligen i första hand bergslagstrakter inom Värmlands, Västmanlands, Örebro och Kopparbergs län, var tidigare skogsarbetaren i regel bosatt på inom skogsområdet liggande arrendeställen, tillhöriga bruken och skogsbolagen. Dessa s. k. torp brukades ofta i flera släktled från far till son. De voro ej av den storleken, att de kunde giva full bärning, utan huvudsakliga inkomsten för livsuppehållet erhöles genom stadigvarande arbete å omkringliggande bruksskogar. Under senare år ha flera orsaker medverkat till, att den på skogen arbetande befolkningen ej längre är så bofast utan mera rörlig. Andra arbetsfält ha också tillkommit, vägbyggnader, arbeten vid vattenregleringar och ökad anställningsmöjlighet inom industrien. Den tidigare mera såsom fast inom ett skogsbruk anställde skogsarbetaren har härigenom även genom förändrad arrendelagstiftning blivit mera rotlös. Enligt föreningens mening till skada såväl till hans egen mera säkra och kontinuerliga arbetsanställning som till nackdel för skogsarbetsgivaren. Den i föreliggande motioner åsyftade utvidgningen av semesterlagen skulle utan tvivel vara ytterligare en åtgärd för att bryta ned det arbete, som under senaste år igångsatts för att bereda skogsarbetaren fast arbetsanställning i ett uthålligt skogsbruk.

Enligt vår mening måste denna fråga först och främst bedömas med hänsyn till behovet av semesterledighet för vederbörande — d. v. s. föregången lång arbetstid — och därefter till vilka anspråk vederbörande därvid skäligen kan anses berättigad ställa på sin arbetsgivare. En person, som avsevärd del av året icke har någon anställning alls utan som självständig yrkesman utför arbete än åt den ena, än åt den andra, har ju själv i sin hand att ordna med erforderlig ledighet och är därför ej i behov av lagstadgad semester; han kan ju icke heller av sina uppdragsgivare rimligen påfordra några förmåner enligt semesterlagen. Att vidtaga ändringar i semesterlagen för att tillgodose personer i ovannämnda yrkeskategori skulle därför verka förryckande på semesterlagen, som ju är tillkommen i helt annat syfte. Lagen bör icke förvandlas till ett instrument för utfående av högre ersättning för en arbetsprestation än som medelst frivilligt avtal mellan berörda parter i vanlig ordning kan åstadkommas.

Uddeholm den 13 mars 1942.

Värmlands och Västra Bergslagens Skogsarbetsgivareförening.

G. Wesslén.

Bilaga I.

Till Riksdagens andra lagutskott.

Genom Eder skrivelse den 3 sistförflutna februari anmodad avgiva yttrande över de inom Riksdagens andra kammare väckta motionerna nr 71 och 72 angående ändring i lagen om semester, får Föreningen Skogsarbeten anföra följande.

Motionärerna synas i huvudsak avse norrländska förhållanden. Föreningen Skogsarbeten representerar skogsarbetsgivare från Dalälven och norrut, varför vad som här nedan anföres även har avseende på det norrländska skogsbruket.

Motionärerna hålla före, att skogsarbetarna endast i ringa mån komma i åtnjutande av semester eller semesterlön, och att denna yrkesgrupp är i ett sämre läge än övriga arbetare med mera jämn sysselsättning. För att råda bot härför tänker man sig bland annat en förkortning av den s. k. kvalifikations-tiden från sex till fyra à tre månader eller till och med en månad.

Åtnjutande av någon tids sammanhängande vila för den, som ständigt är bunden vid sitt arbete under en på minuten bestämd arbetstid, är en förmån av stort värde för de anställdas hälsa och trivsel. Den norrländske skogsarbetaren arbetar dock icke under sådana förhållanden som nyss angivits. Han utför arbete till största delen på ackord utan direkt arbetsledning. Arbetstidens längd och förläggning äro icke reglerade. Han är med andra ord icke bunden av »fabrikspipan» som industriarbetaren, utan han kan vid behov disponera sin tid för andra ändamål. Det var bland annat med hänsyn till sådana omständigheter, som kvalifikationstiden för semester sattes till sex månader, varigenom de flesta skogsarbetarna — såsom departementschefen anförde vid propositionens framläggande — kommo att falla utanför lagen.

Man kan förstå, att många skogsarbetare kommit att betrakta semesterlönen, som oftast torde utfalla utan sammanhang med motsvarande ledighet, som en löneförmån. Att de skogsarbetare, som ej kommit i åtnjutande av denna förmån, anse sig orättvist behandlade, är väl förklarligt, men torde ej kunna anföras som motiv för att ytterligare frångå lagens ursprungliga syfte, nämligen att bereda ledighet med bibehållen lön åt arbetare med kontinuerlig anställning. Semesterlönens karaktär av lönetillägg bör icke ytterligare markeras, vilket en lagändring, på sätt motionärerna ifrågasätta, onekligen skulle innebära. Man skulle sålunda här i sak få en lagstiftning i en den öppna marknadens lönefråga, vilket måste avstyrkas.

Det har gått närmare fyra år, sedan semesterlagen trädde i kraft. Erfarenheterna hava bestyrkt vad som från skogsägarehåll yttrades under förberedelsearbetet, nämligen att lagen icke »passar» för skogsarbetet, särskilt så som det bedrivs i Norrland. Den utredning, som nu föreslås, synes enligt motionärerna syfta till sådana regler, att skogsarbetaren ganska oberoende av anställningstid och eventuella byten av arbetsgivare må kunna erhålla semester. Föreningen Skogsarbeten får för sin del avstyrka en sådan åtgärd under framhållande av att nuvarande lagbestämmelser medge, att semester kan erhållas efter en anställningstid av sex månader. Semester bör skäligen ej givas åt tillfällig arbetskraft med kortvarigare arbetspass.

Det kan tydligt spåras en stigande tendens hos arbetskraften att flytta från arbetsplats till arbetsplats. Detta är knappast till bättnad för arbetaren och alldeles säkert till skada för företagaren. En förkortning av kvalifikations-tiden skulle uppmuntra denna förkastliga tendens.

I detta sammanhang må framhållas, att den norrländske skogsarbetaren i inkomsthänseende icke står tillbaka för sina yrkesbröder inom många andra yrkesområden tack vare de senare årens kraftiga lönestegringar och den rikliga tillgången på arbete i skogen. På grund av sistnämnda förhållande, som är liktydigt med längre anställningstider, torde också antalet skogsarbetare, som kunnat kvalificera sig för semesterlön, hava stigit högst väsentligt, vilket motionärerna möjligen icke hava beaktat.

Under hänvisning till det anförda får Föreningen Skogsarbeten uttala som sin uppfattning, att någon utökning av lagens om semester verkningar icke synes motiverad, och att den föreslagna utredningen därför icke är av behovet påkallad.

Stockholm den 12 mars 1942.

Föreningen Skogsarbeten.

R. Wikander.

Bilaga J.

Till Riksdagens andra lagutskott.

Satt i tillfälle att inkomma med yttrande över motioner av Ericsson i Sör-sjön m. fl. och Skoglund i Umeå m. fl. — nr 71 och 72 i andra kammaren — får Svenska skogs- och flottningsarbetareförbundet härmed anförda följande:

Utgångspunkterna för strävandet att bereda säsongarbetarna semester eller semesterlön kunna hämtas ur grundsatser, som i olika sammanhang angivits vid semesterlagens tillkomst. Sålunda anförä semestersakkunniga i sin allmänna motivering att »numera den uppfattningen torde ha stadgats, att semester är en förmån i som likhet med andra i arbetsavtalet ingående materiella förmåner utgör en rätt för den anställde att åtnjuta, så snart de i avtalet härför uppställda förutsättningarna uppfyllts. Detta kan uttryckas så, att rätten till semester successivt intjänas genom anställning under viss tid och det där- under utförda arbetet, allt i enlighet med de närmare bestämmelser, som ingå i arbetsavtalet. Om den tid under vilken semesterrätten intjänas i arbetsavtalet bestämmes till kanske ett år eller om i avtalet stadgas, att varje anställning, huru kortvarig den än må vara, berättigar till ledighet med åtnjutande av lön under så lång tid, som motsvarar exempelvis 4 procent av anställningstiden, är ur det principiella sättet att betrakta semesterrätten likgiltigt. Principen innebär alltså att rätten till ledighet under viss tid och jämväl till lön under denna tid intjänas genom anställning och arbete under viss i arbetsavtalet bestämd tidrymd. Semesterlönen är med andra ord att betrakta som en uppskjuten del av lönen för den gångna tidens arbete.»

Det är utan vidare klart att det under de förhållanden, som karaktäriseras av detta betraktelsesätt, måste anses vara i hög grad otillfredsställande, att stora säsongarbetargrupper icke skola kunna komma i åtnjutande av semester eller semesterlön, t. ex. på grund därav att de icke arbeta åt en och samma arbetsgivare under i semesterlagen angiven tidsperiod.

Beträffande speciellt skogsarbetarna framgick det också att både de sakkunniga och departementschefen ansågo att de principiellt skulle omfattas av lagen.

De sakkunniga yttrade härom bland annat »att stora betänkligheter måste resas mot tanken att utesluta en så betydande grupp av arbetstagare som skogsarbetarna från de förmåner, som den lagstadgade semesteren innebär för övriga arbetstagare. — — — De skogsarbetare, som hava en så lång anställningstid som fyra månader böra inordnas under lagen, därest detta över huvud kan anses möjligt. Så är fallet enligt de sakkunnigas uppfattning.»

När departementschefen motiverade utsträckningen av kvalifikationsperioden från fyra till sex månader, var han medveten om, att »de flesta skogsarbetarna» skulle komma att falla utanför lagen, vilket han fann beklagligt. Han ville emellertid betona, att förhållandena i berörda avseende borde följas med uppmärksamhet. »Skulle det visa sig, å ena sidan, att svårigheterna vid tillämpningen av lagen å skogsarbetare, som trots förlängningen av kvalifikationsperioden bliva berättigade till semester, väsentligen överdrivits, och å andra sidan att allt för många arbetstagare genom den utsträckt kvalifikationsperioden komma att gå förlustiga semesterrätt, torde en minskning av kvalifikationsperioden böra övervägas.»

Erfarenheterna under den tid, lagen varit i kraft, bestyrka, att de flesta skogsarbetarna icke uppnått stadgad kvalifikationstid. I vilken utsträckning detta beror på att de icke haft samma arbetsgivare under olika delar av året kan icke exakt angivas. Det ligger i öppen dag, att en skogsarbetare, under nuvarande förhållanden på denna arbetsmarknad, har större möjligheter än eljest att få arbete i mer än sammanlagt sex månader, men även att dessa arbetstillfällen äro fördelade på ännu flera arbetsgivare än under normala förhållanden, på grund av att ett stort antal mindre skogsägare behöva hjälp med att fullgöra sin leveransplikt i fråga om brännved. Orättvisan gentemot de skogsarbetare, som icke ha en och samma arbetsgivare under året, blir alltså ännu mera markerad.

Beträffande erfarenheterna för övrigt under de år lagen varit i kraft synas dessa icke bestyrka de under lagens tillkomst från arbetsgivarehåll anförda svårigheterna att över huvud tillämpa semesterlagen på skogsarbetare. Där emot har förbundet haft viss kännning av de svårigheter, som uppkommit på grund av den vid samma tidpunkt från dess sida kritiserade tolkning av arbetsgivarebegreppet, som de sakkunniga beklagligtvis inlät sig på. Utvecklingen sedan dess på avtalsväsendets område torde visserligen ha i viss mån eliminerat dessa olägenheter, men rent principiellt vidhåller förbundet den uppfattningen, att frågan om vilka som äro att betrakta som arbetare och som arbetsgivare bör avgöras med ledning av de principer och den praxis, som varit vägledande, när det gäller olycksfallsförsäkringslagen. Då denna fråga är omnämnd i en av de väckta motionerna, torde hinder icke möta, att den blir föremål för uppmärksamhet vid en blivande utredning.

Vi vilja även erinra om att lagen är ofördelaktigare för arbetare, som åtnjuta semesterlön, än för dem, som åtnjuta semester, vilket bör beaktas vid en utredning.

De förhållanden, som varit rådande på skogsarbetarnas arbetsmarknad, osäkerheten både i fråga om arbetstillgången och arbetsanställningen, har gjort, att skogsarbetarna varit mycket blygsamma i sina krav på socialt skydd och sociala förmåner. Icke endast det nuvarande läget med avseende på bränsleförsörjningen, utan även den skönjbara utvecklingen med avseende på befolkningsfrågan, torde emellertid giva fullgoda skäl för att vara lyhörd för deras berättigade krav och angelägen om att söka övervinna de svårigheter, som tvivelsutan resa sig i vägen för deras tillmötesgående.

Både reellt och psykologiskt är det av största vikt att kunna så långt som möjligt erbjuda likvärdiga villkor på skilda arbetsområden. Kunde man övervinna svårigheterna att bereda skogsarbetarna möjlighet till semester, så

skulle detta i icke ringa mån medverka till att trygga skogsbrukets tillgång till erforderlig arbetskraft av bästa beskaffenhet. Även om det kan sägas att det mera gäller en löneförmån än tid till rekreation, så förhåller det sig dock så, att möjligheten till resor och rekreation för en arbetargrupp med i vanliga fall låga dags- och årsinkomster i första hand är en ekonomisk fråga.

Med åberopande härav får förbundet tillstyrka att en utredning företages i motionernas syfte och förklarar sig beredvilligt att lämna sin medverkan både i fråga om semesterlagens verkningar för skogsarbetarnas vidkommande och utarbetande av former för att även reellt likställa säsongarbetarna med övriga arbetargrupper. Vare sig detta skall ske genom en förkortning av kvalifikationsperioden, sammanläggning av arbetad tid hos olika arbetsgivare, bildandet av semesterkassor, eller på annat sätt, ser förbundet helst, att man tar sikte på samtliga säsongarbetargrupper.

Gävle den 25 februari 1942.

Svenska skogs- och flottningsarbetareförbundet.

Adolf Englund.

Bilaga K.

Till Riksdagens andra lagutskott.

Svenska Lantarbetsgivareföreningen, som företräder arbetsgivareintresset vid jord- och skogsbruk i mellersta och södra Sverige samt i viss mån även i norra delen av vårt land, får i anledning av motionerna nr 71, 72 och 77 i Riksdagens andra kammare göra följande uttalande.

Som motivering för det statliga ingrepp i förhållandet mellan parterna på arbetsmarknaden, som en lagligen reglerad semester innebär, framhålls under förarbetena till 1938 års semesterlag statens skyldighet att till folkhälsans vårdande tillgodose samhällsmedlemmarnas behov av ledighet för vila och rekreation.

Endast den arbetstagare, som kontinuerligt arbetar under viss ej alltför kort tidsperiod, är i behov av sådan avkoppling, som en semesterledighet avser att ge. Det säger sig självt att en arbetstagare, som på grund av arbetsbrist eller annan orsak har ett mera sporadiskt arbete, ej genom lagstiftning behöver tillförsäkras ytterligare ledighet utöver sin nödtvungna eller självtagna ledighet.

Semesterns egentliga ändamål skall sålunda vara att tjäna den allmänna hälsovården bland arbetstagarna, ej att tillförsäkra dessa en löneförmån. Att lön måste utgå under ledigheten för att denna skall kunna rätt utnyttjas, är en omständighet, som icke kan anföras som motivering för semesterlön, där förutsättningar för semesterledighet ej föreligger.

1938 års semesterlag har visserligen sätillvida genombrutit denna princip som lagen föreskriver att semesterlön skall utgå till hemarbetare och vissa andra arbetstagare, vilka själva bestämma över sin arbetstid och ledighet. Med därmed har man ej helt släppt sambandet med semestern såsom befogad endast för arbetstagare med viss längre tids anställning. Även för semesterersättning fordras nämligen fortlöpande anställning under minst 180 dagar

och vidare att arbetstagaren därunder haft en arbetsförtjänst, som normalt kräver 18 dagars arbete per månad.

I de förslag, som framförts genom ovan angivna motioner, har semesterfrågan mera ohöjlt än tidigare framställts som en ren lönefråga. Hälsovårdssynpunkten har skjutits åt sidan; arbetstagarnas behov av vila och rekreation lämnas utan närmare beaktande; någon längre sammanhängande tjänstgöring såsom semestergrund anses inte erforderlig. Motionärerna utgå blott ifrån att när en arbetare, som arbetat i sex månader, är lagligen berättigad till sex dagars semester respektive semesterersättning, så bör lagen också tillerkänna den, som arbetat i tre månader, löneökning med ett belopp, som motsvarar tre dagars semesterersättning.

I sin strävan att via semesterlagen förbättra arbetarnas löneförhållanden söka motionärerna sålunda rycka undan den grund, på vilken den lagligen reglerade semestern är uppbyggd, nämligen det hälsovårdande motivet för ledigheten. Om så sker kommer semesterfrågan att hänga i luften. Om rätten till semester ej såsom hittills skall stå och falla med behovet av ledighet för vila och rekreation utan skall göras till en ren lönefråga, saknas varje grund för bedömande av var gränsen för kvalifikationsstiden skall dragas.

Föreningen anser det vara av stor vikt att man bibehåller hälsovårdsmotivet såsom grund för semestern och alltså med hänsyn härtill bedömer kvalifikationstidens längd. För sin del anser föreningen att gällande kvalifikationsperiod om 180 dagar är alltför kort. En arbetare, som har kontinuerligt arbete under sex månader och som under återstoden av året går arbetslös eller har tillfälligt arbete, kan icke av hälsoskäl behöva tillerkännas semesterledighet. Det synes föreningen som om en kvalifikationsperiod om ett år närmast skulle svara mot behovet. I vart fall finner föreningen det uppenbart att en sänkning av kvalifikationsperioden under sex månader skulle vara fullständigt obefogad.

Oavsett vad nu anförts om det ur semestersynpunkt principiellt obefogade i en sänkning av kvalifikationsstiden, kommer en sådan att föranleda stora praktiska olägenheter. Vid tillkomsten av 1938 års lag anförde föreningen starka betänkligheter mot en kvalifikationsperiod om allenast fyra månader, som då var föreslagen. Föreningen motiverade sitt ställningstagande på denna punkt bland annat med svårigheten att beräkna semesterrätten dels för mera löst anställda ackordsavlönade skogsarbetare, dels för betarbetare, som med familjens hjälp skötte betor mot ackordsbetalning. Departementschefen framhöll att de gjorda anmärkningarna förtjänade beaktande och förordade i anledning därav en kvalifikationsperiod av sex månader, detta under motiveringen att det syntes »angeläget att undvika bestämmelser, som kunna förutses giva upphov till svårlösta tvister».

Någon ändring i de faktiska förhållanden, varå departementschefen grundade sitt bedömande och riksdagen sitt beslut, har sedan icke inträffat. Tvärtom torde det, under de år som gått sedan semesterlagen kom till stånd, ha blivit allt mera klart att en sänkning av den redan förut alltför korta kvalifikationsperioden skulle föranleda svårigheter, som sannolikt icke skulle kunna bemästras. De praktiska erfarenheterna peka snarare på önskvärdheten av en utökad kvalifikationsperiod.

Vad beträffar inrättandet av semesterkassor vill föreningen ansluta sig till den uppfattning, som chefen för socialdepartementet i proposition till 1938 års riksdag uttalat som motivering till sitt då gjorda avståndstagande från semesterkasssystemet, nämligen att detta, i vart fall om det anbefalles i lag, är mycket svåradministrerbart. För jordbrukets del, särskilt det mindre jordbruket, skulle svårigheterna bli så stora att systemet närmast får be-tecknas såsom ogenomförbart.

Föreningen vill dessutom framhålla att man genom tillämpning av semesterkasssystemet når det resultat, som föreningen här ovan i annat sammanhang motsatt sig, nämligen att semesterfrågan göres till en ren lönefråga. Enligt föreningens mening böra lönefrågor lösas av parterna på arbetsmarknaden, ej av statsmakterna.

Under hänvisning till vad här anförts, får föreningen avstyrka såväl den i motionerna nr 71 och 72 föreslagna utredningen som den i motion nr 77 föreslagna ändringar av semesterlagen och utredningen om inrättandet av semesterkassor.

Stockholm den 14 mars 1942.

Svenska Lantarbetsgivareföreningen.

G. Sæmund.
