

Nr 255

Av fru Kristensson m. fl., om viss översyn av semesterlagen.

I gällande semesterlag 7 § stadgas bland annat: »Semester utgår med en och en halv dag för varje kalendermånad av kvalifikationsåret under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst sexton dagar.» Till dag å vilken arbete utförts räknas enligt kommentaren till lagen »icke blott fulla arbetsdagar utan även sådan dag, då arbetstagaren endast en del av dagen haft arbete för arbetsgivarens räkning». Enligt kommentaren kan emellertid »Viss tveksamhet (kan) uppstå, när den normala arbetstiden vid ett företag är oregelmässigt förlagd t. ex. så att arbetstiden tidvis sammanföres till 5 dagar i veckan utan att det ordinarie arbetstidsmättet därigenom påverkas. Om i dylikt fall den normala arbetstiden fördelas på 6 dagar, synes man emellertid böra bortse från den speciella förläggningen av arbetstiden och räkna med 6 dagar i veckan. Begränsas arbetstiden mer än till 4 dagar i veckan, förvärvat arbetstagaren ingen semesterrätt. Om däremot arbetstidsförkortningen sker genom begränsning av den dagliga arbetstiden, påverkas såsom nämnes arbetstagarens rätt ej i det hänseende varom nu är fråga.»

Inom många arbetsområden har sedan semesterlagens tillkomst arbetstidsförkortning genomförts. Denna har ofta uttagits i form av sammanhängande ledighet exempelvis såsom fria lördagar. Därigenom har antalet arbetsdagar per månad minskat i varje fall under vissa perioder av året. Då enligt kommentaren till gällande lag viss tveksamhet synes råda, huruvida dylika arbetsfria dagar är i detta hänseende kvalifikationsgrundande bör enligt vår uppfattning lagen på denna punkt förtydligas. Detta torde kunna ske exempelvis genom att de genom arbetstidsförkortningen införda arbetsfria dagarna blir i detta avseende kvalifikationsgrundande.

Det finns emellertid en växande kategori arbetstagare, vi åsyftar därvid främst de deltidsanställda, som i arbetsgivarens eller eget intresse fullgör arbete i långa sammanhängande arbetspass men under ett mindre antal arbetsdagar per månad. Det händer därför ej sällan att just de deltidsanställda ej uppfyller den i 7 § stadgade kvalifikationstiden och således går miste om semesterrätt.

Inom många verksamhetsområden som främst rekryterar kvalificerad kvinnlig arbetskraft råder för närvarande en markant brist på arbetstagare. Förutsättningen för att dessa kvinnliga arbetstagaregrupper efter giftermål skall ägna sig åt förvärvsarbete är emellertid i många fall, att möjlighet till deltidsarbete beredes och givetvis att deltidsarbetet förenas med samtliga de sociala förmåner innehavare av motsvarande heltidstjänst kan påräkna.

Vi föreslår, att semesterlagens kvalifikationsbestämmelse kompletteras med ett stadgande av innebörd, att semesterrätt för en månad utgår om arbetstagare fullgjort arbete under sammanlagt minst så stort antal timmar som svarar mot den för tjänsten gällande normalarbetstiden per dag multiplicerat med det dagantal, som i 7 § första stycket anges.

Under återopande av ovanstående föreslår vi,

att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t hemställa om en översyn av semesterlagen, så att den kommer att stå i bättre överensstämmelse med på arbetsmarknaden nu rådande arbetstidsförhållanden och att därvid de synpunkter, som ovan anförts, måtte särskilt beaktas.

Stockholm den 26 januari 1960

Astrid Kristensson

Folke Björkman

Nils Agerberg

Dag R. Edlund

Karin Wetterström