

Nr 123

Av herr Geijer m. fl., om en översyn av semesterlagens kvalifikationsregler.

Jämlikt § 7 i lagen om semester den 29 juni 1945 erfordras att en arbetstagare utfört arbete hos en och samme arbetsgivare i minst sexton dagar under en kalendermånad för att kunna kvalificera sig till semester med en och en halv dag för denna månad.

Denna bestämmelse infördes redan i den ursprungliga semesterlagen av år 1938. I den utredning som föregick denna lag hade det för semesterkvalifikation erforderliga dagantalet per månad föreslagits till aderton under motivering att semester endast borde erhållas för sådan månad, under vilken arbetstagaren större delen av tiden utfört arbete åt arbetsgivaren. I enlighet med en av andra lagutskottet tillstyrkt motion nedsattes antalet dagar till sexton med hänsyn till de fall av korttidsarbete, då arbetet kontinuerligt bedrivs endast under fyra dagar per vecka.

Vid remissbehandlingen av förslaget till 1945 års semesterlag yrkades i några yttranden en minskning av dagantalet. Gentemot detta framhölls dock i propositionen till semesterlagen att en sådan minskning skulle kunna leda till att en arbetstagare kunde genom arbete hos olika arbetsgivare kvalificera sig till dubbel semesterledighet per månad.

Motiven bakom 16-dagarsregeln i § 7 i semesterlagen torde sålunda vara dels att semester skall kunna intjänas endast för sådan månad, under vilken arbetstagaren utfört arbete större delen av tiden hos arbetsgivaren, dels också att förhindra möjligheter till intjänande av dubbel semesterledighet för samma månad.

Vid genomförandet av både 1938 års och 1945 års semesterlagar gällde ett annat arbetstidsmått än för närvarande, nämligen den lagstadgade 48-timmarsveckan. Den successiva förkortning av arbetstiden som pågått sedan 1958 och som i år leder fram till den generella 45-timmarsveckan ger enligt vår mening en ny bakgrund till semesterlagens kvalifikationsregler. Dels kommer arbetstidsförkortningen i stor utsträckning att resultera i en arbetsvecka om fem dagar med fria lördagar och dels kommer arbetstidsmättet per månad i timmar räknat att bli ett helt annat än vad som gällde vid genomförandet av 1938 och 1945 års semesterlagar. Relationen mellan det normala antalet ar-

betade dagar per månad och antalet kvalifikationsdagar för semester kommer sålunda att förskjutas.

Till detta kommer att genomförandet av 5-dagarsveckan med nuvarande semesterkvalifikationsregler uppenbart kommer att leda till stora risker för förlust av semesterrätten, t. ex. för månader med flera helgdagar.

Det kan också konstateras att 16-dagarsregeln i semesterlagen i de under föregående år av sysselsättningssvårigheter drabbade industrierna lett till förlust av semesterrätten för vissa månader. Införandet av korttidsveckor med tre eller fyra arbetsdagar, längre eller kortare permitteringsperioder i samband med helger, har med nuvarande kvalifikationsregler medfört svårigheter för många arbetstagare att förvärva semesterrätt.

Mot bakgrunden av de nu relaterade omständigheterna finns det därför enligt vår uppfattning välgrundad anledning att göra en översyn av gällande kvalifikationsregler i semesterlagen för att bringa dessa i bättre överensstämmelse med det nya arbetstidsmåttet och den ändrade arbetstidsförläggningen. Härvid synes det finnas flera metoder att arbeta efter. En nära till hands liggande möjlighet är självfallet att nedsätta det för semesterkvalifikation erforderliga dagantalet för att åstadkomma en rimligare relation mellan det normala antalet arbetade dagar och antalet kvalifikationsdagar med utgångspunkt från 5-dagarsveckan. Riskerna för att en sådan minskning av dagantalet skulle kunna leda till intjänande av dubbel semester per månad torde numera, bl. a. med hänsyn till 5-dagarsveckan, vara mycket begränsade. Det kan även påpekas att denna möjlighet till dubbel semester redan föreligger enligt 1945 års semesterlag genom att bisysslor, även om de är av ringa omfattning, grundar rätt till semester.

Vid sidan av en sänkning av dagantalet kan man även tänka sig att införa en regel om ett visst antal arbetade timmar som grund för semesterkvalifikation. Med hänsyn till att det bör vara det utförda arbetet som kvalificerar till semester synes en sådan timberäkning inte strida mot semesterlagens grundinnehåll.

En renodlad timberäkning kan dock leda till vissa tillämpningssvårigheter. Det kan därför enligt vår mening kanske vara riktigast att införa alternativa kvalifikationsgrunder i semesterlagen, *antingen* ett visst dagantal *eller* ett visst antal arbetade timmar per kalendermånad.

En ändring av kvalifikationsreglerna i § 7 i semesterlagen synes även påverka vissa andra bestämmelser i lagen. Det torde därför vara nödvändigt att en översyn av kvalifikationsreglerna anförtros åt särskilda sakkunniga. Med hänsyn till 45-timmarsveckans genomförande under 1960 synes en sådan utredning böra fullgöra sitt arbete på sådan tid

att förslag om ändringar i semesterlagen kan föreläggas 1961 års riksdag.

Vid sidan av kvalifikationsreglerna synes det också vara önskvärt att till utredningen överlämna frågan om en förlängning av varsel-tiden för semesterledighet, som för närvarande är 14 dagar enligt § 13 i semesterlagen.

Med stöd av vad som ovan anförts får vi hemställa,

att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t måtte an-hålla att en översyn göres av semesterlagens kvalifika-tionsregler i enlighet med motionens syfte och att för-slag om ändringar i semesterlagen förelägges 1961 års riksdag.

Stockholm den 14 januari 1960

Arne Geijer

Knut Johansson

Valter Åman