

Nr 25

Utlåtande i anledning av väckta motioner angående lagen om semester.

Andra lagutskottet har till behandling förehaft åtta inom riksdagen väckta, till lagutskottet hänvisade motioner, nämligen

1) de likalydande motionerna nr 123 i första kammaren av herr *Geijer m. fl.* och nr 154 i andra kammaren av herr *Fredriksson m. fl.* om viss översyn av semesterlagens kvalifikationsregler m. m.,

2) de likalydande motionerna nr 214 i första kammaren av herr *Schött* och nr 255 i andra kammaren av fru *Kristensson m. fl.* om viss översyn av semesterlagen,

3) de likalydande motionerna nr 215 i första kammaren av herrar *Aman* och *Källquist* samt nr 256 i andra kammaren av herr *Christenson* i Malmö *m. fl.* om vissa ändringar i semesterlagen,

4) motionen nr 300 i första kammaren av herr *Andersson, Torsten*, och herr *Johansson, Robert*, om viss ändring av semesterlagens regler om beräkning av semesterersättning, samt

5) motionen nr 583 i andra kammaren av herrar *Senander* och *Johansson* i Stockholm om ändring av semesterlagens kvalifikationsbestämmelser.

Motionsyrkandena

I *motionerna I: 123 och II: 154* hemställes om en översyn av semesterlagens kvalifikationsregler i syfte att bringa dessa i överensstämmelse med den genomförda arbetstidsförkortningen samt att förslag om ändringar i lagen om semester måtte föreläggas 1961 års riksdag. I *motionerna* hemställs därjämte om utredning av frågan om förlängning av varseltiden för semesterledighet.

I *motionerna I: 214 och II: 255* hemställes om en översyn av semesterlagen, »så att den kommer att stå i bättre överensstämmelse med på arbetsmarknaden nu rådande arbetstidsförhållanden». Motionärerna åsyftar därvid dels den genomförda arbetstidsförkortningen, dels ock de fall då en arbetstagare under en kalendermånad utfört arbete mindre antal dagar än sexton men sammanlagt minst så många timmar, som motsvarar sexton gånger den för tjänsten gällande normalarbetstiden per dag.

I *motionerna I: 215 och II: 256* hemställes att riksdagen måtte antaga följande

Bihang till riksdagens protokoll 1960. 9 saml. 2 avd. Nr 25

»Förslag till Lag om ändrad lydelse av 14 och 18 §§ lagen den 29 juni 1945 om semester.

Härigenom förordnas, att 14 och 18 §§ lagen den 29 juni 1945 om semester skola erhålla ändrad lydelse på sätt nedan angives.

14 §.

Arbetstagare, som — — — belöpande lönen.

Annan arbetstagare — — — arbetsgivarens räkning.

Vid beräkning — — — särskilda kostnader.

För arbetstagare — — — avtalet gäller.

Ej må i annan ordning än i föregående stycke säges avtalas, att semesterlön skall innefattas i arbetslön eller utbetalas efter hand i den mån arbete utföres för arbetsgivarens räkning.

18 §.

Semesterlönen för — — — semesterlön föreligger.

Beträffande arbetstagare, varom här är fråga, skall vad i 14 § tredje stycket och 15 § *ävensom i 14 § femte stycket* är stadgat äga motsvarande tillämpning.

Semesterlönen skall — — — dess utgång.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1961.»

I *motionen I: 300* hemställes »att riksdagen måtte besluta sådan ändring av lagen om semester, att regeln om höjning av brutet antal semesterdagar till närmast högre jämna tal icke skall tillämpas vid beräkning av semesterersättning, samt att vederbörande utskott måtte utarbeta härför erforderliga ändringar i lagtexten.»

I *motionen II: 583* hemställes »att riksdagen måtte besluta, att i skrivelse till Kungl. Maj:t hemställa att nuvarande kvalifikationsbestämmelser i semesterlagen om 16 dagars arbete per kalendermånad nedsättes till 12 dagar, alternativt att sådana arbetsfria dagar som arbetsmarknadens parter träffar uppgörelse om på grund av arbetstidsförkortningen skall betraktas som kvalificerande för semester, samt att anställda, som på grund av anställningens karaktär inte kan kvalificera sig för semester, skall erhålla semesterlön enligt villkoren i lagens 17 §.»

Beträffande de skäl motionärerna anfört för sina yrkanden får utskottet, i den mån redogörelse därför inte lämnas i det följande, hänvisa till motionerna I: 123, II: 255, II: 256, I: 300 och II: 583.

Gällande bestämmelser

Enligt lagen den 29 juni 1945 om semester äger arbetstagare på grund av det arbete, som han under ett år (kvalifikationsår) utfört för arbetsgivarens räkning, rätt att av denne erhålla ledighet med bibehållen lön. Semestern skall utgå under året närmast efter kvalifikationsåret; dock må efter överenskommelse semestern helt eller delvis åtnjutas tidigare.

I fråga om semesterns längd gäller att semester utgår med en och en halv dag för varje kalendermånad av kvalifikationsåret, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar. Uppstår vid beräkningen av semesterns längd brutet dagantal, skall semestern utgå med närmast högre antal dagar.

Med dag, å vilken arbete utförts, jämställes dag, varunder arbetstagaren under pågående anställning a) åtnjutt semester, b) varit oförmögen till arbete på grund av sjukdom, dock att dag, som infaller efter det att arbetstagaren till följd av sjukdom varit frånvarande från arbetet under sammanlagt 90 dagar av kvalifikationsåret, jämställes endast om arbetsoförmågan föranletts av yrkesskada, c) i samband med havandeskap eller barns-börd avhållit sig från arbetet, i den mån bortovaron icke överstigit 12 veckor, eller d) fullgjort sådan i 27 § värnpliktslagen eller med stöd därav föreskriven militärövning om högst 60 dagar, som ej är beredskapsövning eller direkt ansluter sig till första tjänstgöring, dock att av tid för militärövning högst 60 dagar under varje kvalifikationsår må räknas arbetstagaren till godo. Dag, under vilken arbetstagaren varit frånvarande från arbetet av anledning, som angivits under b)—d), skall dock icke jämställas med dag å vilken arbete utförts, därest arbete eljest uppenbarligen icke kunnat beredas arbetstagaren å sådan dag.

Av det anförda framgår, att en arbetstagare, som har fortlöpande arbete under hela kvalifikationsåret, har rätt till en årlig semester av 18 dagar. I syfte att ge arbetstagarna rätt till minst tre veckors ledighet har i lagen föreskrivits, att söndagar icke skall inräknas i semestern. Ej heller inräknas däri helgdagar, såframt semestern utgår med mindre antal dagar i följd än sex. Sedvanliga fridagar inräknas däremot i semestern.

Arbetsgivaren äger bestämma, när under året semestern skall utgå. Semester bör dock såvitt möjligt förläggas till sommartid, om arbetstagaren ej begär annat. Vidare gäller att semestern icke utan arbetstagarens medgivande får förläggas till sådan tid för hans bortovaro från arbetet, som enligt vad förut anförts skall jämnställas med tid å vilken arbete utförts.

Semestern skall utgå i ett sammanhang, såframt icke parterna komma överens om annat. Arbetsgivaren skall senast 14 dagar före semesterns början på lämpligt sätt underrätta arbetstagaren om tiden för semestern.

Under semester skall lön utgå. Arbetstagare, som är avlönad med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet, äger uppbära den å semester-

tiden belöpande lönen. Annan arbetstagare äger för varje semesterdag uppbära lön med belopp, motsvarande hans genomsnittliga dagsinkomst under de dagar av kvalifikationsåret, å vilka han utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Hänsyn skall därvid icke tagas till sådant tillägg till lönen, som utgått för tid utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden (övertidsersättning). Vid beräkning av lön under semestern skall hänsyn ej heller tagas till förmån av fri bostad eller till löneförmån, som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

Från semesterlagens huvudregel om rätt till ledighet med bibehållen lön gäller det undantaget att arbetstagare, som utför arbetet i sina hem eller eljest under sådana förhållanden, att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande, icke är berättigade till semesterledighet utan endast till en kontant semesterförmån, i lagen betecknad såsom särskild semesterlön. För hithörande arbetstagare, de s. k. okontrollerade arbetstagarna, skall semesterlön utgå för varje kalenderkvartal av kvalifikationsåret, varunder vederbörandes arbetsinkomst hos arbetsgivaren uppgår till belopp motsvarande minst 16 gånger den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten för arbete av den art, varom är fråga, under en arbetstid av åtta timmar. Den särskilda semesterlönen utgör 6 procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under de kalenderkvartal av kvalifikationsåret, för vilka rätt till särskild semesterlön föreligger.

Lämnar arbetstagaren sin anställning, innan han åtnjutit den semester eller den särskilda semesterlön, vartill han förvärvat rätt enligt lagen, äger han åtnjuta ersättning därför (semesterersättning). Denna beräknas principiellt efter samma grunder som lönen under semester och särskild semesterlön. Bestämmelsen att vid brutet dagantal avrundning skall ske till närmast högre antal hela dagar gäller även vid beräkning av semesterersättning.

I *lagen den 25 maj 1951 om förlängd semester för vissa arbetstagare med hälsofarligt arbete*, som är konstruerad i anknytning till allmänna semesterlagen, stadgas att semester, vartill rätt förvärvats enligt allmänna semesterlagen, skall för arbetstagare, vilka utfört arbete, däri de utsatts för röntgenstrålning eller strålning från radioaktivt ämne, utgå med tre dagar för varje kvalifikationsmånad.

I *kollektivavtal* förekommer därjämte ofta bestämmelser på semesterrettens område, bl. a. om semestertidens längd och semesterns förläggning.

Historik

Kvalifikationsreglerna

1936 års *semestersakkunniga* föreslog, att rätt till semester skulle föreligga endast för sådan kalendermånad, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete minst 18 dagar. Motiveringen härför var,

att semester borde erhållas blott för sådan månad, under vilken arbetstagaren större tiden utfört arbete åt arbetsgivaren. De framhöll därjämte, att anledningen till föreskriften om anknytning till kalendermånad berodde på att man velat undvika att för varje arbetstagare räkna med ett särskilt i och för sig likgiltigt datum för anställningens tillträdande.

I *propositionen nr 286 till 1938 års riksdag* med förslag till lag om semester anförde föredragande departementschefen angående förevarande spörsmål följande:

Den av de sakkunniga förordade kombinationen mellan viss tids anställning och det därunder utförda arbetet synes mig vara lämpligt avvägd. Uppenbarligen blixa bestämmelserna om att visst arbete skall hava utförts lättast att i praktiken tillämpa, om de såsom i sakkunnigförslaget hänföra sig till förhållandena under varje kalendermånad. Jag vill ingalunda bestrida, att icke därigenom kan, såsom framhållits av bland annat svenska arbetsgivareföreningen, uppkomma vissa ojämnheter. Den av föreningen förordade bestämmelsen med sammanräknande under hela kvalifikations-tiden av samtliga dagar för bortovaro från arbetet synes vara besvärligare att tillämpa än sakkunnigförslagets enkla regel och lär dessutom i vissa fall kunna drabba arbetstagaren för hårt.

I sitt i anledning av propositionen avgivna utlåtande, nr 58, uttalade *andra lagutskottet* bland annat:

I likhet med departementschefen anser utskottet, att kombinationen av villkoren om anställningstid och arbetad tid bör ske genom en föreskrift om att semesterrätt föreligger för månad, under vilken arbetstagaren utfört arbete å visst antal dagar. Däremot synes icke en avdragsregel böra lämnas med hänsyn till sammanlagda antalet dagar för frånvaro under helt år, då, såsom departementschefen anför, en sådan bestämmelse i många fall kan drabba arbetstagaren för hårt. Det kan vidare enligt utskottets uppfattning icke vara lämpligt, att man hänför villkoret om viss arbetad tid till antalet per månad utförda arbetstimmar. Anledningen härtill är, att såsom allmän förutsättning för beräkning av arbetad tid gäller, att varje dag, under vilken arbete — låt vara endast en kortare tid — utförts, skall anses såsom arbetsdag. Någon rubbning i denna princip kan utskottet icke tillstyrka.

Utskottet ansåg emellertid med hänsyn till de fall av korttidsarbete då arbetet kontinuerligt bedrevs endast under 4 dagar per vecka, att antalet kvalifikationsdagar per kalendermånad skulle nedsättas till 16. Detta blev också riksdagens beslut.

I sitt år 1944 avgivna betänkande (SOU 1944: 59) föreslog *1942 års semesterkommitté*, att lagens huvudregel i fråga om semesterns längd — att semester omfattade en dag för varje sådan kalendermånad under kvalifikationstiden, varunder arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar — skulle bibehållas.

Förslaget lämnades allmänt utan erinran.

Landsorganisationen anmärkte dock, att ett flertal till organisationen an-

slutna fackförbund påyrkat ändringar i olika avseenden av denna bestämmelse. Då Landsorganisationen i förevarande sammanhang icke ansåg sig böra föreslå en omläggning av kvalifikationsberäkningen, berodde detta främst på att en dylik omläggning ej torde kunna ske utan ytterligare utredning.

I *proposition nr 273 till 1945 års riksdag* med förslag till lag om semester uttalade föredragande departementschefen bland annat:

Jag har redan tidigare tillkännagivit att jag ansluter mig till kommitténs uppfattning, att den nuvarande lagens regel om rätt för arbetstagare till semester med en dag för varje kalendermånad, under vilken han för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar, bör lämnas orubbad. Redan vid den nuvarande lagens tillkomst stod det klart, att vissa ojämnheter kunde uppkomma genom arbetets anknytning till kalendermånaden. Regeln ansågs emellertid ha så stora praktiska fördelar att dessa ojämnheter ej borde verka utslagsgivande. Enligt min tanke ha erfarenheterna under de gångna åren icke varit sådana, att de motivera ett ändrat ståndpunktstagande till ifrågakommande spörsmål. Jag vill allenast tillägga att, sedan kravet på viss tids fortlöpande anställning icke längre upprätthålles såsom villkor för semesterrett, en minskning av faktorn 16 skulle kunna få som följd att arbetstagaren kunde kvalificera sig till en semesterförmån, som motsvarade mer än en betald ledighetsdag i månaden.

Propositionen behandlades av *andra lagutskottet*, som i sitt utlåtande nr 59 bland annat anförde:

Utskottet förbiser icke, att regeln, att rätt till semester endast föreligger för kalendermånad under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar, kan medföra vissa ojämnheter. Detta framträder särskilt i fråga om kortvariga anställningar, som börja i mitten av en kalendermånad för att upphöra omkring mitten av en annan kalendermånad. Inom utskottet ha uttalats farhågor för att nämnda regel skulle kunna föranleda arbetsgivarna att avsiktligt förlägga en kortvarig anställning så, att arbetstagaren icke uppnår 16 arbetsdagar under vare sig den kalendermånad, då han tillträtt anställningen, eller den, under vilken hans anställning upphör. I sakens natur ligger att uppställandet av en fix gräns sådan som vissa dagars arbete i månaden alltid kan föranleda påstående, att de arbetstagare som falla under gränsen bli orättvist behandlade. Det torde emellertid med den utformning förslaget erhållit icke vara möjligt att minska faktorn 16. — — — Såvitt utskottet kunnat finna, torde ett förhinderande av ifrågakomna ojämnheter ej kunna ske i annan ordning än genom att lagens konstruktion ändras.

I samband med behandlingen vid *1951 års riksdag* av *propositionen nr 72* med förslag till lag om ändring i lagen om semester behandlades jämväl två *motioner* angående kvalifikationsreglerna. Efter att ha hänvisat till sitt ovan omförmälda, till 1945 års riksdag avgivna utlåtande nr 59, anförde *andra lagutskottet* i sitt utlåtande nr 28:

I motionerna nämns som exempel, att en flottningsarbetare icke erhöle semester eller semesterlön om han, som i bäckflottningarna kunde bliva fallet, arbetar femton dagar den ena månaden och lika lång tid den andra,

alltså på bägge sidor om ett månads- eller kvartalsskifte. En sådan ordning är enligt utskottets mening mindre tillfredsställande. Utskottet uttalade emellertid redan i sitt år 1945 avgivna utlåtande, att det låge i sakens natur att uppställandet av en fix gräns alltid kunde föranleda påstående, att de arbetstagare, som fölle under gränsen, bleve orättvist behandlade; det torde med den utformning 1945 års semesterlag erhållit icke vara möjligt att minska faktorn 16. Såvitt utskottet då kunde finna borde ett förhinderande av ifrågakomna ojämnheter ej kunna ske i annan ordning än genom att lagens konstruktion ändrades. I vissa kollektivavtal har man, enligt vad utskottet erfarit, löst frågan genom att frångå begränsningen till kalendermånad eller kalenderkvartal. Utskottet anser sig dock icke nu kunna förorda en så genomgripande ändring av semesterlagen, som ett tillmötesgående av motionerna på denna punkt skulle innebära.

I samband med behandling av motioner på semesterlagens område vid 1952 års riksdag uttalade *andra lagutskottet* (utlåtande nr 7), att en beräkning av semestertiden efter antalet arbetsdagar under kvalifikationsåret skulle i vissa fall vara att föredraga. Utskottet, som ansåg frågan böra uppmärksammas, fann den dock vara ett sådant gränsdragningsproblem, som tills vidare borde lösas genom avtal. I samband med att andra ifrågasatta ändringsförslag berörande skilda delar av semesterlagen av Kungl. Maj:t upptogs till prövning, menade utskottet att jämväl detta spörsmål torde förväntas bliva närmare övervägt.

Varselskyldighet

1936 års *semestersakkunniga* föreslog, att arbetsgivaren senast en vecka före semesterns början på lämpligt sätt skulle underrätta arbetstagaren om tiden för semestern.

Vid remissbehandlingen väcktes från flera håll kritik mot en så kort varseltid och röster höjdes för att den borde bestämmas till en månad.

I *propositionen nr 286 till 1938 års riksdag* förklarade departementschefen, att den föreslagna varseltiden syntes honom väl kort. Han föreslog därför, att tiden utsträcktes till 14 dagar. Detta blev också riksdagens beslut.

Beräkning av semesterersättning vid brutet dagantal

På 1942 års *semesterkommittés* förslag infördes i 1945 års semesterlag den regeln, att vid beräkning av semesterns längd skulle brutet dagantal höjas till närmast högre antal dagar. Regeln tog, eftersom lagstadgad semester då utgick med endast en dag för varje kvalifikationsmånad, sikte allenast på sådan längre semester, som grundades på avtal eller bättre sedvänja.

Vid remissbehandlingen av kommitténs förslag väckte regeln viss kritik. Bland annat framhölls, att regeln skulle kunna medföra att arbetstagare, som ofta bytte plats, erhöll väsentligt längre semester än om han kvarstannade i tjänst hela kvalifikationsåret.

Departementschefen framhöll i *propositionen nr 273* med förslag till lag om semester till 1945 års riksdag, att den föreslagna avrundningsregeln överensstämde med viss jämkning med vad som gällde för statstjänstemännen enligt 1939 års civila avlöningsreglemente. Han godtog därför kommitténs förslag. Icke heller från riksdagens sida framställdes någon erinran mot förslaget.

I samband med tillkomsten av allmän tre veckors semester föreslog *arbetstidsutredningen* att den förenämnda avrundningsregeln skulle få generell tillämpning.

Detta förslag föranledde vissa erinringar vid remissbehandlingen. Så anförde t. ex. *Svenska arbetsgivareföreningen* bl. a. följande:

Denna bestämmelse om uppräknig till närmast högre antal dagar kan leda till den märkliga konsekvensen, att en arbetstagare, som tjänstgör 16 dagar eller något däröver en månad hos viss arbetsgivare och därefter slutar sin anställning, utfår semesterersättning för 2 dagar. Intet hindrar, att han nästa månad återkommer till samme eller till annan arbetsgivare och då arbetar minst 16 dagar, för vilket han ånyo åtnjuter 2 dagars semesterersättning. Resultatet av ett sådant uppträdande blir, att en arbetstagare teoretiskt kan erhålla semesterersättning för 24 dagar i stället för enligt förslagets grundtanke 18 dagar. Det synes möjligt att undvika denna konsekvens, om i lagen införes en bestämmelse, att man vid beräkning av semesterersättning må räkna med brutet dagantal.

Departementschefen erinrade i *propositionen nr 72* till 1951 års riksdag om vad han anfört i frågan i propositionen till 1945 års riksdag samt fortsatte, att den omständigheten att allmän lagstadgad semester om tre veckor genomfördes icke syntes böra föranleda att man frångick en princip som statsmakterna sålunda redan ansett böra gälla för olika kategorier arbetstagare. Icke heller vid detta tillfälle framställdes vid riksdagsbehandlingen någon invändning mot bestämmelsen.

Motionerna

I *motionerna I: 123* och *II: 154* anföres bl. a. följande.

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. — — —

Vid genomförandet av både 1938 års och 1945 års semesterlagar gällde ett annat arbetstidsmätt 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 arbetade 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.

I motionerna I: 214 och II: 255 anföres bl. a. följande.

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.

I motionerna framhålles därjämte, att för dellidsanställda som utför arbete på sätt ovan angivits vid redogörelsen för motionernas yrkande semesterrätt bör utgå.

I motionerna I: 215 och II: 256 framhålles att högsta domstolen i en i november 1959 meddelad dom godtagit ett avtal, gällande en provisionsavlönad handelsresande, enligt vilket av de fem procent handelsresanden erhöi i provision en procent skulle utgöra semesterlön. Motionärerna finner denna praxis otillfredsställande och anser, att semesterlagen därigenom i realiteten åsidosättes på ett tämligen lättvindigt sätt.

I motionen I: 300 framhålles att regeln om uppräknig av brutet antal semesterdagar till närmast högre jämna tal kan utnyttjas av arbetstagare, vilka erhåller semesterersättning, för att skaffa sig oförtjänta förmåner. Motionärerna fortsätter:

De nämnda differenserna i fråga om intjänad rätt till semester eller semesterersättning kan synas obetydliga, men enligt vad vi har oss bekant, lär det förekomma i icke ringa omfattning att mindre nogräknade arbetstagare ofta byter anställning och tar ut semesterersättning av arbetsgivarna, som ger dem större förmåner än vad arbetstagare med stadigvarande anställning kan påräkna. Regeln om uppräknig av brutet antal semesterdagar till närmast högre jämna tal, som väl tillkommit av rent praktiska skäl, ger således viss möjlighet till missbruk. För att stävja möjligheterna härtill är det enligt vår mening lämpligt att företa en sådan ändring i lagen om semester, att den nämnda regeln icke skall tillämpas i fråga om beräkning av semesterersättning.

I motionen II: 583 erinras till en början om arbetstidsförkortningens inverkan på semesterlagens kvalifikationsregler. Motionärerna går därefter över till att diskutera vissa deltidsanställdas rätt till semester samt anför:

Det finns emellertid många arbetare som inte kan erhålla semesterrätt därför att deras arbete icke utföres för en och samma arbetsgivares räkning. De kommer inte heller i åtnjutande av särskild semesterlön, eftersom deras anställningsform principiellt är att hänföra till bestämmelserna i lagens § 7. De kan arbeta vissa dagar i veckan hos en arbetsgivare och andra dagar hos

en annan. Detta kan fortgå året runt. Sammanlagt utför de arbete i den omfattning lagen förutsätter för kvalifikation, men på grund av att de arbetar hos två arbetsgivare uppnår de inte kvalifikationstiden hos någon av dem. Det finns även firmor som året runt har folk anställda två eller ibland tre dagar i veckan. Trots helårsanställning kan de inte kvalificera sig för semester eller semesterlön.

Inom städningsarbetet och inom affärsvärlden finns det säkerligen många exempel på förhållanden av detta slag.

Motionärerna förmenar att arbetstagare av detta slag bör erhålla semesterlön.

Utskottet

I förevarande motioner behandlas olika frågor angående semester, nämligen arbetstidsförkortningens inverkan på semesterlagens kvalifikationsregler, deltidsanställdas rätt till semester, varsel om semesterledighet, beräkning av semesterersättning vid brutet antal semesterdagar samt utbetalning av semesterlön.

Enligt gällande bestämmelser utgår semester med en och en halv dag för varje kalendermånad av kvalifikationsåret, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst sexton dagar. Med dag å vilken arbete utförts jämställs i princip dag, varunder arbetstagaren under pågående anställning åtnjuter semester, varit oförmögen till arbete på grund av sjukdom, havandeskap eller barnsbörd eller fullgjort militär repetitionsövning. Syftet med dessa regler är dels att semester bör erhållas endast då arbetstagaren under större delen av månaden utfört arbete för arbetsgivarens räkning, dels ock att ett mindre antal kvalifikationsdagar skulle kunna medföra möjlighet till intjänandet av dubbel semesterledighet för en och samma månad.

I *motionerna I: 123 och II: 154* samt i *motionerna I: 214 och II: 255* hemställs om en översyn av semesterlagens kvalifikationsregler. I *motionen II: 583* hemställs i första hand, att kvalifikationskravet om 16 dagars arbete per kalendermånad nedsättes till 12 dagars arbete samt i andra hand att genom arbetstidsförkortningen erhållna fridagar skall betraktas som kvalificerande för semester. Såsom skäl härför har anförts, att vid tillkomsten av semesterlagens kvalifikationsregler den allmänna arbetstiden uppgick till 48 timmar i veckan. Sedan 1958 har emellertid pågått en successiv arbetstidsförkortning, som i år lett fram till en generell arbetstid av 45 timmar i veckan. Denna arbetstidsförkortning kommer i stor utsträckning att resultera i arbetsfria lördagar, med följd att relationen mellan det normala antalet arbetade dagar per månad och antalet kvalifikationsdagar för semester förskjutes. Därjämte kan uppstå risk för förlust av semesterrätten i månader med flera helgdagar.

Genom arbetstidsförkortningen, som bland annat medför åtminstone tidvis en arbetsvecka av fem dagar för ett flertal arbetstagare, har frågan om kvalifikationstiden kommit i ett delvis nytt läge. Den sammanhängande tid, under vilken arbetstagaren måste utföra arbete för arbetsgivarens räkning för att kvalificera sig till semesterrett, har sålunda vid en genomförd 5-dagarsvecka förlängts. I månader med många helgdagar, då icke sällan helgpermitteringar förekommer, kan vidare risk uppstå för förlust av semesterretten. Utskottet finner därför i likhet med motionärerna vägande skäl tala för en justering av semesterlagens regler i berörda avseende. Huruvida en sådan bör ske genom att antalet kvalifikationsdagar nedsättes eller genom att de på grund av arbetstidsförkortningen erhållna fridagarna jämställs med arbetade dagar eller genom att som kvalifikationskrav införes visst antal arbetade timmar eller på annat sätt, anser sig utskottet icke nu böra taga ställning till. Problemet bör i stället göras till föremål för utredning, vilken bör bedrivas med skyndsamhet så att förslag i ämnet kan föreläggas riksdagen snarast möjligt.

I *motionerna I: 214 och II: 255* samt i *motionen II: 583* togs upp till behandling jämväl vissa deltidsanställdas rätt till semester.

I *motionerna I: 214 och II: 255* framhålles, att ett flertal deltidsanställda utför arbete i långa sammanhängande perioder men under ett mindre antal dagar per månad än sexton. En sådan arbetstagare kan emellertid genom att arbeta mer än normal arbetstid under några av dagarna fullgöra arbete under sammanlagt minst så många timmar under en kalendermånad, som motsvarar sexton gången den för tjänsten gällande normalarbetstiden per dag. I *motionerna* hemställs om en översyn av semesterlagen i syfte att bereda jämväl arbetstagare av detta slag rätt till semester.

I *motionen II: 583* anföres att ett flertal arbetstagare regelbundet utför arbete åt mer än en arbetsgivare under en och samma kalendermånad. Som exempel nämnes bl. a. städerskor. Även om en sådan arbetstagare utfört arbete under sammanlagt 16 dagar under en kalendermånad, kan, eftersom arbetet utförts åt olika arbetsgivare, detsamma icke kvalificera till semesterrett. Enligt motionärerna bör semesterlagens bestämmelser ändras så att anställda av detta slag erhåller semesterlön.

Spörsmålet om de korttidsanställdas rätt till semester har sedan lång tid tillbaka varit föremål för uppmärksamhet. Redan vid antagandet av 1938 års lag om semester var man medveten om att systemet med arbetsdagarnas anknytning till kalendermånad kunde komma att medföra vissa ojämnheter. Den föreslagna regeln ansågs emellertid förenad med så stora praktiska fördelar, att den allmänt godtogs. Vid tillkomsten av den nu gällande lagen om semester 1945 uttalade andra lagutskottet, att det låg i sakens natur, att uppsällandet av en fix gräns, sådan som vissa dagars arbete i månaden, alltid kunde föranleda påståendet att de arbetstagare som föll

under gränsen blev orättvist behandlade. Ett förhinderande av olägenheterna förutsatte emellertid att lagens konstruktion skulle ändras, vilket utskottet då icke ville förorda.

Frågan om de korttidsanställdas rätt till semester har i många fall funnit sin lösning genom kollektivavtal, i vilka ett annat beräkningssätt kommit till användning än semesterlagens. Enligt utskottets uppfattning kvarstår emellertid fortfarande vissa grupper av deltidsanställda arbetstagare, som ännu icke fått sin semesterfråga tillfredsställande ordnad. Vid den översyn av semesterlagens kvalifikationsbestämmelser, för vilken utskottet i det föregående uttalat sig, visar det sig annolikt nödvändigt att ompröva frågan om lagens konstruktion. Det förefaller utskottet lämpligt att i samband därmed jämväl de i motionerna aktualiserade problemen göres till föremål för övervägande.

Enligt 13 § semesterlagen åligger det arbetsgivaren att senast fjorton dagar före semesterns början på lämpligt sätt underrätta arbetstagaren om tiden för semestern. I *motionerna I: 123 och II: 154* framställs önskemål om utredning syftande till förlängning av denna varseltid.

Redan vid bestämmelsens tillkomst 1938 höjdes röster för att varseltiden skulle bestämmas till en månad. Statsmakterna stannade emellertid då för att begränsa tiden till fjorton dagar. Bestämmelsen är att betrakta som en minimiföreskrift, och i praktiken torde för ett stort antal arbetstagare varseltiden vara betydligt längre. Den i semesterlagen stadgade varseltiden framstår också numera som väl snävt tilltagen. Utskottet anser det därför lämpligt att jämväl denna fråga blir föremål för utredning.

Enligt semesterlagen gäller att, då vid beräkning av semesterns längd brutet dagantal uppstår, semestern skall utgå med närmast högre antal dagar. I *motionen I: 300* hemställs om sådan ändring av semesterlagen, att denna regel icke skall gälla vid beräkning av semesterersättning. Som skäl för sin hemställan framhåller motionärerna, att regeln otillbörligt utnyttjas av mindre nogräknade arbetstagare. Genom att ofta byta anställning kan dessa nämligen tillskansa sig semesterförmåner, som överstiger dem som utgår till de stadigvarande anställda.

Vid remissbehandlingen av förslaget om allmän treveckorssemester väckte den angivna avrundningsregeln viss kritik. Departementschefen erinrade emellertid i propositionen till 1951 års riksdag om att regeln införts redan i 1945 års lag om semester samt att motsvarande bestämmelse återfanns i statens allmänna avlöningsreglemente. Enligt hans uppfattning saknades det därför anledning att frånga en princip, som statsmakterna redan ansett böra gälla för olika kategorier arbetstagare.

Genom den angivna avrundningsregeln kan en arbetstagare genom att byta anställning förvärva semesterförmåner som överstiger vad som kan till-

komma en stadigvarande anställd. De fall där regeln avsiktligt utnyttjas i detta syfte torde emellertid vara tämligen få. Ur arbetsgivarens synpunkt uppväges i huvudsak den ekonomiska belastning som regeln för med sig därav, att han icke har skyldighet att lämna semesterförmån till arbetstagare, som utfört arbete för hans räkning under mindre antal dagar per kalendermånad än sexton. Då härtill kommer att skillnad icke rimligen bör göras vid beräkning av semesterförmånens storlek i ledighet och i pengar, finner utskottet icke skäl tillstyrka bifall till motionsyrkandet.

I *motionerna I: 215 och II: 256* framhålles att högsta domstolen i en i november 1959 meddelad dom godtagit ett avtal gällande en provisionsavlönad handelsresande, enligt vilket av de fem procent handelsresanden erhöi i provision en procent skulle utgöra semesterlön. Motionärerna yrkar i anledning därav, att riksdagen för sin del måtte antaga ett förslag till sådan ändring i semesterlagen, att ej i annan form än kollektivavtal får avtalas, att semesterlön skall innefattas i arbetslön eller utbetalas efter hand i den mån arbetet utföres för arbetsgivarens räkning.

I likhet med motionärerna anser utskottet nämnda praxis mindre tillfredsställande. Semesterlagstiftningen syftar till att bereda arbetstagaren viss ledighet för rekreation och vila. För de arbetstagare, som icke erhåller semesterförmån i form av ledighet med bibehållen lön utan åtnjuter särskild semesterlön, skall semesterlönen utgöra den ekonomiska möjligheten här för. Därest semesterlönen utbetalas successivt till arbetstagaren i samband med den vanliga löneutbetalningen, kan syftet med semesterlönen bli förefelat. Utskottet finner det därför lämpligt att jämväl denna fråga blir föremål för utredning i samband med den översyn, för vilken utskottet i det föregående uttalat sig.

På grund av vad sålunda anförts får utskottet hemställa,

- A. att riksdagen i anledning av
 - 1) motionerna I: 123 och II: 154,
 - 2) motionerna I: 214 och II: 255,
 - 3) motionerna I: 215 och II: 256, samt
 - 4) motionen II: 583

måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla om en översyn av lagen om semester i enlighet med vad utskottet anförte; samt

B. att motionen I: 300 icke måtte föranleda någon riksdagens åtgärd.

Stockholm den 20 april 1960

På andra lagutskottets vägnar:

AXEL STRAND

Vid detta ärendes behandling har närvarit

från f ö r s t a kammaren: herrar Strand, Nils Elowsson, Axel Svensson, Sunne, fru Carlqvist, fru Svenson, herrar Åkesson och Ringaby;

från a n d r a kammaren: herrar Nilsson i Göteborg, Odhe, Wahrendorff, Bengtsson i Varberg, Fredriksson, Rimmerfors*, Björkman och Königson.

* Ej närvarande vid utlåtandets justering.