

**Nr 68**

**Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om semester, m. m.; given Stockholms slott den 8 mars 1963.**

Under åberopande av bilagda i statsrådet och lagrådet hållna protokoll vill Kungl. Maj:t härmed, jämlikt § 87 regeringsformen, föreslå riksdagen att antaga härvid fogade förslag till

- 1) lag om semester och
- 2) lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

**GUSTAF ADOLF**

*Sven Aspling*

---

**Propositionens huvudsakliga innehåll**

I propositionen föreslås en ny semesterlag, som skall ersätta den nu gällande lagen av år 1945. Förslaget innebär, att den lagstadgade semestern förlänges från tre till fyra veckor. Eftersom den längre semestern skall kunna börja intjänas fr. o. m. den 1 juli 1963, blir semestern under 1964 maximalt tre och en halv vecka. Under 1965 kan full fyra veckorssemester utgå.

Kvalifikationsvillkoren för rätt till semester uppmjukas, vilket blir till gagn i synnerhet för korttidsanställda och anställda med intermittert arbete. För månad då arbete utförts å minst 8 dagar skall sålunda en dags semester utgå. Har arbete utförts å minst 15 dagar blir semestern för den månaden 2 dagar.

Liksom hittills skall beträffande semesterns förläggning gälla, att arbetsgivaren bestämmer när semester skall utgå men att arbetstagaren har rätt att påfordra att hela den lagstadgade semestern utlägges i ett sammanhang. Det skall alltså vara tillåtet att träffa överenskommelser, både enskilt och kollektivt, om uppdelning av semestern på skilda perioder.

Propositionen innehåller vidare förslag om införande av en procentlöne- metod för beräkning av semesterlönen för arbetstagare, som är avlönade

1 — Bihang till riksdagens protokoll 1963. 1 saml. Nr 68

med tim- eller ackordslön eller med provision. Semesterlönen för sådan arbetstagare skall utgöra 9 procent av arbetstagarens inkomst i anställningen under kvalifikationsåret. De s. k. okontrollerade arbetstagarna skall enligt förslaget få särskild semesterlön med 9 procent av all inkomst i anställningen under kvalifikationsåret.

Den rätt till sex veckors semester som f. n. enligt en särskild lag av år 1951 tillkommer vissa arbetstagare med radiologiskt arbete föreslås bibehållen i en ny lag i ämnet.

PROPOSITION

1963:01

PROPOSITIONENS HUVUDSÄNDNING

Enligt förslaget skall semesterlönen för arbetstagare som omfattas av semesterlagen utgöra 9 procent av den lönegrund som utgör grund för beräkningen av semesterlönen. För arbetstagare som omfattas av semesterlagen skall semesterlönen utgöra 9 procent av den lönegrund som utgör grund för beräkningen av semesterlönen.

Enligt förslaget skall semesterlönen för arbetstagare som omfattas av semesterlagen utgöra 9 procent av den lönegrund som utgör grund för beräkningen av semesterlönen. För arbetstagare som omfattas av semesterlagen skall semesterlönen utgöra 9 procent av den lönegrund som utgör grund för beräkningen av semesterlönen.

Enligt förslaget skall semesterlönen för arbetstagare som omfattas av semesterlagen utgöra 9 procent av den lönegrund som utgör grund för beräkningen av semesterlönen. För arbetstagare som omfattas av semesterlagen skall semesterlönen utgöra 9 procent av den lönegrund som utgör grund för beräkningen av semesterlönen.

**Förslag**

till

**L a g****om semester**

Härigenom förordnas som följer.

**Inledande bestämmelser****1 §.**

Denna lag äger tillämpning å arbetstagare i allmän eller enskild tjänst med undantag av sådana arbetstagare, för vilka enligt statliga föreskrifter gälla särskilda bestämmelser rörande semester. Från lagens tillämpning är ock undantagen arbetstagare, som är medlem av arbetsgivarens familj eller som avlönas uteslutande genom andel i vinst.

**2 §.**

Har mellan arbetsgivare och arbetstagare träffats avtal, som innefattar avstående från rätt till semester eller i något avseende mindre förmåner för arbetstagaren än vad i denna lag stadgas, är avtalet i sådan del ogiltigt, med mindre annat anges i lagen.

**3 §.**

Arbetstagare äger på grund av det arbete, som han under ett kalenderår (*kvalifikationsår*) utfört för arbetsgivarens räkning, rätt att av denne erhålla semester. Såsom kvalifikationsår må, såframt överenskommelse därom träffas, gälla annan period av samma längd.

Semestern skall utgå under året näst efter kvalifikationsåret; dock må efter överenskommelse semestern, helt eller delvis, åtnjutas tidigare.

Under semestern skall arbetstagaren åtnjuta lön (*semesterlön*).

**4 §.**

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 äger i stället uppbära särskild semesterlön enligt 16 §.

Vad i 3 § första och andra styckena är stadgat om semester skall äga motsvarande tillämpning beträffande sådan semesterlön.

## 5 §.

Upphör anställning innan arbetstagaren åtnjutit semester eller semesterlön, vartill han förvärvat rätt enligt denna lag, skall han erhålla ersättning därför (*semesterersättning*).

Motsvarande skall gälla, därest arbetstagares anställningsvillkor, utan att anställningen upphör, ändras så att semester skall utgå under kvalifikationsåret i stället för under året näst efter detta. I sådant fall skall vid tillämpning av lagens bestämmelser om semesterersättning så anses som om anställningen upphört vid den tidpunkt, från vilken anställningsvilkoren ändrats.

## 6 §.

Överlåtelse av företag eller fartyg må icke inverka på arbetstagarens rätt enligt denna lag.

*Semesterns längd*

## 7 §.

Semester utgår med två dagar för varje kalendermånad av kvalifikationsåret, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst femton dagar. Har arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst åtta och högst fjorton dagar under en kalendermånad, utgår semester för den månaden med en dag.

Med dag, å vilken arbete utförts, jämställes dag, varunder arbetstagaren under pågående anställning

- a) åtnjutit semester;
- b) varit oförmögen till arbetet på grund av sjukdom, dock att dag, som infaller efter det att arbetstagaren till följd av sjukdom varit frånvarande från arbetet under sammanlagt nittio dagar av kvalifikationsåret, jämställles endast om arbetsoförmågan föranletts av yrkesskada;
- c) i samband med havandeskap eller barnsbörd avhållit sig från arbetet, i den mån bortovaron icke överstigit nittio dagar;
- d) fullgjort sådan i 27 § värnpliktslagen eller med stöd därav föreskriven militärövning om högst sextio dagar, som ej är beredskapsövning eller direkt ansluter sig till första tjänstgöring, dock att av tid för militärövning högst sextio dagar under varje kvalifikationsår må räknas arbetstagaren till godo; eller
- e) efter det kalenderår under vilket han fyllt tjugotvå år fullgjort tjänstgöring i civilförsvaret å annan tid än då civilförsvarsberedskap råder eller då beredskapsövning må anordnas vid krigsmakten, dock att av tjänstgöring i civilförsvaret högst sextio dagar under varje kvalifikationsår må räknas arbetstagaren till godo.

Dag, under vilken arbetstagaren varit frånvarande från arbetet av anledning, som i andra stycket b)—e) sägs, skall icke jämföras med dag å vilken arbete utförts, därest arbete eljest uppenbarligen icke kunnat beredas arbetstagaren å sådan dag. Har arbetstagaren varit frånvarande från arbetet av anledning, som i andra stycket b) sägs, och har frånvaron fortgått oavbrutet under två kvalifikationsår, skall därefter infallande dag av frånvaroperioden icke jämföras med dag, å vilken arbete utförts.

I fall som avses i andra stycket b) är arbetstagaren skyldig att, om arbetsgivaren så påfordrar, genom intyg av läkare eller uppgift från allmän försäkringskassa styrka att han på grund av sjukdom varit oförmögen till arbetet.

Om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete stadgas i särskild lag.

### 8 §.

I semestern inräknas icke söndagar. Helgdagar inräknas däri, om semestern utgår med flera dagar i en följd än sex. Sedvanliga fridagar inräknas i semestern.

Arbetstagare, som har att utföra sitt arbete jämväl å söndag, äger åtnjuta ledighet från arbetet å söndag, som infaller under eller omedelbart efter semestern, ehuru sådan dag ej skall inräknas i semestern. Är arbetstagare, varom här är fråga, berättigad till ledighet från arbetet å annan veckodag än söndag och infaller dylik ledighetsdag under semestern, skall den dagen inräknas i semestern.

Vad i andra stycket första punkten sägs med avseende å söndag skall äga motsvarande tillämpning å sådan helgdag, som icke enligt första stycket skall inräknas i semestern.

### 9 §.

Äger arbetstagare enligt avtal med arbetsgivaren rätt till längre semester än som föreskrives i 7 §, skola övriga bestämmelser i denna lag, i de avseenden ej annat överenskommits, gälla jämväl beträffande den överskjutande delen av semestern. I sådant fall skall en tolfedel av semestern anses belöpa å varje kalendermånad av kvalifikationsåret. Uppstår vid beräkningen av semesterns längd brutet dagantal, skall semestern utgå med närmast högre antal dagar.

### *Semesterns förläggning*

### 10 §.

Arbetsgivaren äger bestämma, när semester skall utgå; dock bör semestern, om arbetstagaren icke annat begär, såvitt möjligt förläggas till sommartid. Utan arbetstagarens medgivande må semestern icke förläggas till

tid, då arbetstagaren på grund av sjukdom, som inträffat innan semestern börjat, är oförmögen till arbetet, eller till sådan tid för hans bortovaro från arbetet, som enligt 7 § andra stycket c)—e) skall jämföras med tid å vilken arbete utförts. Dyligt medgivande erfordras dock icke, därest arbete eljest uppenbarligen icke kunnat beredas arbetstagaren å tid som nu sagts.

Semestern skall utgå i ett sammanhang, såframt icke överenskommelse om annan ordning träffas med arbetstagaren. Överstiger semestertiden tjugofyra dagar, må dock semestern förläggas till två skilda perioder, av vilka den ena utgör minst tjugofyra dagar.

Semester för arbetstagare å fartyg må icke utan arbetstagarens medgivande utgå annat än i svensk hamn.

#### 11 §.

Arbetsgivaren skall i god tid före semesterns början på lämpligt sätt underrätta arbetstagaren om tiden för semestern. Underrättelsen bör lämnas såvitt möjligt en månad före semesterns början och må icke i något fall givas senare än fjorton dagar dessförinnan.

Å fartyg anställd arbetstagare, som önskar erhålla semester, skall göra skriftlig ansökan därom hos arbetsgivaren. Har sådan ansökan icke gjorts, skall arbetsgivaren i stället för semester utgiva ersättning till arbetstagaren med belopp, motsvarande vad denne skulle hava uppburit i semesterlön; dock må arbetsgivaren i stället, såframt överenskommelse därom träffas med arbetstagaren, under högst ett år uppskjuta semestern.

#### Semesterlön

#### 12 §.

Arbetstagare, som är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, äger uppbära den å semestertiden belöpande lönen.

För annan arbetstagare än i första stycket sägs utgör semesterlönen för hela semestertiden nio procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst i anställningen under kvalifikationsåret. Är arbetstagaren berättigad till längre semester än som föreskrives i 7 §, skall för varje dag, varmed semestern för år räknat överstiger tjugofyra dagar, semesterlönen höjas med fyra tiondels procent av inkomsten.

Vid tillämpning av andra stycket skall i arbetsinkomsten icke inräknas semesterlön, sjuklön eller sådant tillägg till lönen, som utgått för tid utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden (övertidstillägg). För varje dag som arbetstagaren varit frånvarande från arbetet och som enligt 7 § andra stycket b)—e) jämföras med dag, å vilken arbete utförts, skall arbetsinkomsten ökas med ett belopp, motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen under kvalifikationsåret.

Vid beräkning av semesterlön skall hänsyn icke tagas till förmån av fri bostad eller till löneförmån, som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

För arbetstagare, vars semesterlön helt eller delvis skall beräknas på sätt i andra stycket sägs, må överenskommelse träffas om annan beräkning än ovan föreskrives, såframt överenskommelsen har form av kollektivavtal och å arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation, som enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt är att anse såsom huvudorganisation. Arbetsgivare, som är bunden av dylikt kollektivavtal, må tillämpa det jämväl beträffande arbetstagare, vilken ej är medlem av den avtalsslutande organisationen å arbetstagarsidan men sysselsättes i sådant arbete, som avses med avtalet; dock gäller vad nu sagts ej arbetstagare, som omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

#### 13 §.

Arbetstagare, som är i arbetsgivarens kost, äger för varje dag, då han under semestern icke till någon del erhåller denna förmån, rätt till skälig ersättning därför. Ersättning för kost utgår härvid jämväl för söndag och helgdag, som infaller under semestern.

#### 14 §.

Semesterlön skall, såvida ej överenskommelse om annat träffas enligt 12 § sista stycket, utbetalas till arbetstagaren i samband med semestern.

#### 15 §.

Arbetstagare mister rätten till semesterlön, om han under någon del av semestern utför avlönat arbete inom sitt yrke. Utan sådan påföljd äger dock arbetstagare i anställning, som innehaves jämsides med den vari semestern åtnjutes, utföra arbete som ej går utöver det vanliga.

#### 16 §.

Arbetstagare, som avses i 4 §, är berättigad till särskild semesterlön med nio procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under kvalifikationsåret.

Beträffande arbetstagare, varom här är fråga, skall vad i 12 § fjärde stycket och 13 § är stadgat äga motsvarande tillämpning.

Särskild semesterlön skall utbetalas till arbetstagaren senast den 30 juni näst efter kvalifikationsårets utgång eller, därest kvalifikationsåret utlöper efter den 30 april, senast två månader efter dess utgång.

#### 17 §.

Har arbetstagare under viss kalendermånad för arbetsgivarens räkning utfört, förutom arbete som avses i 4 §, jämväl annat arbete utan att semes-

terlön skall beräknas enligt 12 §, skall jämväl sistnämnda arbete anses vara utfört under förhållanden, som avses i 4 §, och arbetstagaren förty vara berättigad till särskild semesterlön för arbetet i dess helhet enligt bestämmelserna i 16 §.

### *Semesterersättning*

#### 18 §.

Semesterersättning skall bestämmas enligt de i 12, 13, 16 och 17 §§ stadgade grunderna. Vid beräkning av semesterersättningens storlek skall, där arbetstagaren var avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller månad, av lönen å varje dag, för vilken semesterersättning skall utgå, anses belöpa vid veckolön en sjättedel och vid månadslön en tjugofemtedel. För arbetstagare i arbetsgivarens kost skall ersättning för kosten utgå allenast för det antal dagar, för vilket ersättning i övrigt skall beräknas.

Har arbetstagare utan invändning mottagit semester, vartill han ännu icke förvärvat rätt eller som han eljest ännu icke varit berättigad åtnjuta, må honom tillkommande semesterersättning minskas med så stor del av ersättningen som svarar mot förhållandet mellan den i förskott åtnjutna semestern och den semester vartill arbetstagaren vid tidpunkten för anställningens upphörande förvärvat rätt. Vad nu sagts skall dock ej gälla, om förskottssemestern åtnjutits mer än fem år före anställningens upphörande.

#### 19 §.

Semesterersättning skall utbetalas inom en vecka från utgången av det kalenderkvartal, varunder arbetstagarens anställning upphört, eller, därest arbetstagaren innehåft sin anställning sedan minst tre månader, inom en vecka efter anställningens upphörande.

Möter hinder mot att inom den i första stycket angivna tiden beräkna semesterersättningens storlek, må semesterersättningen utbetalas senare än där sägs; dock skall semesterersättningen i dylikt fall utbetalas inom en vecka sedan hindret upphört.

### *Särskilda bestämmelser*

#### 20 §.

Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag, skall han gälda, förutom den semesterlön eller semesterersättning vartill arbetstagaren på grund av lagen kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada.

Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarens intresse av att erhålla semester och övriga sådana omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende å tvistens uppkomst, skadans storlek eller om-



ståndigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må ock äga rum.

21 §.

Älägges skadeståndsskyldighet flera, skall den fördelas mellan dem efter den större eller mindre skuld, som provas ligga envar till last.

22 §.

Envar, som vill fordra lön, ersättning eller skadestånd enligt denna lag, skall anhängiggöra sin talan inom två år från utgången av det år, varunder arbetstagaren enligt lagen ägt åtnjuta den förmån, till vilken anspråket hänför sig. Försummas det, är talan förlorad.

23 §.

Mål, som avse tillämpningen av denna lag, upptagas och avgöras av allmän domstol; dock skola mål beträffande arbetstagare, vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal, anhängiggöras vid arbetsdomstolen. Att betalningsföreläggande för fordran på semesterlön eller semesterersättning enligt lag må sökas vid allmän underrätt jämväl om arbetsavtalet regleras av kollektivavtal, därom är särskilt stadgat.

I fråga om anhängiggörande och utförande hos arbetsdomstolen av talan jämlikt denna lag skall gälla vad i 13 § lagen om arbetsdomstol stadgas, ändock att målet ej är sådant som i sistnämnda lag sägs.

---

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1963, från och med vilken dag semester rätt enligt lagen kan förvärvas.

Genom denna lag upphäves lagen den 29 juni 1945 (nr 420) om semester.

Beträffande det antal dagar under en kalendermånad, å vilka arbetstagare skall hava utfört arbete för arbetsgivarens räkning för att bli berättigad till semester, skall såvitt avser månad före den 1 januari 1964 i stället för bestämmelserna i 7 § första stycket nya lagen tillämpas vad som stadgas i 7 § första stycket i den äldre lagen.

Angående semester, vartill rätt förvärvats före den 1 januari 1964, skola i stället för bestämmelserna i 12 § andra och tredje styckena nya lagen gälla bestämmelserna i 14 § andra stycket i den äldre lagen samt i stället för 16 och 17 §§ nya lagen bestämmelserna i 17—19 §§ i den äldre lagen; dock skall den i 18 § sistnämnda lag avsedda semesterlönen utgöra nio procent av arbetsinkomst som belöper på tid efter den 30 juni 1963.

Arbetstagare som den 1 juli 1963 förvärvat semesterrätt enligt den äldre lagen skall, i den mån han icke då åtnjutit honom enligt nämnda lag tillkommande förmån, äga åtnjuta semesterförmån enligt bestämmelserna i den nya lagen, med iakttagande dock av vad i tredje och fjärde styckena ovan är stadgat.

**Förslag**

till

**Lag****om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete**

Härigenom förordnas som följer.

**1 §.**

Semester, vartill rätt förvärvats enligt lagen om semester, skall utgå med tre dagar för varje kalendermånad av kvalifikationsåret, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning å minst femton dagar utfört radiologiskt arbete, vari arbetstagaren utsatts för joniserande strålning i sådan utsträckning, att menlig inverkan därav kan befaras.

Med avseende å semester, som utgår enligt första stycket, skola bestämmelserna i 7 § andra och tredje styckena lagen om semester äga motsvarande tillämpning. Därvid skall iakttagas,

1) att dag, varunder arbetstagaren åtnjuter semester, må räknas honom till godo för erhållande av förhöjt antal semesterdagar endast därest han omedelbart före och efter semestern utfört arbete, som avses i denna lag, samt

2) att dag, varunder arbetstagaren varit frånvarande från arbetet av anledning, varom förmåles i 7 § andra stycket b)—e) lagen om semester, icke må räknas arbetstagaren till godo för erhållande av förhöjt antal semesterdagar, därest arbete, som avses i denna lag, uppenbarligen icke kunnat beredas honom å sådan dag.

**2 §.**

På begäran av domstol eller den, vars rätt beröres, åligger det arbetarskyddsstyrelsen att avgöra, huruvida visst arbete är sådant, som avses i denna lag.

Är mål, som handlägges vid domstol, beroende av fråga, som i första stycket sägs, skall domstolen hänskjuta frågan till arbetarskyddsstyrelsen, när part sådant yrkar eller domstolen finner det nödigt; och må dom ej meddelas, förrän arbetarskyddsstyrelsens beslut kommit domstolen tillhanda.

3 §.

Om semester, som utgår med tillämpning av denna lag, gäller i övrigt vad i lagen om semester är stadgat.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1964, från och med vilken dag semesterrätt enligt lagen kan förvärvas.

Genom denna lag upphäves lagen den 25 maj 1951 (nr 304) om förlängd semester för vissa arbetstagare med hälsofarligt arbete.

Arbetstagare, som den 1 januari 1964 förvärvat semesterrätt enligt den äldre lagen, skall, i den mån han icke då åtnjutit honom enligt nämnda lag tillkommande förmån, äga åtnjuta semesterförmån enligt föreskrifterna i den nya lagen.

---

*Utdrag av protokollet över socialärenden, hållet inför Hans Maj:t  
Konungen i statsrådet å Stockholms slott den 1 februari  
1963.*

**Närvarande:**

**Statsministern ERLANDER, statsråden STRÄNG, ANDERSSON, LINDSTRÖM, LANGE, KLING, SKOGLUND, EDENMAN, AF GEIJERSTAM, HERMANSSON, ASPLING.**

Efter gemensam beredning med statsrådets övriga ledamöter anmäler chefen för socialdepartementet, statsrådet Aspling, fråga angående *ny semesterlagstiftning* samt anför.

Hösten 1960 tillkallades en utredning för översyn av gällande semesterlagstiftning. Därvid uttalades, under hänvisning till den fortgående produktivitetsförbättringen inom det svenska näringslivet och till internationella utvecklingstendenser, att man borde utgå från att den lagstadgade semestern vid lämplig tidpunkt förlängdes till fyra veckor. Utredningen skulle undersöka de olika problem som sammanhänge med en sådan utvidgning av semesterrätten. I övrigt skulle utredningen göra en systematisk genomgång av gällande semesterregler och pröva behovet i olika avseenden av en revision.

Utredningen, som antog namnet 1960 års semesterkommitté<sup>1</sup>, har nu slutfört sitt arbete och redovisat resultatet dels i betänkandet »Ny semesterlag» (SOU 1962: 44), dels i en promemoria med förslag till lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med hälsofarligt arbete (stencilerad).

Över betänkandet har, efter remiss, yttranden avgivits av arbetsdomstolens ordförande, arbetarskyddsstyrelsen, arbetsmarknadsstyrelsen, generalpoststyrelsen, telestyrelsen, järnvägsstyrelsen, vattenfallsstyrelsen, statskontoret, domänstyrelsen, kommerskollegium, statens avtalsnämnd, Svenska landstingsförbundet, Svenska stadsförbundet, Svenska landskommunernas förbund, Svenska arbetsgivareföreningen, Sveriges industriförbund, Svenska lantarbetsgivareföreningen, Sveriges lantbruksförbund, Riksförbundet landsbygdens folk, Föreningen skogsarbeten, Värmlands och Västra Bergslagens skogsarbetsgivareförening, Bankernas förhandlingsor-

<sup>1</sup> Byråchefen F. Rune, ordförande, direktören L. Bratt, ledamoten av riksdagens första kammare, juris doktorn J. L. Geijer, ledamoten av riksdagens andra kammare, lantbrukaren G. R. Johansson, ledamoten av riksdagens första kammare, typografen L. E. Larsson, förste byråsekreteraren F. U. Nihlfors, ledamoten av riksdagens andra kammare, assistenten Viola H. M. Sandell, sekreteraren i Landsorganisationen E. Vilhelmsson och ledamoten av riksdagens första kammare, kaptenen G. I. Virgin.

ganisation, Försäkringsbolagens förhandlingsorganisation, Handelns arbetsgivareorganisation, Sveriges köpmannaförbund, Kooperativa förbundet, Sveriges arbetsgivareförening för hotell och restauranter, Sveriges centrala restaurangaktiebolag, Fastigheternas förhandlingsorganisation, Svenska järnvägarnas arbetsgivareförening, Svenska droskbilägareförbundet, Svenska lasttrafikbilägareförbundet, Svenska omnibusägareförbundet, Svenska lokaltrafikföreningen, Sveriges hantverks- och industriorganisation, Sveriges redareförening, Rederiföreningen för mindre fartyg, Svensk industriförening, Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens centralorganisation, Sveriges akademikers centralorganisation, Svenska turistföreningen, Svenska resebyråföreningen, Folkrörelsernas rese- och semesterhemsorganisation, Svenska turisthotellens riksförbund, Svenska turisttrafikförbundet, Statstjänstemännens riksförbund, Sveriges handelsresandeförbund samt Föreningen Sveriges aktiva handelsresande.

Över promemorian har remissyttranden avgivits av arbetarskyddsstyrelsen, medicinalstyrelsens strålskyddsnämnd, Svenska landstingsförbundet, Svenska stadsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen, Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens centralorganisation och Sveriges akademikers centralorganisation.

Jag anhåller nu att få upptaga de i betänkandet och promemorian berörda spörsmålen till närmare behandling.

### **Gällande lagstiftning**

*Lagen den 29 juni 1945 om semester* (nr 420; ändr. 1946: 336, 1951: 303, 1954: 661 och 1956: 420) äger i princip tillämpning på alla arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Undantagna är sådana arbetstagare hos staten, för vilka gäller särskilda föreskrifter om semester, samt arbetstagare, som är medlem av arbetsgivarens familj eller avlönas uteslutande genom andel i vinst.

Lagens tvingande verkan har kommit till uttryck däri, att avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, som innefattar avstående från rätt till semester eller i något avseende mindre förmåner för arbetstagaren än vad i lagen stadgas, anses ogiltigt, med mindre annat uttryckligen anges i lagen.

Semesterförmånerna enligt lagen är lika avvägda för alla arbetstagare oavsett tjänsteställning. Äger arbetstagare enligt avtal med arbetsgivaren rätt till längre semester än som stadgas i lagen, skall emellertid, med visst undantag, lagens övriga bestämmelser gälla även beträffande den överskjutande delen av semestern såvida parterna ej kommit överens om annat.

I det fall att för arbetstagare i någon yrkesgrupp med hänsyn till anställningens art eller varaktighet, anställningsort, levnadsålder eller andra sådana omständigheter längre semester i allmänhet utgår än som föreskrives

i lagen, skall dylik sedvänja, med beaktande av lagens övriga bestämmelser, lända till efterrättelse för hela yrkesgruppen i fråga.

Varje av lagen omfattad arbetstagare äger på grund av det arbete han för arbetsgivarens räkning utför under ett kalenderår (kvalifikationsåret) rätt till semester, dvs. ledighet med lön, under nästkommande år. Parterna i tjänsteavtalet har rätt att träffa överenskommelse om att annan period än kalenderåret skall utgöra kvalifikationsår, förutsatt att perioden är av samma längd, och de kan även komma överens om att semestern skall åtnjutas tidigare än i lagen stadgas.

En förutsättning för att arbetstagaren på lagen skall kunna grunda någon rätt till semester är att han under kvalifikationsåret utfört arbete i viss, icke helt ringa omfattning. Semester utgår sålunda endast för sådan kalendermånad av kvalifikationsåret, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar. Något krav beträffande arbetstidens längd per dag behöver dock icke vara uppfyllt. Semestern utgör en och en halv dag per kalendermånad; skulle vid beräkningen av semesterns längd brutet dagantal uppstå, skall semestern utgå med närmast högre antal dagar.

Principiellt grundas rätten till semester endast på det utförda arbetet. Vid frånvaro från arbetet av vissa bestämda anledningar har dock frånvarotiden ansetts kvalificera till semester i samma mån som om arbete utförts under denna tid. Detta gäller beträffande *dels* frånvaro på grund av semester, *dels* frånvaro vid arbetsoförmåga i anledning 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 jämställs endast om arbetsoförmågan föranletts av yrkesskada, *dels* frånvaro i högst tolv veckor i samband med havandeskap eller barnsbörd, *dels* slutligen frånvaro för fullgörande av 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.

Till undvikande av att arbetstagare, vilka är frånvarande av sådana kvalificerande anledningar som nu nämnts — med undantag dock för semester-tid — skulle i semesterhänseende kunna uppnå en fördelaktigare position än sina arbetskamrater, gäller emellertid vidare, att tid, varunder arbete uppenbarligen icke kunnat beredas den frånvarande arbetstagaren, ej heller anses kvalificerande till semester.

I semester inräknas icke söndagar och ej heller helgdagar, om semestern utgår med mindre antal dagar i en följd än sex. I övrigt ingår alla dagar i semestern, även sedvanliga fridagar. Den arbetstagare, som normalt har arbete även på sön- eller helgdag, har rätt att vara arbetsledig på sön- eller helgdag under eller omedelbart efter semestern, även om denna dag ej skall

inräknas i semestern. Har sådan arbetstagare rätt till ledighet på annan veckodag än söndagen, inräknas emellertid sådan ledighetsdag i semestern.

Om en arbetstagare övergår till ny anställning hos samme arbetsgivare och semestern i den nya anställningen, till skillnad från vad som gällde i den gamla, utgår under löpande kvalifikationsår, skall semesterdagar vartill arbetstagaren förvärvat rätt i den gamla anställningen inräknas i den semester som utgår i den nya anställningen. Semestern skall utgå med högst det antal dagar, vartill semester i den nya anställningen beräknas för helt år.

I fråga om semesterns förläggning gäller enligt lagen, att arbetsgivaren har rätt att bestämma när semester skall utgå, men att semestern, om arbetstagaren icke annat begär, såvitt möjligt bör förläggas till sommartid. Om icke annat överenskommes skall vidare semestern utgå i ett sammanhang. Arbetsgivaren äger icke utan arbetstagarens medgivande förlägga semestern till tid, då arbetstagaren är oförmögen till arbete på grund av sjukdom, vilken inträffat före semesterns inträde och ej heller till sådan tid, då arbetstagaren är frånvarande på grund av havandeskap eller militärtjänstgöring, i den mån dylik frånvaro är kvalificerande för semester. Arbetstagarens medgivande är dock icke erforderligt, om arbete uppenbarligen icke kunnat beredas arbetstagaren under den kvalificerande frånvarotiden.

Senast 14 dagar före semesterns början skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om tiden för dennes semester. Detta gäller dock icke för arbetstagare på fartyg. Sådan arbetstagare har att hos arbetsgivaren göra skriftlig ansökan om semester. Ansöker han ej om semester, får han i stället ersättning av arbetsgivaren med belopp motsvarande vad han skulle ha uppburit i lön under semestern. Dock kan arbetsgivaren och arbetstagaren i stället komma överens att uppskjuta semestern högst ett år.

Beträffande lönen åt arbetstagare, som erhåller semesterledighet från arbetet, innehåller lagen regler om skilda beräkningssätt för skilda kategorier av arbetstagare. Arbetstagare, som är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, äger uppbära den på semestertiden belöpande lönen, dvs. den tidlön som han skulle uppburit om han under samma period varit kvar i arbete. För annan arbetstagare — t. ex. den som är avlönad med tim- eller ackordslön — gäller i stället, att han för varje semesterdag äger rätt att uppbära lön med belopp, motsvarande den genomsnittliga dagsinkomsten under de dagar av kvalifikationsåret, på vilka han utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Härvid skall dock hänsyn inte tagas till övertidstillägg. Har arbetstagaren under minst hälften av den på kvalifikationsåret belöpande anställningstiden varit frånvarande av annan kvalificerande anledning än semester, skall semesterlönen beräknas med hänsyn även till tiden för bortovaron och den lön arbetstagaren sannolikt skulle ha uppburit under denna tid, om han utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Lagen öppnar möjlighet att beträffande arbetstagare, som ej avlönas med

tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet, överenskomma om annan metod för beräkning av lönen än den lagen föreskriver. Uppgårelsen måste emellertid ha formen av kollektivavtal och på arbetstagsarsidan ingås eller godkännas av organisation, vilken enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt är att anse som huvudorganisation. Ett sådant kollektivavtal kan efter enskild överenskommelse tillämpas på oorganiserad arbetstagare. En förutsättning härför är dock, att den oorganiserade arbetstagaren sysselsättes med arbete av det slag för vilket kollektivavtalet gäller.

Vid beräkning av lön under semester skall hänsyn inte tagas till förmån av fri bostad eller till löneförmån, som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader. Arbetstagare i arbetsgivarens kost äger däremot för varje dag, då han under semestern inte till någon del erhåller denna förmån, rätt till skälig ersättning härför. Ersättning för kost skall utgå även för sön- och helgdag, som infaller under semestern.

I anslutning till reglerna om lön under semester stadgas, att arbetstagaren mister rätten till lön, om han under någon del av semestern utför avlönat arbete inom sitt yrke. Arbetstagare med flera anställningar jämsides äger dock fortsätta sitt vanliga arbete i anställning, där semester icke åtnjutes.

Beträffande s. k. okontrollerade arbetstagare — dvs. sådana som utför arbetet i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande — innehåller lagen särregler. Denna kategori av arbetstagare förvärvar inte rätt till semester men får rätt till särskild semesterlön för varje sådant kvartal av kvalifikationsåret, varunder arbetstagarens arbetsinkomst hos arbetsgivaren uppgår till belopp, motsvarande minst 16 gånger den genomsnittliga dagsförtjänsten på orten för arbete av ifrågavarande art under en arbetstid av åtta timmar. I kollektivavtalets form kan överenskommelse träffas om vad som skall förstås med genomsnittlig dagsförtjänst. Semesterlönen utgör sex procent av den sanmanlagda arbetsinkomsten under de kvartal, för vilka rätt till semesterlön föreligger. Semesterlönen skall i allmänhet utbetalas senast den 30 juni året efter kvalifikationsårets utgång. Arbetstagare med såväl okontrollerat som annat arbete är berättigad till särskild semesterlön för all inkomst under månad, för vilken han ej förvärvat rätt till semester. Har å andra sidan semester intjänats för månaden äger han inte rätt till särskild semesterlön.

Arbetstagare, som lämnar sin anställning eller entledigas därifrån innan han åtnjuter honom tillkommande semester eller semesterlön, skall erhålla ersättning därför (semesterersättning). Ersättningen bestämmes efter samma grunder som semesterlön. Var arbetstagaren avlönad med månads- eller veckolön skall av lönen på varje dag, för vilken ersättning skall utgå, anses belöpa vid månadslön  $\frac{1}{25}$  och vid veckolön  $\frac{1}{6}$ . Har en arbetstagare under sin anställning utan invändning mottagit semester vartill han ännu inte förvärvat rätt eller som han eljest ännu ej varit berättigad att åtnjuta,



får vid semesterersättningens bestämmande avräknas det antal dagar som svarar mot sådan semester. När en anställning upphör till följd av arbetstagarens pensionering, äger arbetsgivaren från semesterersättningen dra av pension, som belöper på det antal dagar för vilket semesterersättning skall utgå.

Semesterersättning skall utbetalas senast inom en vecka från utgången av det kalenderkvartal, varunder anställningen upphört. Om anställningen varat längre än tre månader, skall betalningen dock i princip erläggas inom en vecka från anställningens upphörande.

Lagen innehåller stadganden om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd om han åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen. Vid skadans bedömande skall hänsyn även tagas till omständigheter av icke ekonomisk art såsom arbetstagarens intresse av att erhålla semester.

För krav enligt lagen gäller en tvåårig preskriptionstid.

Mål som avser tillämpningen av semesterlagen skall upptagas och avgöras av allmän domstol. Det undantaget gäller dock, att mål beträffande arbetstagare, vilkas tjänsteavtal regleras genom kollektivavtal, skall anhängiggöras vid arbetsdomstolen och handläggas enligt reglerna i lagen om arbetsdomstol.

*Lagen den 25 maj 1951 om förlängd semester för vissa arbetstagare med hälsofarligt arbete* (nr 304; ändr. 1956: 375), den s. k. särskilda semesterlagen, är tillämplig på arbetstagare, som utför arbete vari han är utsatt för röntgenstrålning eller strålning från radioaktivt ämne. Fråga huruvida visst arbete är av denna beskaffenhet avgöres, på begäran av domstol eller den vars rätt beröres, av arbetarskyddsstyrelsen.

För varje kalendermånad av ett kvalifikationsår, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete av nyss nämnt slag, skall arbetstagaren tillgodoräknas tre semesterdagar. Under vissa förutsättningar kan frånvaro på grund av sjukdom eller av annan anledning — i den mån frånvaron enligt den allmänna semesterlagen överhuvudtaget grundar semester rätt — kvalificera arbetstagaren även för förlängd semester enligt den särskilda semesterlagen.

I övrigt hänvisar den särskilda semesterlagen till 1945 års semesterlag, vars bestämmelser alltså blir normerande i de flesta avseenden. Beträffande semesterns förläggning gäller emellertid enligt den särskilda semesterlagen att arbetsgivaren med arbetarskyddsstyrelsens samtycke kan dela upp semestern på två perioder, av vilka den ena dock skall utgöra minst 18 dagar.

### **Kommittéförslagen**

#### *Allmänna frågor*

Kommittén har utgått från att det varit en i utredningsuppdraget givna förutsättning för dess arbete att den lagstadgade semestern i en nära fram-

tid skall förlängas från tre till fyra veckor. Lämpligheten av en sådan reform har kommittén därför inte prövat. Med hänvisning till semesterlagens karaktär av en arbetsmarknadens skyddslag tar kommittén avstånd från den tanken att en arbetstagare borde få möjlighet att, med bibehållen rätt till semesterlön, avtala med sin arbetsgivare om avstående från själva ledigheten under den fjärde semesterveckan. Likaså har kommittén avvisat tanken att utvidga den begränsade avtalsfrihet som nu är medgiven därhän, att arbetsgivare och arbetstagare skulle få komma överens om uttagande av den fjärde semesterveckan i form av en förkortning av den dagliga arbetstiden. En regel av denna innebörd skulle vara ägnad att sudda ut gränsen mellan semester och arbetstidsförkortning. Den skulle vidare enligt kommitténs uppfattning inte rimma med den rekreationsprincip på vilken semesterlagen vilar och den skulle, anser kommittén, kunna äventyra syftet med den tilltänkta semesterreformen. Beträffande tidpunkten för reformens genomförande har kommittén fastslagit att den tidigaste tidpunkt som kan komma i fråga är den 1 juli 1963, och övergångsbestämmelserna i kommitténs förslag till ny semesterlag har utformats så att arbetstagarna skall kunna börja kvalificera sig för den längre semestern redan från och med nämnda dag.

Kommittén har gjort en systematisk genomgång av nuvarande lagstiftning och föreslagit ändringar på åtskilliga punkter. Arbetet har utmynnat i ett förslag till ny lag, avsedd att ersätta 1945 års semesterlag. Den genomgång av gällande regler som kommittén gjort har dock inte föranlett kommittén att föreslå några ändringar i semesterrättens grundläggande konstruktion. Enligt förslaget skall semesterrätten alltjämt omgärdas med det skydd som tvingande lagbestämmelser ger.

Den personkrets, för vilken den nya semesterlagen skall gälla, föreslås liksom enligt 1945 års lag omfatta arbetstagare. I fråga om de s. k. beroende uppdragstagarna påvisar kommittén efter en redogörelse för rättspraxis hur flertalet av de grupper som på 1940-talet hänfördes till kategorin beroende uppdragstagare numera i förhållande till sociallagstiftningen kommit att behandlas som arbetstagare. Två utredningar har, påpekar kommittén, under senare år sysslat med frågan om de beroende uppdragstagarnas ställning inom sociallagstiftningen. Båda dessa utredningar har kommit till slutsatsen att lagstiftningsåtgärder inte är en lämplig väg, om man vill förbättra de beroende uppdragstagarnas sociala positioner. Denna ståndpunkt har godtagits av statsmakterna så sent som under 1962 års riksdag i samband med behandlingen av propositionen nr 90 med förslag till lag om allmän försäkring. Kommittén har därför inte funnit skäl att i samband med införandet av en ny semesterlag aktualisera frågan på nytt.

I det följande lämnas en redogörelse för de centrala punkterna i kommitténs förslag, under det att mera detaljbetonade frågor behandlas i specialmotiveringen.

### *Semesterns förläggning*

Kommittén betraktar frågan om semesterns förläggning som ett av de viktigaste spörsmålen i anslutning till en förlängning av semestern från tre till fyra veckor. Genom en enkät har kommittén inhämtat synpunkter i förläggningsfrågan från arbetsmarknadens organisationer, och dessutom har kommittén kunnat tillgodogöra sig resultatet av en undersökning i ämnet som verkstälts av Industriens utredningsinstitut.

I enkäten, som omfattade ett stort antal arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, frågade kommittén vilket av vissa angivna alternativ för förläggningen av en eventuell fjärde semestervecka, som kunde vara att föredraga. Av alternativen innebar ett att fyraveckorssemestern, om ej annat överenskomts, skulle förläggas i ett sammanhang (alt. I), ett annat att arbetsgivaren borde ha rätt att utan arbetstagarens medgivande uppdelat fyraveckorssemestern i två perioder, av vilka den ena skulle vara minst 18 dagar (alt. II) samt ett tredje att arbetsgivaren borde ha rätt att utan arbetstagarens medgivande uppdelat fyraveckorssemestern så, att en sammanhängande period utgjordes av minst 18 dagar, under det att överskjutande semester utlades i form av enstaka dagar (alt. III).

Rörande enkätsvaren skall här endast nämnas, att kommittén vid en genomgång av materialet kunnat konstatera att meningarna gick starkt isär. Från arbetsgivarhåll framhölls tämligen genomgående att produktionsintresse krävde att arbetsgivarna utan arbetstagarnas samtycke fick dela upp semestern enligt något av alternativen II eller III. Landsorganisationen och Tjänstemännens centralorganisation tog för egen del inte ställning i förläggningsfrågan utan nöjde sig med att hänvisa till yttranden från deras underorganisationer. I det alldeles övervägande flertalet fall stödde underorganisationerna alternativ I, en sammanhängande semester.

Den undersökning som Industriens utredningsinstitut gjort är, enligt vad kommittén påpekar, endast av begränsad omfattning. Undersökningen avsåg ett pappersbruk, ett massaföretag, två järnbruk samt två företag inom den tunga kemiska industrin. Syftet med undersökningen var att utröna de ekonomiska konsekvenserna av en förlängning av semestern till fyra veckor vid två olika alternativ för semesterns förläggning, varav det ena förutsatte att arbetstagarna hade rätt att få ut hela semestern i ett sammanhang och det andra förutsatte att arbetsgivarna hade en självständig rätt att fördela semestern på två perioder om resp. tre veckor och en vecka. Resultatet blev inte entydigt, men enligt vad som framgår av ett i betänkandet återgivet avsnitt av undersökningen kom institutet till den uppfattningen att kostnaden för den fjärde semesterveckan för vissa företag skulle kunna bli mer än fördubblad, om semestern ej fick uppdelas på två perioder. Institutet ansåg det sannolikt att en sammanhängande fyraveckorssemester skulle skapa mest svårigheter för småföretag och för företag inom branscher, som har sin högsäsong under sommarmånaderna.

Till en början avvisar kommittén alternativ III i enkäten, enligt vilket arbetsgivaren skulle få rätt att utan arbetstagarens samtycke dela upp den fjärde semesterveckan i enstaka semesterdagar. Härvid nöjer sig kommittén med att framhålla att semesterns syfte bäst tillgodoses om flera semesterdagar utgår i en följd. Vidare förkastar kommittén tanken att ge arbetsgivaren en självständig rätt att dela upp en fyraveckorssemester i två perioder om vardera två veckor. En sådan delningsrätt skulle enligt kommitténs åsikt innebära en icke ringa försvagning av arbetstagarnas redan uppnådda position.

Kommittén finner sig därmed ställd i en valsituation liknande den som förelåg vid införandet av treveckorssemesteren år 1951. Å ena sidan står arbetstagaridans yrkande att behålla rätten till sammanhängande semester, närmast motiverat av hänsyn till rekreationsbehovet och av ekonomiska skäl. En lång sammanhängande semester ger enligt en på arbetstagaridans förhärskande mening den bästa möjligheten till avkoppling och ställer sig även billigare än en semester uppdelad i två perioder. Å andra sidan står arbetsgivaridans yrkande att arbetsgivaren skall äga dela upp semestern i två perioder, en omfattande tre veckor och en annan omfattande en vecka. Sistnämnda yrkande motiveras i första hand av hänsyn till produktionen.

Kommittén vill för sin del i detta sammanhang inte fästa avgörande vikt vid rekreationssynpunkten. Sannolikheten talar enligt kommitténs åsikt för att en särskild semestervecka under senvintern eller våren från rekreationssynpunkt kan vara väl så nyttig som en extra semestervecka i omedelbar anslutning till en tre veckor lång sommarsemester. Kommittén är väl medveten om att möjligheterna att på ett tillfredsställande sätt utnyttja en isolerad semestervecka kan växla med ekonomiska och andra förutsättningar. En till vinterhalvåret förlagd fjärde semestervecka, som av ekonomiska skäl inte kan utnyttjas till avkoppling från den vanliga miljön, kan givetvis framstå som mindre värdefull än en förlängd semester på sommarens semesterort. Emellertid vill kommittén se ljust på arbetstagarnas möjligheter att på lämpligt sätt använda även en isolerad semestervecka. Kommittén hänvisar härvidlag till bilismens och fritidsbyggnationens explosionsartade tillväxt under senare år.

Beträffande produktionens intressen i förlägningsfrågan finner kommittén att dessa ger olika utslag vid olika företag och inom olika branscher. Vissa företag kan endast med svårighet och under ekonomisk uppoffring bereda sina anställda en sammanhängande fyraveckorssemester. Ibland möter särskilda hinder att förlägga en så lång semester till sommaren. Det sist sagda gäller, framhåller kommittén, förutom industrier med kontinuerlig drift främst servicenäringar (t. ex. bilverkstäder, kommunikationsinrättningar, hotell och restauranger) samt andra näringar med tyngdpunkten av verksamheten förlagd till sommaren (t. ex. jordbruk och trädgårdsodling). Kommittén finner liksom Industriens utredningsinstitut att det inom dessa

näringar är småföretagen som skulle få brottas med de största bekymren, om de nödgades utlägga de anställdas semester i form av en sammanhängande sommarledighet.

Representanter för turistnäringen och motororganisationerna har enstämigt för kommittén framhållit det angelägna i att söka åstadkomma en spridning av semestrarna över en större del av året än som nu förekommer. Därvid har understrukits att nuvarande förhållanden med semestrarna huvudsakligen koncentrerade till en period av fem till sex veckor mitt på sommaren leder till irritation bland de semestrande själva och fördyrar semestern.

Näringslivets intresse av att arbetsgivarna får möjlighet att vid behov dela upp semestern på två perioder liksom det allmänna intresset av att få en större spridning av semestrarna över årets olika månader är enligt kommitténs uppfattning värda allt beaktande. Kommittén anser dock inte att utformningen av lagens regler om semesterns förläggning är avgörande för om dessa intressen skall kunna tillgodoses. Därvid utgår kommittén från att arbetsgivare och arbetstagare skall få behålla den avtalsfrihet som de redan har.

Kommittén vill främst se frågan om avfattningen av lagens bestämmelser rörande semesterns förläggning som en maktfördelningsfråga, en fråga om parternas förhandlingspositioner. Kommittén erinrar om att statsmakterna, när arbetsgivarnas självständiga rätt att dela upp treveckorssemestern i skilda perioder slopades år 1956, kraftigt betonade vikten av att lagen på ett lämpligt sätt gav uttryck åt en sådan maktfördelning mellan parterna i arbetsavtalet, att arbetsgivaren fick rätt att ensam bestämma när semestern skulle utgå medan arbetstagaren i gengäld fick ett rättsligt anspråk på att få ut semestern i ett sammanhang.

Då förlägningsfrågan i samband med en tilltänkt utökning av semestern med en vecka på nytt blivit aktuell, har, säger kommittén, från arbetsgivarhåll gjorts gällande att det vore orealistiskt att räkna med att arbetsgivarna i ett givet fall vid en förhandling skulle kunna hota med att förlägga semestern till annan tid än sommaren om arbetstagarna inte gick med på en delning av semestern. Ett dylikt hot skulle enligt denna uppfattning vara ägnat att bidra till irritation på arbetsplatsen och i sämsta fall kunna medföra att arbetstagare lämnade sin anställning.

För sin del har kommittén svårt att förstå, att arbetsgivaren, när produktionsförhållandena verkligen motiverar det, inte skulle kunna åberopa de faktiska förhållandena till stöd för ståndpunkten att arbetstagarna måste finna sig i att välja mellan en delning av semestern eller att få ut hela semestern under annan tid än sommaren. En annan sak är, menar kommittén, att arbetsgivarens position i en förhandling av detta slag naturligtvis kan försvagas, därest konkurrensen om arbetskraften är mycket hård och det på samma ort finns möjlighet till annan attraktiv sysselsättning utan

motsvarande svårigheter vid semesterförläggningen. Detta problem kan emellertid enligt kommitténs åsikt inte lösas nämnvärt lättare, om lagen ger arbetsgivaren en självständig delningsrätt.

Kommittén tror alltså att utsikterna till frivilliga överenskommelser om delning av semestern är goda så snart arbetsgivaren inte har rimliga möjligheter att förlägga en sammanhängande semester till en för arbetstagaren förmånlig tid av året. Till stöd för denna förmodan åberopar kommittén de överenskommelser om delad treveckorssemester, som f. n. — antingen i riksavtal eller på det lokala planet — kunnat träffas inom branscher med kontinuerlig drift eller med verksamhetens tyngdpunkt förlagd till sommaren. Som exempel på dylika överenskommelser nämner kommittén riksavtalen för jordbruket, transportfacket, bryggerierna, hotell- och restauranger samt lokala avtal vid handelsföretagen.

På anförda skäl finner sig kommittén efter noggrant övervägande inte böra föreslå någon ändring i gällande ordning, enligt vilken arbetsgivaren beslutar om tidpunkten för semestern och arbetstagaren i princip har rätt att erhålla hela semestern i en följd. Kommittén tillfogar, att man kan räkna med att intresset för en delad semester även hos arbetstagarna kommer att växa betydligt i och med att den lagstadgade semestern kommer att omfatta en så lång tidrymd som fyra veckor.

I samband med förlägningsfrågan granskar kommittén även gällande semesterlags anvisning till arbetsgivaren att såvitt möjligt bereda arbetstagaren semester under sommaren. Kommittén avvisar såväl framförda önskemål om att slopa anvisningen som motsatta önskemål att skärpa den till en regel om skyldighet för arbetsgivaren att förlägga semestern till sommaren. Som kommittén ser saken intar även rekommendationen om sommarsemester sin givna plats i semesterlagens välavvägd maktfördelningssystem.

Till kommitténs förslag i frågan om semesterns förläggning är fogad en *reservation*. Tre ledamöter (herrar Bratt, Johansson och Virgin) anser, att arbetsgivaren i lagen bör få en självständig rätt att besluta om uppdelning av semestern i den mån denna överstiger aderton dagar. Dessa ledamöter hänvisar särskilt till att en liknande lösning valdes när treveckorssemestern infördes och till att arbetsgivarens delningsrätt borttogs först efter några år när en anpassning till den längre semestern ansågs ha skett. Skälen att iakttaga försiktighet är, anser de skiljaktiga ledamöterna, i varje fall inte mindre vägande när fyraveckorssemestern skall genomföras än de var när treveckorssemestern beslöts.

### *Kvalifikationsreglerna*

Med utgångspunkt från att den lagstadgade semestern skall utökas med en vecka tar kommittén upp gällande semesterlags regler om semester rätt på grund av utfört arbete, vilka innebär att arbetstagaren

för varje kalendermånad under vilken han för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar förvärfvar rätt till en och en halv dags semester.

Kommittén dryftar till en början, huruvida skäl kan anses föreligga att frångå den nuvarande konstruktionen som gör semesterrätten beroende av det under varje kalendermånad utförda arbetet. För arbetstagare i vissa arbeten av intermitterent natur, t. ex. stuveriarbetare, skulle det kunna vara fördelaktigare, om det under ett helt kvalifikationsår och ej det under varje enskild kalendermånad utförda arbetet lades till grund för bestämmandet av semesterrättens omfattning. Kommittén anser emellertid, att den nuvarande ordningen har så stora praktiska fördelar att den bör bibehållas. Som en följd av att semestern skall förlängas från tre till fyra veckor föreslår kommittén, att antalet semesterdagar för varje kalendermånad, varunder stadgat arbetsmått fullgjorts, höjes från en och en halv till två, motsvarande för helt kalenderår 24 semesterdagar.

Gällande föreskrift, att en arbetstagare för att bli berättigad till semester för viss kalendermånad skall ha utfört arbete för arbetsgivarens räkning minst 16 dagar under månaden innebär, påpekar kommittén, i praktiken att ett anställningsförhållande måste ha förelegat under större delen av en månad för att arbetstagaren skall få tillgodoräkna sig semester för den månaden. En arbetstagare med mycket kortvariga anställningar eller med arbete av intermitterent natur kan till följd av lagens nuvarande konstruktion gå miste om semester för en viss månad, oaktat han utfört arbete under väl så många dagar som en fast anställd arbetstagare. Detta beror på att arbetet i det förra fallet utförts för flera arbetsgivares räkning men i det senare fallet blott hos en arbetsgivare. Det antydda problemet kan, konstaterar kommittén, lösas fullt tillfredsställande och i allo rättvist endast genom ett centralt semesterkasssystem. Genom ett sådant system kan varje anställning, hur kortvarig den än må vara, räknas arbetstagaren tillgodo för förvärv av semester. Förmånen av semester kan göras helt oberoende av om arbetet utförts hos en eller flera arbetsgivare. Erfarenheter från Danmark och Norge, som har ett dylikt system, visar emellertid, att inrättandet och drivandet av en central semesterkassa erbjuder påtagliga praktiska problem. Kommittén har därför funnit sig böra pröva andra utvägar för att lösa de nu antydda problemen.

I anslutning till 16-dagarsregeln diskuterar kommittén lämpligheten att ersätta det nuvarande dagmättet med ett timmätt. Syftet med en sådan förändring skulle vara att förbättra läget för deltidsanställda, som under en kalendermånad utfört arbete å färre dagar än 16 men sammanlagt arbetat minst så många timmar som motsvarar 16 gånger den för anställningen i fråga gällande normalarbetstiden per dag. Kommittén anser emellertid att en övergång till ett timmätt är förenat med praktiska olägenheter. Timmättet är svårt att tillämpa för viss vecko- och månadsavlönad personal. Ännu allvarligare och för kommittén avgörande är emellertid att en

övergång till ett timmått skulle försätta ett stort antal deltidsanställda i sämre läge än f. n. Kommittén anför ett exempel. Antag, säger kommittén, att det kvalificerande timmåtlet per månad bestämmes så att det motsvarar normal arbetstid under 12 dagar, dvs. 90 timmar. En deltidsanställd arbetstagare med ca fyra timmars arbete per dag under fem av veckans arbetsdagar fullgör under en månad 70—90 arbetstimmar. En sådan arbetstagare skulle riskera att förlora semesterförmånen, om lagens arbetsmått bestämdes i timmar, vilket han däremot inte gör om dagmåtlet bibehålles.

Kommittén erinrar om att det tilltagande bruket att bereda arbetstagarna fria lördagar föranlett riksdagsmotioner med yrkanden om uppmjukning av 16-dagarsregeln. Dessa yrkanden har vanligen motiverats med att arbetstagaren till följd av att arbetsveckan blir kortare löper ökad risk att gå förlustig semesterrätt. Då kommittén konfronterat denna motivering med de överväganden, som ursprungligen föranledde fastställandet av 16-dagarsgränsen i den första semesterlagen av år 1938, har kommittén kunnat konstatera att 16-dagarsgränsen bestämdes med hänsyn bl. a. till att industrin under 1930-talets krisår inte sällan tillämpade fyra dagars arbetsvecka. Mot denna bakgrund anser kommittén att den i motionerna åberopade motiveringen inte utgör något ovedersägligt skäl för en mera betydande jämkning av 16-dagarsregeln. Kommittén medger emellertid att, om lördagarna är arbetsfria, marginalen under vissa månader kan bli påfallande smal mellan arbetsdagarnas antal och det antal dagar, varå arbete enligt gällande lag skall ha utförts för att semesterrätt skall förvärfvas. I maj och december kan de arbetsfria dagarnas antal bli så stort, att antalet dagar, då arbete normalt utföres, krymper till 17—18. Under sådana månader löper arbetstagaren en uppenbar risk att förlora semesterrätt, om han är frånvarande från arbetet några enstaka dagar t. ex. på grund av permittering.

Även om argumenten mot de nuvarande kvalifikationsreglerna var för sig inte har någon oemotståndlig tyngd, har kommittén likväl stannat för att dessa regler bör uppmjukas. Kommittén föreslår, att en arbetstagare skall förvärva rätt till två semesterdagar, sedan han utfört arbete för arbetsgivarens räkning å minst 15 dagar av en kalendermånad. Rätt till en semesterdag skall han enligt förslaget förvärva redan efter arbete å 8 dagar.

Kommittén är medveten om att mot dess förslag kan invändas, att det kan få till följd att en arbetstagare med mer än en anställning under en månad kvalificerar sig för mer än två semesterdagar under den månaden. Risken för dubbelkvalifikation har emellertid alltsedan bisyssla i 1945 års lag gjordes semestergrundande varit påtaglig, och kommittén tror inte att dess förslag innebär att risken ökas nämnvärt. I varje fall förhindras i betydande utsträckning en ekonomisk överkompensation genom de ändringar som kommittén föreslår i gällande regler om beräkning av lön under semester. Kommitténs ändringsförslag härutinnan går, såsom senare närmare



skall utvecklas, ut på att arbetstagare, som inte avlönas med tidlön bestämd för vecka eller längre tidsenhet, under semestern skall uppbära lön med viss procentuell andel av arbetsförtjänsten under kvalifikationsåret. Semesterlönen blir med denna beräkningsmetod i princip oberoende av hur många semesterdagar arbetstagaren äger åtnjuta.

Förutom de allmänna kvalifikationsreglerna i gällande lagstiftning har kommittén inventerat även de speciella reglerna i 1945 års semesterlag om förvärv av semesterrätt på grund av sådan frånvaro från arbetet som skall jämsställas med arbetad tid. F. n. privilegierar lagen i begränsad utsträckning frånvaro på grund av sjukdom, havandeskap och barnsbörd samt militärtjänstgöring. Sedan gammalt jämsättes, närmast av lagtekniska skäl, även semester med arbetad tid.

De nuvarande reglerna om privilegiering av sjukdomstid har, erinrar kommittén, den innebörden att frånvaro på grund av sjukdom under tillhoppa högst 90 dagar av ett kvalifikationsår berättigar till semester oavsett sjukdomens orsak och att sjukdom utöver 90 dagar skall beaktas såsom semesterkvalificerande, om sjukdomen har sin grund i yrkesskada. Av reglernas konstruktion följer, påpekar kommittén vidare, att den arbetstagare som är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom i exempelvis sju månader av ett år, varav de sista fyra månaderna till följd av yrkesskada, äger tillgodoräkna sig hela frånvarotiden såsom kvalifikationstid, medan den arbetstagare som är frånvarande under lika lång tid, varav de första fyra månaderna på grund av yrkesskada och återstoden på grund av vanlig sjukdom, inte får tillgodoräkna sig mer än den förstnämnda sjukdomsperioden.

I anslutning till detta påpekande ställer kommittén frågan om det låter sig göra att införa en rättvisare ordning, så att 90 dagars frånvaro om året på grund av vanlig sjukdom alltid skall grunda semesterrätt oavsett när under året sjukdomen inträffar och oavsett om arbetstagaren samma år varit sjuk även på grund av yrkesskada.

Den ifrågasatt 90-dagarsbestämmelsen i semesterlagen måste, säger kommittén, ses mot sin historiska bakgrund. Ursprungligen var endast frånvaro på grund av yrkesskada semesterkvalificerande. Den nuvarande regeln tillkom i samband med 1954 års lagstiftning om samordning av sjukförsäkringen och yrkesskadeförsäkringen. Denna samordning innebär att den sjuke, även i yrkesskadefallen, under de första 90 dagarna av sin sjukdom får sjukhjälp uteslutande från sjukförsäkringen och att hjälpen från yrkesskadeförsäkringen träder in först sedan 90-dagarstiden gått till ända. Praktiskt sett betyder samordningen från socialförsäkringsorganens synpunkt att det vid sjukdomsfall, som kan vara orsakade av yrkesskada, inte finns något behov av att pröva sjukdomsorsaken med mindre sjukdomen varar en längre tid. Då semesterlagens 90-dagarsbestämmelse infördes åberopades såsom ett av skälen härför att man ville undvika att sjukdoms-

orsaken skulle behöva fastställas i korttidsfallen enbart med hänsyn till den sjukas semesterrätt. Bidragande var också önskemål att vidga semester-rätten för dem som varit sjuka under en del av kvalifikationsåret.

Från riksförsäkringsverket har kommittén inhämtat, att samordningen mellan sjukförsäkringen och yrkesskadeförsäkringen medfört en högst betydande arbetsbesparing inte bara för socialförsäkringsorganen utan också för arbetsgivarna. I praxis förfar arbetsgivarna — på verkets tillskyndan — på det viset att de omgående till riksförsäkringsverket eller vederbörande socialförsäkringsbolag anmäler inträffad sjukdom som kan misstänkas vara en yrkesskada. Anmälningen föregås emellertid inte av någon närmare undersökning. Varken verket eller arbetsgivaren gör någon undersökning av sjukdomsorsaken förrän samordningstiden utlöpt.

Kommittén har kommit till den uppfattningen att den eftersträlvade större rättvisan inte kan uppnås utan att man spolierar de betydande praktiska fördelar som är förenade med 90-dagarsregeln. Enda utvägen synes nämligen vara att i semesterlagen helt skilja mellan sjukdom som föranletts av yrkesskada och annan sjukdom. Enligt kommitténs uppfattning torde detta leda till att arbetstagare, som drabbas av sjukdom, i en helt annan utsträckning än hittills varit vanligt, skulle påkalla utredning om att sjukdomen föranletts av yrkesskada, eftersom det skulle ligga i arbetstagarens intresse att i görlig mån »spara» det antal dagar, som vid vanlig sjukdom kvalificerar till semester. Med hänsyn härtill och till att yrkesskadeförsäkringens framtid f. n. är oviss har kommittén funnit sig böra avstå från att föreslå ändring i bestämmelserna om sjukdomstid som kvalifikationsgrund för semester.

Kommittén föreslår dock en mindre jämkning i dessa bestämmelser på en punkt, som har avseende på s. k. långtidssjuka. Enligt gällande lag är förhållandet det att en arbetstagare, som oavbrutet är sjuk under flera år, varje år förvärfvar semesterrätt för 90 dagar. Denna konsekvens har, efter vad kommittén förmodar, inte särskilt uppmärksammats när sjukdomstid gjordes till kvalifikationsgrund i semesterlagen, och kommittén anser för sin del att den inte låter sig väl förena med semesterrättens grundkonstruktion. Kommittén vill också peka på att en så vidsträckt semesterrätt för långtidssjuka kan innebära ett incitament för arbetsgivaren att avskeda arbetstagare som varit sjuka en längre tid. Bäst undvikes enligt kommitténs uppfattning dylika mindre tilltalande avskedanden, om lagen ändras så att arbetsgivaren, när arbetstagarens sjukdom fortgått viss tid, befrias från skyldighet att ge honom semesterlön. Kommittén föreslår därför en regel av innebörd att arbetstagarens rätt att tillgodoräkna sig frånvaro på grund av sjukdom såsom kvalifikationstid för semester upphör sedan sjukdomen varat två år efter utgången av det kvalifikationsår, under vilket arbetstagaren insjuknat.

Frånvaro från arbetet på grund av havandeskap och barns-

b ö r d jämställes i kvalifikationshänseende med arbetad tid i den mån frånvaron ryms inom en 90-dagarsperiod. Med utgångspunkt från ett i riksdagen motionsvägen framfört yrkande har kommittén undersökt huruvida det finns anledning att utsträcka nämnda tidsperiod.

Till stöd för en lagändring i denna riktning har åberopats det förhållandet att den blivande eller nyblivna modern i andra sammanhang av lagstiftaren beretts möjlighet att avhålla sig från arbetet så lång tid som 180 dagar. Såväl 1945 års lagstiftning om uppsägningsskydd som 1962 års lagstiftning om förbättrade förmåner från moderskapsförsäkringen bygger på en 180-dagarstid.

Kommittén anser för egen del att det inte föreligger något ofrånkomligt samband mellan reglerna i sistnämnda lagstiftning och i semesterlagen. Beräffande uppsägningsskyddet kan sägas att det knappast i och för sig medför någon nämnvärd ekonomisk belastning för arbetsgivaren, och detsamma gäller i viss mån det utvidgade skyddet genom moderskapsförsäkringen. En fördubbling av den inom semesterlagstiftningen privilegierade frånvarotiden vid havandeskap eller barnsbörd skulle däremot enligt kommitténs åsikt kunna betyda en inte ringa ekonomisk börda för arbetsgivaren. Särskilt vid smärre företag med blott några få kvinnliga anställda skulle förhöjningen av frånvarotiden kunna få tämligen stor betydelse. Även om kommittén inte befarar att den ifrågasatta reformen skulle få till följd att arbetsgivarna avhöll sig från att anställa kvinnlig arbetskraft, vill kommittén dock inte anse det för uteslutet att resultatet av reformen skulle kunna bli att arbetsgivarna i större omfattning än eljest utnyttjade sin lagliga möjlighet att uppsäga kvinnliga anställda, som blivit havande under sitt första anställningsår, då något lagligt uppsägningsskydd inte föreligger.

Kommittén lägger också vikt vid att man når en viss kongruens mellan de privilegierade frånvaroanledningarna sjukdom samt havandeskap eller barnsbörd. Det kan enligt kommitténs mening knappast med fog sägas att rekreationssynpunkter skulle ge kraftigare utslag vid havandeskap eller barnsbörd än vid sjukdom. Då kommittén inte ansett sig böra föreslå förlängning av den privilegierade frånvarotiden vid sjukdom i allmänhet har kommittén funnit konsekvensen bjuda att inte heller motsvarande tid vid havandeskap eller barnsbörd utsträcker.

Kommittén är inte enig i denna del. En ledamot (herr Nihlfors) vill i en *reservation* bestämma den kvalificerande frånvarotiden vid havandeskap eller barnsbörd till 180 dagar för att därmed nå överensstämmelse med den förut omnämnda lagstiftningen om uppsägningsskydd och om moderskapsförsäkring. I motiveringen för detta förslag framhålls att lagändringen skulle utgöra ett naturligt led i strävandena att få bort all diskriminering av kvinnorna i arbetslivet.

Tre ledamöter (fröken Sandell samt herrar Geijer och Larsson) har, utan att lägga fram något utarbetat förslag, framkastat tanken, att ett sär-

skilt belopp — avsett att användas till semester — skulle kunna utbetalas till barnaföderskor från den allmänna försäkringen.

Beträffande militärtjänstgöring som kvalifikationsgrund för semester dryftar kommittén en ifrågasatt utvidgning av gällande regler därhän att även den första tjänstgöringen, som f. n. inte kvalificerar för semester, skulle räknas som semestergrundande. Kommittén vill inte förorda en sådan ändring och anför bland annat, att en reform i angiven riktning måste befaras medföra obenägenhet hos arbetsgivarna att anställa ynglingar under tiden närmast före deras värnpliktstjänstgöring.

Slutligen har kommittén även haft att ta ställning till ett i en riksdagsmotion framfört förslag att såsom semesterkvalificerande räkna tid som arbetstagare är ledig från arbetet på grund av att övriga anställda vid samma arbetsplats åtnjuter semester och företaget hålles stängt. Detta spörsmål anser kommittén sammanhänga med den större frågan hur permitteringstid över huvud taget skall bedömas i kvalifikationshänseende. Ända sedan den första semesterlagen tillkom har lagstiftaren uppenbarligen utgått från att det inte finns skäl att i fråga om förvärv av semesterrätt jämställa permitteringstid med arbetad tid. Kommittén anser inte att det finns anledning vare sig att frångå denna principinställning eller att behandla det här aktuella permitteringsfallet efter särskilda regler.

### *Lön under semester*

Vid sin behandling av frågan om den lämpliga utformningen av semesterlagens regler om lön under semester fäster kommittén till en början uppmärksamheten på en grundsats, kring vilken lagstiftaren i vårt land alltid försökt slå vakt, nämligen att arbetstagaren under semestertiden skall åtnjuta väsentligen samma inkomst från arbetsgivaren som han skulle ha haft om han varit i arbete under nämnda tid. Lagstiftaren har alltså avvisat tanken, att semesterlönen genom lagstiftning skulle bestämmas till högre belopp än arbetslönen. Frågan om ett eventuellt lönetillägg för semestertiden har betraktats som en löneteknisk angelägenhet som arbetsmarknadsparterna själva bör få ta ställning till.

Beträffande arbetstagare som avlönas med vecko- eller månadslön eller lön beräknad för ännu längre tidsenhet har det, påpekar kommittén, inte mött några svårigheter att i semesterlagen ge uttryck åt den nyss berörda grundsatsen angående semesterlönens storlek. Sådan arbetstagare äger enligt gällande bestämmelser rätt att uppbära den på semestertiden belöpande lönen. Denna regel är lätt att tillämpa, och den ger tillfredsställande resultat även när semestern förlänges eller arbetstiden förkortas eller omdisponeras. Kommittén har inte funnit skäl att överväga en revision av regeln.

Beträffande andra arbetstagare — i praktiken främst de som avlönas med

tim- eller ackordslön — har det, säger kommittén vidare, inte varit möjligt att uppställa en lika enkel regel. I hithörande fall har det ansetts nödvändigt att vid beräkning av semesterlönen utgå från arbetstagarens inkomst under kvalifikationsåret, dvs. i allmänhet kalenderåret närmast före det år då semester åtnjutes. En oundviklig konsekvens härav blir visserligen att den tim- eller ackordsavlönade arbetstagaren till skillnad från den vecko- eller månadsavlönade inte kan tillgodogöra sig en eventuell lönestegring, som inträffar under semesteråret men han blir å andra sidan inte heller lidande på en eventuell lönesänkning. Bortsett härifrån har lagstiftaren strävat efter att utforma regler, som ger till resultat att även den tim- eller ackordsavlönade arbetstagaren under semestertiden kommer i åtnjutande av i stort sett samma förmåner som när han är i arbete. Enligt gällande bestämmelser skall sådan arbetstagare varje semesterdag äga uppbära lön med belopp, motsvarande hans genomsnittliga dagsinkomst under de dagar av kvalifikationsåret under vilka han utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Dessa bestämmelser har enligt vad kommittén kunnat konstatera i praktiken inte visat sig helt lyckade. Dels har bestämmelserna orsakat ett stort antal tvister vid domstol, dels har arbetsmarknadens parter sett sig föranledda att flitigt utnyttja möjligheten att genom kollektivavtal överenskomma om annan beräkningsmetod än lagens. Kommittén påvisar i detta sammanhang att i kollektivavtalspraxis vuxit fram en mängd olika beräkningsmetoder, varav flera avviker högst betydligt från semesterlagens bestämmelser. Exempel finns sålunda bl. a. på att semesterlön för tim- och ackordsavlönade beräknas på grundval av en genomsnittlig timförtjänst i stället för en genomsnittlig dagsinkomst. I andra fall har kollektivavtalsparterna föredragit metoden att beräkna en semesterlön för hela semestertiden i procent av arbetstagarens inkomster under hela kvalifikationsåret.

Kommittén har vid sin analys av gällande bestämmelser funnit att den grundläggande svagheten hos metoden att beräkna semesterlönen per semesterdag på grundval av den genomsnittliga dagsinkomsten under kvalifikationsåret ligger däri att resultatet blir beroende av arbetstidens förläggning. Till belysning av vad kommittén åsyftar anföres följande exempel. Antag, säger kommittén, att en veckoavlönad arbetstagare med förhållandevis få arbetsdagar per månad, omkring 18 dagar, har sin veckolön bestämd med hänsyn till denna förhållandevis korta arbetstid. Under semester i fyra veckor får han den på semestertiden belöpande lönen, dvs. han får under de veckor då semestern uttages samma lön som vanligt. En arbetstagare, som i stället är avlönad med timlön och utför arbete på 18 dagar i månaden, får däremot semesterlön belöpande även på de vardagar under semestern då han normalt inte skulle ha utfört arbete. Vid fyra veckors semester erhåller han i semesterlön ett belopp motsvarande 24 genomsnittliga dagsförtjänster, vilket innebär att han får omkring 30 procent högre lön

under semestern än han skulle haft om han i vanlig utsträckning utfört arbete under samma tid.

Av det anförda exemplet drar kommittén slutsatsen att genomsnittslöne- metoden, för att arbetstagaren under semestertiden skall få i huvudsak samma inkomst som eljest under motsvarande tid, förutsätter att arbetst- tagaren normalt utför arbete alla vardagar. Eljest uppstår, säger kommit- tén, en överkompensation som blir alltmer påtaglig ju längre den lagstad- gade semestern är. Sedan allt fler företag i anslutning till 1957 års arbets- tidsreform övergått till femdagarsvecka under hela året eller en stor del av året tenderar den påtalade överkompensationen att bli en mycket vanlig företeelse.

Kommittén erinrar om att Svenska arbetsgivareföreningen och Lands- organisationen försökt komma till rätta med överkompensationen genom en central överenskommelse, enligt vilken inarbetade eller genom arbetstids- förkortning frilagda dagar skall anses som arbetsdagar i semesterlagens mening. Förutsättningar för en sådan uppgörelse har funnits, eftersom arbetsgivarnas intresse att eliminera överkompensationen haft motsvarig- het i ett intresse hos arbetstagarna att i kvalifikationshänseende få räkna de fria lördagarna som arbetad tid.

Kommittén vill se Svenska arbetsgivareföreningens och Landsorganisa- tionens uppgörelse som ett provisorium, och kommittén understryker dess- utom att uppgörelsen täcker endast ett begränsat avsnitt av näringslivet. Den i uppgörelsen valda lösningen har enligt kommitténs mening den bris- ten, att den — åtminstone på längre sikt — ger för stort utrymme för tvis- ter. Lösningen lämpar sig därför inte som modell för en lagstiftning i ämnet.

Inte heller tror kommittén att en lämplig förebild för en lagstiftning om de tim- och ackordsavlönades semesterlön står att finna i de kollektivavtal som stadgar att semesterlönen skall beräknas på grundval av en genomsnitt- lig timförtjänst. Denna metod ger enligt kommitténs åsikt upphov till samma svårigheter som semesterlagens nuvarande metod, eftersom en ge- nomsnittlig timförtjänst måste sättas i relation till dagarbetstiden när man vill ha besked om semesterlönen per semesterdag eller för hela semesterti- den. Dessutom befarar kommittén att en timförtjänstberäkning skulle vara svår att genomföra vid vissa former av ackord.

Den i vissa andra kollektivavtal använda metoden att beräkna en semes- terlön för hela semestertiden efter viss procent av den samlade inkomsten under kvalifikationsåret, procentlönetoden, har enligt kommitténs upp- fattning förtjänsten att den gör semesterlönens storlek helt oberoende av ar- betstidens förläggning.

Kommittén anser att i underlaget för semesterlöneberäk- ningen liksom hittills skall medräknas den i övertidsersättning ingående grundlönen men däremot inte övertidstillägg; inte heller skall sjuklön ingå i underlaget.

Vid bestämmandet i det enskilda fallet av semesterlörens storlek är det däremot, enligt vad kommittén funnit, med procentlönetoden ofrånkomligt att ta hänsyn till sådan frånvaro från arbetet, som kvalificerar till semester, och till den inkomst han sannolikt skulle ha kunnat förvärva under semesterkvalificerande frånvarotid. När det gäller frånvaro på grund av semester påpekar kommittén, att procentsatsen kan bestämmas med utgångspunkt från att arbetstagaren tar ut lagstadgad semester. Beträffande frånvaroperioder av annat slag har man inga möjligheter till liknande schematiska antaganden. I stället måste man göra en hypotetisk kalkyl i de individuella fallen rörande vad arbetstagaren skulle ha kunnat förtjäna under sådana frånvaroperioder.

Kommittén ställer frågan om detta möjligen medför att procentlönetoden blir alltför omständlig och förlorar en del av sitt praktiska värde. Kommittén har emellertid kunnat konstatera att några större praktiska svårigheter inte uppkommit i Danmark och Norge vid tillämpning av en beräkningsmetod liknande den av kommittén dryftade. I Danmark har parterna på arbetsmarknaden, efter vad kommittén inhämtat, i betydande utsträckning branschvis träffat överenskommelser om enkla sätt att bestämma den sannolika lönen under semesterkvalificerande frånvaro. Detsamma är förhållandet i Sverige inom vissa fack där arbetsmarknadsparterna infört procentlönetoden så t. ex. i kollektivavtalet för tändsticksindustrin. Kommittén anser emellertid inte att procentlönetoden skulle vara alltför besvärlig att tillämpa ens utan dylika överenskommelser. Till stöd för sin uppfattning anför kommittén att procentlönetoden visat sig fylla alla anspråk på hanterlighet inom vårt jordbruk, vars riksavtal bygger på denna metod utan att ge någon anvisning för beräkningen av sannolik inkomst under semesterkvalificerande frånvarotid.

Beträffande underlaget för semesterlöneberäkningen vid en tillämpning av procentlönetoden uttalar kommittén vidare att det principiellt sett vore riktigast att endast ta hänsyn till inkomst som belöper sig på månader för vilka semesterrätt uppkommit. Detta skulle stämma bäst med lagens syfte att bereda ledighet med bibehållen lön. Kommittén tror emellertid att det ur praktisk synvinkel ofta skulle vara olägligt att behöva skilja ut arbetsförtjänst under dagar, vilka till äventyrs inte kommit att kvalificera till semester. Så snart en arbetstagare tjänat in någon semester hos en arbetsgivare och denne sålunda vet med sig att arbetstagaren gentemot honom äger ett anspråk på semester, det må gälla blott en enda semesterdag, ter det sig enligt kommitténs mening mest praktiskt att vid beräkning av semesterlönen ta hänsyn såväl till den arbetsinkomst under året, som belöper på semesterkvalificerande tid, som till annan inkomst belöpande på tid, vilken infallit efter det att semesteranspråk mot arbetsgivaren uppkommit. Däremot anser kommittén att praktiska skäl inte med samma tyngd talar för att man skall ta hänsyn även till arbete som arbetstagaren utfört hos

arbetsgivaren innan semesterrätt uppkommit. Den praktiska betydelsen av kommitténs förslag blir främst en enligt kommitténs åsikt mycket välmotiverad förbättring av semesterförmånerna för korttidsanställda och anställda med intermittert arbete.

Vid bestämmandet av den procentats, efter vilken semesterlönen skall beräknas, har kommittén till utgångspunkt tagit semesterdagarnas andel i årets vardagar, omkring 300 till antalet. Denna andel utgör omkring åtta procent. Eftersom semestertid skall kvalificera för semester men en beräkning av lönen under sådan semestertid likväl inte skall behöva göras, måste procentsatsen sättas högre. Kommittén förordar, att semesterlönen skall beräknas till åtta och en halv procent av arbetsinkomsten under kvalifikationsåret. Med denna procentsats kommer semesterlönen, säger kommittén, att på någon tiondels procent när motsvara en med genomsnittslönemetoden uträknad semesterlön för den som utfört arbete under sex dagar i veckan eller som enligt överenskommelse i kollektivavtal skall få semesterlönen beräknad som om han hade veckoarbetstiden förlagd på detta sätt.

En ledamot av kommittén (herr Vilhelmsson) har anmält *reservation* och föreslagit, att den vid procentlönemetoden tillämpliga procentsatsen skall bestämmas till nio. Denne ledamot anser att majoritetens förslag inte skapar rättvisa mellan å ena sidan de vecko- och månadsavlönade och å andra sidan de tim- och ackordsavlönade. Han påpekar särskilt, att semesterlönen för sistnämnda kategorier kommer att reduceras redan vid en enda dags icke semesterkvalificerande frånvaro och att semesterlönen för dem inte heller avspeglar löneökning som inträffat under det år semestern åtnjutes.

Enligt gällande semesterlag finns möjlighet att kollektivavtalsvägen införa annan metod för beräkning av de tim- och ackordsavlönade arbetstagarnas semesterlön än den av lagen föreskrivna. Dyligt kollektivavtal måste, för att bli giltigt, på arbetstagsidan slutas eller godkännas av sådan huvudorganisation som avses i 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt. Kommittén ifrågasätter inte annat än att denna dispositionsfrihet för arbetsmarknadens parter bör bestå, men kommittén föreslår att bestämmelserna i ämnet jämkas till överensstämmelse med den år 1957 införda 4 a § i 1930 års lag om arbetstidens begränsning. Den praktiska betydelsen härav blir att arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal beträffande semesterlönens beräkning, utan särskilda individuella överenskommelser kan tillämpa avtalet även på oorganiserade arbetstagare.

Ytterligare förordar kommittén sådan jämkning i bestämmelserna om arbetsmarknadsparternas avtalsfrihet i fråga om beräkning av semesterlön att det klart framgår att kollektivavtal kan slutas även för de s. k. kombinationsfallen, dvs. för arbetstagare som är avlönade både med vecko- eller månadslön och med lön som beräknas på annat sätt (t. ex. ackordsersättning eller provision). Beträffande arbetstagare som avlönas enbart med



vecko- eller månadslön skall enligt kommittéförslaget inte heller i framtiden finnas något utrymme för avtal om semesterlöneberäkningen.

Kommittén har slutligen i förevarande sammanhang behandlat ytterligare frågan om utbetalningstid för semesterlön. Gällande semesterlag saknar, påpekar kommittén, uttrycklig föreskrift därom. Med de skiftande avlöningsformer som är i bruk har det ansetts svårt att åstadkomma en närmare lagreglering på denna punkt.

Kommittén har uppmärksammat att spörsmålet om tidpunkten för semesterlönens utbetalande aktualiserats i vissa domstolsavgöranden. Vid upprepade tillfällen har domstolarna sålunda haft att pröva tillåtligheten av avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare genom vilka semesterlön inkluderats i löpande arbetslön under kvalifikationsåret. Domstolarna synes ha kommit till uppfattningen, att ett sådant avtal är giltigt, om den andel semesterlönen utgör i arbetslönen kan tydligt fastställas och semesterlönen inte i och för sig innebär sämre förmåner än som följer av semesterlagens regler. Domstolarna jämför sålunda uteslutande det ekonomiska resultatet vid tillämpningen av lagen resp. avtalet, medan den omständigheten att semesterlönen utbetalas successivt i samband med arbetslönen inte i och för sig anses förringa semesterförmånens värde.

Kommittén är tveksam huruvida avtal om inberäkning av semesterlön i den successivt utbetalade arbetsersättningen står i bästa överensstämmelse med rekreationsprincipen i semesterlagen. Enligt kommitténs mening kan man inte bortse från att sådana avtal medför en ökad risk för att de medel, som är avsedda att finansiera ett lämpligt utnyttjande av semesterledigheten, konsumeras på förhand. Redan med hänsyn härtill kan det anses föreligga ett allmänt intresse att genom lagstiftning förhindra sådana överenskommelser. Detta intresse blir påtagligare än f. n., därest kommitténs förslag om semesterlön beräknad efter procentlönemethod genomföres. Denna metod skulle nämligen göra det lättare än det nu är att träffa överenskommelser av det icke önskade slaget.

Med denna motivering föreslår kommittén en ny bestämmelse i semesterlagen av innebörd att lön under semester skall utbetalas i samband med semesterledigheten. Denna bestämmelse avser, enligt vad kommittén förklarar, inte att förhindra sådana smärre variationer beträffande tidpunkten för utbetalning av semesterlön som följer av olika löneformer eller speciella bruk på arbetsplatserna. För vecko- och månadsavlönade arbetstagare är det normala att lönen under semester utbetalas i samma ordning som om arbetstagarna varit i arbete. Någon ändring härutinnan åsyftas inte av kommittén.

#### *Semester för arbetstagare med radiologiskt arbete*

Enligt lagen den 25 maj 1951 om förlängd semester för vissa arbetstagare med hälsofarligt arbete, den s. k. särskilda semesterlagen, förvärvar arbets-

2 — *Bihang till riksdagens protokoll 1963. 1 saml. Nr 68*

tagare, som i sitt arbete är utsatt för röntgenstrålning eller strålning från radioaktivt ämne, rätt till dubbelt så lång semester som andra arbetstagare.

Kommittén konstaterar, att det f. n. i Sverige finns 16 500—20 000 personer, som sysselsättes i radiologiskt arbete vid sjukhus, forskningsinstitutioner, militära anläggningar och industriföretag. Beträffande nuvarande praxis anför kommittén, att den särskilda semesterlagen tillämpas så att sex veckors semester medges i radiologiskt arbete sysselsatt arbetstagare om han är utsatt för strålning i sådan omfattning som kan inverka på hans hälsa. Arbetarskyddsstyrelsen avgör i tvistiga fall, på begäran av domstol, om ett arbete är av den art att det medför rätt till sex veckors semester. Styrelsen brukar anse den särskilda semesterlagen tillämplig på den som i större omfattning sysslar med röntgenarbete eller radiologisk behandling vid sjukhus, sanatorium, vanförestalt eller centraldispensär. Däremot anses det ej motiverat med sex veckors semester för arbetstagare som endast i ringa grad arbetar med röntgen vid poliklinik, sjukstuga eller mindre sjukhem. Röntgenarbete eller annat radiologiskt arbete för tekniskt industriella ändamål eller i samband med forskning eller undervisning ger endast undantagsvis upphov till rätt till förlängd semester. Dylikt arbete avser i allmänhet ett dött material, och det är betydligt lättare att genom tekniska anordningar skapa ett tillfredsställande skydd mot strålning vid detta slag av arbete än vid behandling av levande varelser.

Med utgångspunkt i denna praxis uppskattar kommittén antalet arbetstagare med radiologiskt arbete, vilka kan göra anspråk på sex veckors semester enligt den särskilda semesterlagen, till 3 000—3 500. Det stora flertalet av dem har sina bättre semesterförmåner garanterade även i gällande kollektivavtal. De som stöder sin rätt till förlängd semester uteslutande på lagen utgöres dels av ett mindre antal biträden vid sjukhusens röntgenavdelningar och biträden i terapeutisk radioisotopisk verksamhet, dels av ett fåtal arbetstagare med tekniskt industriellt eller annat radiologiskt arbete av särskilt riskfylld art.

Kommittén har ställt frågan om det efter den allmänna fyraveckorssemesterns införande finns skäl att alltjämt bibehålla en särskild lag om sex veckors semester för en kategori av arbetstagare, som tydligen är mycket begränsad. Kommittén har inte givit sig in på en omprövning av det medicinska behovet av en sexveckorssemester för arbetstagare med radiologiskt arbete utan har utgått från att den en gång gjorda avvägningen därvidlag är riktig. Om den särskilda semesterlagen upphävdes skulle, säger kommittén, rätten till längre semester än den vanliga kunna komma att utgöra ett avtalsobjekt bland andra i parternas regelmässigt återkommande avtalsförhandlingar. Bibehållandet av sexveckorssemestern skulle kunna bli beroende av arbetstagarorganisationens styrka i det speciella fallet. Kommittén anser att det vore olyckligt om en på medicinskt behov grundad rätt till sex veckors semester skulle ifrågasättas vid en avtalsuppgörelse, om så

blott i något enstaka fall. För den mindre grupp av arbetstagare med radiologiskt arbete, vilkas rätt till den längre semester utslutande är grundad på lagen, skulle ett upphävande av lagen få omedelbar verkan.

Med hänvisning till det anförda finner kommittén att det inte är lämpligt att nu slopa den särskilda semesterlagen. Dess kvarstående är enligt kommitténs mening inte heller förenat med några påtagliga olägenheter.

Av redaktionella skäl har kommittén i stället för att göra ändringar i den nuvarande särskilda semesterlagen föreslagit en ny lag i samma ämne. I den nya lagen har kommittén givit tydligt uttryck åt den i hittillsvarande praxis upprätthållna principen att endast radiologiskt arbete, som innefattar fara för menlig inverkan av strålning, medför rätt till längre semester än den allmänna. Kvalifikationsreglerna i den nya lagen har utformats så att en arbetstagare som under en kalendermånad utfört radiologiskt arbete å 15 dagar blir berättigad till tre semesterdagar för den månaden, medan en arbetstagare som utfört arbete å minst 8 och högst 14 dagar förvärfvar rätt till en och en halv semesterdag för månaden i fråga. Vecko- och månadsavlönade arbetstagare får under semesteren sin vanliga lön, och de tim- och ackordsavlönade får i semesterlön ett belopp motsvarande 12,5 procent på inkomsten under kvalifikationsåret.

### Remissyttrandena

#### Allmänna frågor

Semesterkommitténs förslag till ny semesterlag har fått ett övervägande gynnsamt mottagande under remissbehandlingen. De mest kontroversiella punkterna i förslaget är reglerna om semesterens förläggning och om beräkning av semesterlön.

Flera remissorgan anser det i likhet med kommittén ställt utom diskussion att den lagstadgade semesteren inom kort skall förlängas från tre till fyra veckor.

De remissorgan som företräder arbetstagarintressen är genomgående tillfreds med att semesteren förlänges till fyra veckor. *Landsorganisationen* vill betrakta förlängningen av den lagstadgade semesteren som ett uttryck för det allmännas omsorg om arbetskraften och folkhälsan. Enligt organisationens mening utgör den högt uppdrivna arbetstakten inom arbetslivet ett gott skäl för den tilltänkta reformen. Liknande tankegångar kommer till synes i *Tjänstemännens centralorganisations* och *Sveriges akademikers centralorganisations* yttranden.

I åtskilliga remissyttranden ifrågasättes lämpligheten av semesterreformen. *Svenska arbetsgivareföreningen* anser att semesterkommittén inte tillräckligt beaktat sambandet mellan semester och arbetstid. För näringslivet är det väsentliga inte arbetstidens längd per vecka eller antalet semesterdagar utan antalet arbetstimmar per år inom en viss verksamhet. Fördelen av en längre sammanhängande semester måste vägas mot fördelen av

en kortare daglig arbetstid eller ett större antal fria arbetsdagar. Valet mellan dessa olika alternativ är, enligt föreningens mening, på vårt nuvarande utvecklingsstadium inte längre en medicinsk eller social fråga utan en standardfråga. Föreningen hyser den uppfattningen att standardfrågor, som är förankrade i det enskilda arbetsavtalet, inte bör regleras genom lagstiftning utan genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Förhandlingsmetoden gör det möjligt att pröva en ifrågasatt reform mot bakgrunden av företagens aktuella situation. Reformen genomförs när företagen har de ekonomiska förutsättningarna att åtaga sig dem. F. n. är enligt föreningens uppfattning lönsamheten inom näringslivet sådan att företagen inte kan åläggas ytterligare bördor. Föreningen vill framföra en bestämd erinran mot att semestern nu genom lagstiftning utökas till fyra veckor utan att det ens dessförinnan gjorts någon utredning om de ekonomiska förutsättningarna för och verkningarna på sikt av en dylik reform. Inte något annat västeuropeiskt land har, föreningen veterligt, planer på att införa fyra veckors semester. Omsorgen om vårt näringslivs internationella konkurrenskraft borde mana till synnerlig försiktighet när det gäller att besluta nya kostnadskrävande reformer. För den händelse förslag till ny semesterlag likväl framlägges för riksdagen vill föreningen föreslå att i lagen införes en bestämmelse som generellt bemyndigar arbetsmarknadsparterna att genom kollektivavtal frångå densamma. Förebild till en sådan bestämmelse finns i arbetstidslagstiftningen, och sakligt sett finns inte skäl att begränsa avtalsfriheten snävare i semesterlagen än i den allmänna arbetstidslagen.

Åsikten att en förlängning av semestern är en ekonomisk fråga som bör lösas avtalsvägen återkommer i yttranden av *Svenska lantarbetsgivareföreningen*, *Föreningen skogsarbeten*, *Handelns arbetsgivareorganisation*, *Sveriges hantverks- och industriorganisation* samt *Svensk industriförening*. Likaså uttalar flera organisationer, som företräder privata arbetsgivare, i likhet med Svenska arbetsgivareföreningen tvivel rörande det ekonomiska utrymmet för en fyraveckorssemester och efterlyser en utredning i ämnet. *Sveriges hantverks- och industriorganisation* framhåller, att semesterkommitténs betänkande borde kompletteras genom en utredning rörande de samlade verkningarna av arbetstidens förkortning från 48 till 45 timmar i veckan och av en eventuell förlängning av semestern till fyra veckor.

De statliga och kommunala arbetsgivarna har — utan att ta ställning till själva frågan om förlängning av semestern — i något fall påpekat att reformen kommer att skapa problem. *Telestyrelsen* framhåller, att bortfallet av arbetstid blir betydande och kommer att göra sig gällande inom alla televerkets arbetsområden, inom driften, anläggningsverksamheten och verkstadsrörelsen. Televerkets personalresurser är redan nu hårt ansträngda och en ytterligare inskränkning av arbetstiden kommer att medföra risker för att televerket inte skall kunna upprätthålla en fullgod service gentemot

myndigheter, näringsliv och allmänhet. *Domänstyrelsen* delar de privata arbetsgivarorganisationernas uppfattning att semester- och arbetstidslagstiftning bör ses som en enda fråga och att en förlängning av semestern med fördel kunde ha hänskjutits till arbetsmarknadens parter.

*Kommerskollegium, Svenska arbetsgivareföreningen, Sveriges lantarbetsgivareförening, Handelns arbetsgivareorganisation, Sveriges arbetsgivareförening för hotell och restauranter, Sveriges centrala restaurangaktiebolag samt Sveriges hantverks- och industriorganisation* hemställer, att den nya lagen sätts i kraft vid en sådan tidpunkt att den längre semestern inte börjar intjänas förrän under 1964.

Inget remissorgan vill förorda någon omläggning av den nuvarande semesterlagstiftningens grundläggande konstruktion. I fråga om lagstiftningens personkrets godtas med något enstaka undantag vad kommittén anfört om att det åtminstone f. n. inte är lämpligt att föra in andra än arbetstagare under lagstiftningen. I yttrandena från *Landsorganisationen* och *Tjänstemännens centralorganisation* erinras om de uttalanden rörande tolkningen av arbetstagarbegreppet som gjorts av chefen för socialdepartementet och andra lagutskottet i samband med antagandet av lagen om allmän försäkring. Båda organisationerna anser att det i motiven till en ny semesterlag bör klargöras att dessa uttalanden är avsedda att vara vägledande även vid tillämpningen av semesterlagen. *Landsorganisationen* fäster vidare uppmärksamheten på en speciell tolkningsfråga och efterlyser ett uttalande som fastslår, att elever vid verkstadsskolor, som följer undervisningen och samtidigt är anställda vid verkstaden, skall betraktas som arbetstagare i semesterlagens mening.

*Sveriges handelsresandeförbund* vill i semesterlagen ha en uttrycklig anvisning om att lagen äger tillämpning på den som behandlas såsom arbetstagare enligt lagen om allmän försäkring, medan *Föreningen Sveriges aktiva handelsresande* förordar bestämmelser, som gör semesterlagen tillämplig även på beroende uppdragstagare.

*Arbetsdomstolens ordförande* och *Riksförbundet landsbygdens folk* påpekar — utan att framföra något ändringsyrkande beträffande lagstiftningens tillämpningsområde — att det kan befaras bli flera tvister än hittills om gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare som en följd av de av kommittén förordade kvalifikationsreglerna och reglerna för beräkning av semesterlön. I denna riktning skulle sålunda bl. a. verka förkortningen av kvalifikationstiden för intjänande av semesterrätt.

### *Semesterns förläggning*

Frågan om den fjärde semesterveckans förläggning har splittrat remissopinionen i två läger. Kommittéförslaget stödes genomgående av arbetsgivarorganisationerna. De privata, kommunala och statliga arbetsgivarna har däremot samlat sig kring den av tre reservanter i kommittén förordade

linjen att arbetsgivaren bör ha en självständig rätt att uppdelade semestern i den mån denna överstiger 18 dagar.

Remissorganen på arbetstagsarsidan har i stort sett kunnat ansluta sig till kommittémajoritetens resonemang i fråga om såväl motiveringen som slutsatsen. Varken *Landsorganisationen*, *Tjänstemännens centralorganisation* eller *Sveriges akademikers centralorganisation* har funnit behövt att föra in nya argument i debatten. *Statstjänstemännens riksförbund* anser att en del av syftet med fyraveckorssemestern skulle förfelas om inte hela semestern normalt utgick i ett sammanhang. Inom områden där det är för- enat med särskilt stora svårigheter att bereda arbetstagarna en lång sam- manhängande ledighet bör man dock, säger förbundet, kunna utnyttja möj- ligheten att kollektivt eller enskilt träffa uppgörelse om en uppdelning av semestern.

Ett genomgående tema i remissyttrandena från arbetsgivarhåll är att ovissheten om de ekonomiska konsekvenserna av fyraveckorssemestern man- nar till försiktighet i förläggningsfrågan. Arbetsgivarna måste ha effektiva möjligheter att värna om produktionens intressen och hålla kostnaderna för den fjärde semesterveckan inom rimliga gränser. Det påpekas att en sammanhängande fyraveckorssemester, särskilt om den förlägges till som- maren, skulle kunna skapa svårigheter inom åtskilliga branscher, bl. a. servicenäringarna, jordbruket och andra näringar med tyngdpunkten av verksamheten förlagd till sommarhalvåret. *Svenska arbetsgivareföreningen* tolkar produktionens intressen i förläggningsfrågan på följande sätt.

Redan ett allmänt övervägande visar, att det av en förlängd semester förorsakade produktionsbortfallet i hög grad påverkas av det sätt varpå förläggningen av semestern sker. Företag, som för närvarande tillämpar allmänt semesterstopp i fråga om treveckorssemestern och som har intresse av att även i fortsättningen låta semesterstoppet begränsas till denna tids- period, kommer i uppenbara svårigheter om det föreligger förpliktelse för företagen att utge odelad semester åt arbetstagarna; problemet kan helt en- kelt icke praktiskt lösas. Det uppstår ett produktionsbortfall, som med en annan ordning kunnat undvikas. Vad därefter gäller företag som icke till- lämpar allmänt semesterstopp utan håller driften igång året runt, blir de relativa svårigheterna av alternativet odelad semester icke mindre. Kunde man räkna med att företagen alltid hade möjlighet att något så när till- fredsställande lösa problemet med ersättare för de arbetstagare som vore på semester, skulle olägenheterna och kostnadsökningarna för företagen visser- ligen i viss mån hållas nere; de skulle dock alltid finnas. Än svårare blir problemet om man tar hänsyn till vad som inom vida områden är en reali- tet, nämligen omöjligheten för företagen att lösa ersättningsfrågan. Proble- met finge i praktiken lösas antingen så att företaget tvingades till visst semesterstopp med därav följande produktionsbortfall eller så att fyra- veckorssemestern mer eller mindre spreds över hela året.

Enligt arbetsgivareföreningen framstår det som ovedersägligt, att de svå- righeter, som är förbundna med en förlängning av semestern till fyra vec- kor, kan lösas avsevärt lättare om den fjärde veckan ej behöver förläggas

i omedelbart sammanhang med de övriga tre veckorna utan kan disponeras på annat sätt. Gentemot den maktfördelningstanke som ligger bakom kommittémajoritetens förslag anför föreningen, att möjligheten för arbetsgivaren att i en fri förhandling rörande uppdelning av fyraveckorssemestern åberopa och utnyttja sin rätt att förlägga hela fyraveckorssemestern till vintertid inte bör tillmätas avgörande betydelse. Föreningen hänvisar till att utvecklingen sedan 1956 ej gått i riktning mot ett ökat antal överenskommelser utan tvärtom inneburit att flera uppdelningsregler upphört att gälla. Man har vidare att beakta, att den praktiska frågan i en förhandlings-situation i stor utsträckning är den att arbetsgivaren erbjuder sig att utlägga tre veckor på sommarhalvåret och den fjärde veckan på annan tid medan arbetstagarparten kanske föredrar att få ut fyra veckor odelad semester under sommaren. För alla sådana situationer skulle det enligt föreningens mening vara en brist i lagen om den inte i sig själv innefattade regler, vilka smidigare än som över huvud taget är möjligt via ett maktfördelningsresonemang hjälpte parterna till en lösning, som anknöt till deras egna utgångspunkter. Arbetsgivareföreningen fortsätter.

En lagregel som in dubio gav arbetsgivaren rätt till viss uppdelning av semestern skulle icke på motsvarande sätt skapa irritation och motsättningar på arbetsplatserna. För det första skulle man liksom hittills i praktiken kunna räkna med att arbetsgivaren helt frivilligt ger arbetstagarna odelad semester, när detta är möjligt och hänsyn till produktionen icke kräver något annat. För det andra skulle en självständig, på lagen grundad rätt för arbetsgivaren att i förekommande fall tillämpa en uppdelning av semestern icke ge möjlighet till sådana motsättningar och fortbestående irritationsanledningar som omedelbart skulle skapas, om parter i en viss konkret situation, med olika intressen i förlägningsfrågan, skulle mötas till förhandlingar och därvid söka påverka varandra med ytterlighetsargument av det slag som maktfördelningsresonemanget förutsätter.

Att arbetsgivaren bör ges en självständig uppdelningsrätt finner föreningen motiverat också med hänsyn till vad arbetsmarknadsparterna sannolikt för sin del skulle ha kommit till för resultat i förlägningsfrågan, därest de haft möjlighet att fritt och förutsättningslöst diskutera en fyraveckorssemester. Det är högst osannolikt, anser föreningen, att slutresultatet skulle ha blivit detsamma som semesterkommitténs nu föreliggande förslag — nämligen att arbetsgivaren å ena sidan skall ha en odiskutabel rätt att tilldela arbetstagaren odelad fyraveckors vintersemester och att arbetstagaren för sin del skall ha lika onyanserad rätt att motsätta sig en sådan delning av semestern som består i att tre veckor förlägges på sommaren och en vecka på annan tid. I stället skulle båda parterna gemensamt ha strävat efter att komma fram till förlägningsregler, som vore rimliga och smidiga och som samtidigt tillgodosåg att kostnaderna för den fjärde veckans införande skulle hållas så låga som möjligt. Detta skulle vara i båda parter intresse, och båda parter skulle tjäna därpå.

Synpunkter likartade Svenska arbetsgivareföreningens framföres i andra yttranden från arbetsgiversidan. *Sveriges lantbruksförbund* samt *Föreningen skogsarbeten* och *Värmlands och Västra Berslagens skogsarbetsgivareförening* utvecklar de svårigheter jordbruket och skogsnäringen skulle möta att utlägga en sammanhängande semester. För servicenäringarnas del behandlas motsvarande fråga bl. a. av *Sveriges centrala restaurangaktiebolag* och *Svenska lasttrafikbilägareförbundet*. *Svensk industriförening* lägger i sitt yttrande särskild vikt vid småföretagens semestervikarieproblem.

Beträffande kommitténs resonemang om maktfördelning mellan arbetsgivare och arbetstagare invänder *Riksförbundet landsbygdens folk* samt *Sveriges hantverks- och industriorganisation* att det inte är en uppgift för lagstiftaren att ingripa i maktförhållandena på arbetsmarknaden. *Telestyrelsen* och *Försäkringsbolagens förhandlingsorganisation* uttalar farhågor för att det goda förhållandet på arbetsplatserna äventyras, om arbetsgivaren nödgas hota med oförmånlig tidpunkt för semestern för att komma till en uppgörelse om delad semester. *Svensk industriförening* anser att arbetsgivarens möjlighet att bestämma tidpunkten för semesterns början åtminstone för industriens del i mycket stor utsträckning är obefintlig. Föreningen anför.

De allra flesta av de inom landsorganisationens avtalsområde tecknade kollektivavtalen innehåller under semesterparagrafen en bestämmelse av ungefär följande lydelse: »Semester utgår enligt lag. Semestern skall förläggas under tiden maj—september» eller i några fall »juni—augusti». Vad den mindre industrien beträffar tecknas för dess del oftast s. k. hängavtal till de gällande riksavtalen eller lokalavtal med vederbörande lokala fackförening. Bägge dessa typer av avtal innehåller praktiskt taget undantagslöst den bestämmelsen, att semestern skall utgå under tiden juni—augusti. Att arbetsgivaren under dessa omständigheter har några större påtryckningsmöjligheter, när det gäller att söka få en kommande fyraveckorssemester uppdelad, vilket arbetstagarna sannolikt kommer att motsätta sig att döma av uttalandena från de arbetstagarerepresentanter, som kommittén intervjuat, torde vara uteslutet. På grund av nyss angivna bestämmelser i kollektivavtalen har sålunda det huvudskäl bortfallit, som kommittén anför som motivering för att nuvarande ordning med förbud för arbetsgivaren att självständigt göra en uppdelning av semestern, skall gälla även om denna utsträcker till att omfatta fyra veckor. Den jämna maktfördelning mellan parterna som kommittén utgått ifrån ifråga om semesterns uttagande i en följd och dess förläggning existerar oftast icke i verkligheten utan har blivit endast en död lagbokstav.

Remissopinionens uppsplätning i två motsatta läger är inte fullständig. I ett par yttranden skymtar en önskan att finna en medelväg. *Svenska stadsförbundet* erinrar om att man vid treveckorssemesterns införande fann det lämpligt att medge arbetsgivaren en självständig rätt att dela semestern och att man fem år senare, när arbetsgiversidan ansågs ha anpassat sig till en längre semester, slopade denna delningsrätt. Förbundet anser att det finns motiv för att tillämpa ett liknande förfarande även när semestern nu



skall utsträckas till fyra veckor. *Kommerskollegium* föreslår, under förutsättning att kommittémajoritetens förslag i princip godtages, en övergångsregel av innebörd att arbetsgivaren under de första två åren efter den nya lagens ikraftträdande ensam skall få träffa avgörande om den fjärde semesterveckans förläggning.

### *Kvalifikationsreglerna*

Kommitténs förslag angående semester rätt på grund av utfört arbete, vilket innebär att en arbetstagare skall förvärva rätt till en dags semester efter minst åtta dagars arbete och till två dagars semester efter minst femton dagars arbete under en kalendermånad i samma anställning, godtages eller lämnas utan erinran av det stora flertalet remissorgan, däribland *Svenska arbetsgivareföreningen*, *Landsorganisationen* och *Tjänstemännens centralorganisation*. I flera yttranden betonas, att den uppmjukning av gällande kvalifikationsregler som förslaget innebär är välmotiverad från rättvisesynpunkter. Så t. ex. säger sig *Sveriges centrala restaurangaktiebolag* just av rättviseskäl vilja tillstyrka de nya reglerna, fastän de kommer att medföra väsentligt större ökning av semesterkostnaden för hotell och restauranger än för större delen av näringslivet i övrigt på grund av att korttidsanställningar är särskilt vanligt förekommande i denna bransch.

*Svenska landstingsförbundet*, *Svenska landskommunernas förbund*, *Banternas förhandlingsorganisation*, *Försäkringsbolagens förhandlingsorganisation* och *Svensk industriförening* ger dock uttryck för vissa allmänt kritiska synpunkter. Därvid framhålles såsom onöjaktigt att de föreslagna reglerna gör det möjligt för en arbetstagare att förvärva rätt till mer än två semesterdagar per månad. Risken för sådan överkompensation säges vara särskilt påtaglig vid byte av anställning. *Svenska landskommunernas förbund* upplyser, att dylika arbetsbyten är vanliga inom vissa kommunala verksamhetsområden, t. ex. inom åldrings- och sjukvården, där omsättningen på arbetskraft är stor. Förbundet anser därför att det vore önskvärt med en spärregel som förhindrade överkompensation i semesterhänseende.

*Vattenfallsstyrelsen* har blicken öppen för risken för överkompensation men styrelsen tror att det inte skulle vara möjligt att skapa en praktiskt genomförbar spärregel.

*Sveriges hantverks- och industriorganisation* samt *Sveriges akademikers centralorganisation* vill komplettera förslagets åtta- och femtondagensregler med en timregel. *Sveriges akademikers centralorganisation* framhåller i detta sammanhang att en deltidsanställd arbetstagare med tretton arbetsdagar i månaden ej sällan fullgör lika många arbetstimmar som en annan deltidsanställd arbetstagare med sjutton arbetsdagar. Den senare får med kommittéförslaget rätt till två semesterdagar per månad under det att den förre endast får en semesterdag per månad.

Kommitténs överväganden i olika frågor rörande semester rätt på

2\* — Bihang till riksdagens protokoll 1963. 1 saml. Nr 68

grund av sådan frånvaro som skall jämsställas med arbetad tid möter endast enstaka gensagor.

Förslagen att bibehålla nuvarande begränsningar angående sjukdomstid såsom kvalifikationsgrundande och att införa en maximigräns beträffande långtidssjukas semesterrätt har inte föranlett någon som helst invändning i sak.

Beträffande havandeskap och barns börd ansluter sig *Statstjänstemännens riksförbund* till den reservant i kommittén, som förordat att den kvalificerande frånvarotiden utsträcker till 180 dagar. Förbundet anser, att en sådan ordning bör kunna bidra till att hålla kvinnor som fött barn kvar i arbetslivet, och kostnaden för reformen kan enligt förbundets mening inte vara av större betydelse i förevarande sammanhang.

När det gäller militärtjänstgöring finner *Landsorganisationen* rimligt att den första värnpliktstjänstgöringen skall kvalificera för semester. Då organisationen inte tror att det är möjligt att realisera detta på en gång, föreslås att den kvalificerande frånvarotiden begränsas till 90 dagar.

### *Lön under semester*

Kommitténs förslag att såtillvida behålla nuvarande ordning, att arbetstagare med vecko- eller månadslön under semestern får den på semestertiden belöpande vecko- eller månadslönen medan övriga arbetstagare får en enligt särskilda regler beräknad lön under semestern, möter ingen gensaga. Inget remissorgan vill göra gällande annat än att det är erforderligt med en kategoriklyvning mellan olika slag av arbetstagare efter avlöningsformen. *Svenska droskbilägareförbundet* och *Svenska lasttrafikbilägareförbundet* föreslår emellertid, att gränsdragningen göres så att de veckoavlönade kan föras in under samma regler som tim- och ackordsavlönade arbetstagare. Det som särskilt intresserar dessa båda organisationer är tydligen att det bör finnas möjlighet att tillämpa sistnämnda regler för s. k. kombinationsfall, där arbetstagaren har både veckolön och ackordslön.

I fråga om det lämpliga i att tillämpa den av kommittén föreslagna procentlönet metoden för beräkning av semesterlön åt arbetstagare med tim- eller ackordslön går meningarna isär bland remissorganen. Det stora flertalet av dem, däribland *Svenska arbetsgivareföreningen*, *Landsorganisationen* och *Tjänstemännens centralorganisation*, har ingen invändning mot eller ger sin uttryckliga anslutning till metoden som sådan. Procentlönet metodens förespråkare har i allmänhet ej känt behov av att motivera sin ståndpunkt. I den mån så skett går motiveringen ut på att metoden — samtidigt som den löser det med femdagarsveckan aktualiserade problemet att göra semesterlönens storlek oberoende av arbetstidens förläggning — innebär en förenklad administration för arbetsgivarna och länder till större rättvisa. Dylika synpunkter framhålles exempelvis av *arbetsdom-*

*stolens ordförande, domänstyrelsen samt Sveriges hantverks- och industriorganisation. Svenska lantarbetsgivareföreningen*, som under en följd av år prövat procentlönetmetoden i sina kollektivavtal, har funnit att enbart fördelar är förenade med densamma.

Den statliga och kommunala arbetsgivaropinionen ställer sig i stort sett avvisande till procentlönetmetoden. På detta håll säger man sig föredra en i statliga och kommunala avtal förekommande metod, som bygger på arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst under kvalifikationsåret. För att få fram en semesterlön per dag multiplicerar man enligt denna metod den genomsnittliga timförtjänsten med det genomsnittliga antalet arbetstimmar per arbetsvecka, och produkten divideras därefter med antalet semesterdagar i en semestervecka, dvs. sex. *Statens avtalsnämnd, generalpoststyrelsen, telestyrelsen och järnvägsstyrelsen samt Svenska stadsförbundet* anser att metoden med en genomsnittlig timförtjänst är överlägsen procentlönetmetoden. Båda metoderna gör semesterlönens storlek oberoende av arbetstidens utläggning på veckans olika dagar, men metoden med en genomsnittlig timförtjänst säges vara administrativt enklare att tillämpa och innebära mindre risk för tvister. Berörda remissorgan understryker att den genomsnittliga timförtjänsten är en faktor som man även i många andra sammanhang behöver laborera med, t. ex. för fastställande av helgdagslön, lön under sjukdom och vid havandeskap, ersättning under viss militärtjänstgöring och ersättning för förlorad arbetsinkomst vid frånvaro från arbetet på grund av vissa förtroendeuppdrag. Ett annat argument är att metoden med en genomsnittlig timförtjänst lämpar sig bättre än procentlönetmetoden för maskinell framräkning av semesterlönen.

Den oftast återkommande anmärkningen mot procentlönetmetoden i den utformning denna erhållit i kommittéförslaget har samband med beräkningen av en fiktiv lön, hänförlig till underlaget för semesterlöneberäkningen, såvitt avser tid för semesterkvalificerande frånvaro. Kommitténs förslag går ut på att i inkomstunderlaget skall medräknas den arbetsinkomst, som arbetstagaren sannolikt skulle ha uppburit under tid då han varit borta från arbetet av privilegierad anledning. Här om säger *statens avtalsnämnd*, att det skulle vara förenat med avsevärt administrativt arbete att i varje enskilt fall göra en beräkning av vad arbetstagaren sannolikt skulle ha förtjänat under kanske flera olika frånvaroperioder om han utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Särskilt betungande skulle detta arbete bli, om arbetstagaren avlönas delvis med timlön och delvis med ackordslön, beroende på förekommande arbetsuppgifter. Arbetsgivaren skulle, så som avtalsnämnden läser kommittéförslaget, bli nödsakad att göra bedömningar angående vilka ackordsarbeten som skulle ha tilldelats den frånvarande arbetstagaren och vad denne skulle ha förtjänat på dem. Sannolikhetsbedömningar av beskrivet slag skulle enligt avtalsnämndens mening bli behövliga i ett mycket stort antal fall.

*Telestyrelsen* utvecklar sina betänkligheter på följande sätt.

Ett vanligt fall är, att en arbetstagare under kvalifikationsåret haft flera frånvarotillfällen (exempelvis ett par sjukperioder, eventuellt också ledighet för militärövning). Att såsom angives i den föreslagna lagtexten beräkna den sannolika lönen under berörda tider innebär att man rätteligen skall ta hänsyn till ett flertal faktorer, såsom huruvida arbetet skulle ha utförts på tid eller på ackord, huru stort det procentuella ackordsöverskottet kunde ha blivit vid tillfället i fråga, vilken tidlön som gällde vid viss tidpunkt, huruvida övertidsarbete skulle ha förekommit och huruvida några särskilda tillägg skulle ha utgått med hänsyn till arbetets art eller förläggning. Även om man genom överenskommelser mellan de avtals slutande parterna kan få fram vissa generella regler för sådan sannolikhetsberäkning av inkomst kvarstår dock, att ett administrativt merarbete av icke obetydlig omfattning kommer att belasta företagen. På arbetsmarknaden kommer att uppstå en hel flora av beräkningssätt, som helt säkert ger upphov till tvister av olika slag vid den praktiska tillämpningen.

Synpunkter liknande de av avtalsnämnden och telestyrelsen anförda framföres av *generalpoststyrelsen*, *järnvägsstyrelsen*, *vattenfallsstyrelsen*, *Svenska stadsförbundet* och *Svenska landskommunernas förbund*.

En annan omstridd fråga gäller hänsynstagandet vid beräkningen av semesterlön till arbetsinkomst som hänför sig till månader, under vilka arbetstagaren ej fullgjort arbete tillräckligt många dagar för att arbetet skall ge rätt till semesterledighet. Kommitténs förslag att semesterlönen skall beräknas på grundval av arbetsinkomst hos arbetsgivaren under de månader av kvalifikationsåret, för vilka semesterrätt föreligger eller vilka infallit sedan semesterrätt hos arbetsgivaren uppkommit har mött kritik från flera håll. *Arbetsdomstolens ordförande* anser det lämpligare att antingen ta steget fullt ut och beräkna semesterlönen på hela inkomsten under kvalifikationsåret eller att begränsa underlaget för semesterlöneberäkningen till inkomst under sådana kalendermånader, då semesterrätt intjänats. Sistnämnda linje förordas bl. a. av *statens avtalsnämnd* och de flesta andra remissorgan som representerar statliga arbetsgivare liksom av *Svenska stadsförbundet* och *Svenska landskommunernas förbund*. Detta sker med motivering att »nettolinjen» bäst överensstämmer med den grundläggande principen att arbetstagaren under semestertiden skall ha en inkomst som så nära som möjligt motsvarar den lön han har när han är i arbete.

Med hänvisning till kommitténs uppfattning att denna princip skulle behöva frångås av praktiska skäl yttrar *Handelns arbetsgivareorganisation* följande.

Som i andra sammanhang framhållits är antalet korttids- och deltidstillsatta inom handeln betydande. Vissa anställda tjänstgör tämligen kontinuerligt, men en stor del av denna kategori arbetar endast tillfälligt vid realisationer och andra i tiden begränsade försäljningstoppar samt som vikarier vid sjukdom och annat förfall för den ordinarie personalen. Rekryteringen till anställningar av detta slag sker huvudsakligen bland kategorien

»hemmafruar» samt bland skolungdom. Anställningstillfällena är synnerligen sporadiska och det kan ofta förflyta flera månader mellan de olika anställningsperioderna. Arbetskraftens rörlighet mellan de olika arbetsplatserna är också betydande.

Vid ett genomförande av de nya kvalifikationsregler, som kommittén föreslår, kommer många av de här avsedda anställda att för enstaka kalendermånader förvärva semesterrätt. Det skulle emellertid innebära påtagliga nackdelar ur administrativ synpunkt om arbetsgivaren icke har möjlighet att vid utgången av varje anställningsperiod reglera den anställdes semesteranspråk efter enhetliga kvalifikationsregler. Det måste även te sig irrationellt, att olika anställda med samma yrkeskvalifikationer och systerställning vid kortvariga inkallelser till arbete i realiteten kommer att avlönas efter skilda normer, beroende på den tillfälliga omständigheten om en tidigare tjänstgöringsperiod, som kan ligga månader tillbaka i tiden, har uppgått till eller understigit den stipulerade kvalifikationsgränsen. Ytterligare en synpunkt bör i detta sammanhang framhållas. Vid mångfilialföretagen rekryteras och avlönas de korttidsanställda i regel vid varje butiksenhet och någon central registrering av sådana anställda sker ej. Ett genomförande av kommitténs förslag skulle emellertid nödvändiggöra en sådan registrering. Denna finge hållas tillgänglig på alla de olika butiksenheterna, så att kontroll kunde ske om en viss anställd tidigare under året förvärvat semesterrätt vid någon annan enhet inom butikskedjan. En sådan komplicering av avlöningsuträkningen ter sig enligt organisationens mening synnerligen opraktisk och otillfredsställande.

Organisationen föreslår, att till grund för semesterlöneberäkningen endast lägges arbetsinkomst, som förvärvats under sådana månader av kvalifikationsåret, för vilka semesterrätt föreligger. Samma förslag framföres av *Sveriges arbetsgivareförening för hotell och restauranter*, som också berör de praktiska olägenheterna med kommitténs förslag och vidare framhåller, att man inte kan avfärda frågans ekonomiska betydelse med hänvisning till att det skulle röra sig om sällsynta undantagsfall. För hotell- och restaurangfacket skulle överkompensationen med hänsyn till förekomsten av tillfällig arbetskraft bli betydande.

*Landsorganisationen* anser, att semesterlön i princip bör beräknas på all inkomst under kvalifikationsåret, alltså även på inkomst som hänför sig till månad, under vilken arbetstagaren ej förvärvat rätt till semesterledighet. Organisationens vill till skillnad från kommittén i inkomstunderlaget medräkna även semesterlön, övertidstillägg och sjuklön. Det innebär enligt Landsorganisationen en väsentlig förenkling om all förtjänst under kvalifikationsåret lägges till grund för semesterlöneberäkningen. Arbetstagaren får då ökade möjligheter att i förväg bedöma storleken av sin semesterlön med ledning t. ex. av arbetsgivarens lönebesked i samband med självdeklarationen. Även för arbetsgivaren skulle den av Landsorganisationen förordade avgränsningen av inkomstunderlaget medföra förenklingar.

Frågan om vilken *procentsats* som bör tillämpas, om procentlöne-metoden införes, har tagits upp i förhållandevis få remissyttranden. Kom-

mitténs förslag om 8,5 procent godtages av *Tjänstemännens centralorganisation*, *Sveriges centrala restaurangaktiebolag* och *Sveriges arbetsgivareförening för hotell och restauranter*. *Sveriges akademikers centralorganisation* vill i likhet med en reservant i kommittén bestämma procentsatsen till 9.

*Landsorganisationen* förordar, med utgångspunkt från den avgränsning av inkomstunderlaget som kommittén har gjort, att procentsatsen bestämmas till 9,5. Härvid åberopar organisationen väsentligen två skäl. Dels säger sig organisationen vilja förhindra att procentlönet metoden medför minskade förmåner för arbetstagare som under kvalifikationsåret varit frånvarande från arbetet ett mindre antal dagar av icke semesterkvalificerande anledning, t. ex. på grund av permittering. Enligt gällande regler inverkar en måttlig frånvaro ej på semesterlönens storlek, men med procentlönet metoden kommer varje dags icke kvalificerande frånvaro att sänka semesterlönen. För att kompensera arbetstagarna för denna skillnad bör procenttalet enligt *Landsorganisationens* mening sättas högre än som motsvarar relationen mellan antalet semesterdagar och antalet arbetsdagar under året. Sistnämnda relationstal, som enligt organisationens beräkning är 8,7 procent, bör med hänsyn till procentlönet metodens nu berörda ogynnsamma effekt procentsatsen bestämmas till 9,1. Dels anser *Landsorganisationen* att de tim- och ackordsavlönade arbetstagarna bör kompenseras för att deras semesterlön till skillnad från de vecko- och månadsavlönades beräknas på det sist förflutna årets inkomster och inte på det löpande årets. Med den löneutveckling som är att motse anser *Landsorganisationen*, att de tim- och ackordsavlönade arbetstagarna blir skäligen kompenserade endast om procentsatsen sättes åtminstone 0,4 procent högre än som eljest skulle ha varit motiverat. Om inkomstunderlaget vid beräkningen av semesterlön i enlighet med vad *Landsorganisationen* förordat bestämmas så att det kommer att innefatta semesterlön, övertidstillägg och sjuklön, måste naturligtvis procentsatsen justeras nedåt med hänsyn härtill. Under denna förutsättning anser *Landsorganisationen* att 8,75 är en lämplig procentsats.

I några remissyttranden ägnas uppmärksamhet åt den med semesterlöneberäkningen sammanhängande frågan om utbetalningstid för semesterlön. *Arbetsdomstolens ordförande*, *Tjänstemännens centralorganisation* och *Sveriges hantverks och industriorganisation* uttalar sin tillfredsställelse med att kommittén föreslagit en uttrycklig bestämmelse om att semesterlönen skall utbetalas i samband med semestern. Dessa remissorgan ser förslaget i denna del som ett sätt att förhindra avtal om inräknande av semesterlönen i arbetslönen. Dylika avtal är olämpliga från skilda synpunkter, och de står inte i god överensstämmelse med semesterlagens grundtankar.

Kritiska röster saknas emellertid inte. *Svenska landskommunernas förbund* konstaterar, att den föreslagna utbetalningsregeln är generellt tillämplig på alla arbetstagare, och förbundet uttalar för egen del åsikten, att

det inte finns sakligt fog att ha en särskild utbetalningsregel för andra än tim- och ackordsavlönade arbetstagare.

*Statens avtalsnämnd, telestyrelsen, vattenfallsstyrelsen, Svenska stadsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen och Svenska landstingsförbundet* har erinringar mot den närmare utformningen av kommitténs utbetalningsregel. En anmärkning, som återkommer i flera yttranden, är att regeln ej ger besked om hur det skall förfaras när semestern uppdelas på perioder eller enstaka dagar. En annan anmärkning som framföres är att regeln skulle kunna tolkas så att den tvingar till en omläggning av utbetalningsförfarandet för månadsavlönade arbetstagare. Kommitténs i motiven uttalade avsikt, att sådana arbetstagare även i fortsättningen skall kunna få sin semesterlön på den sedvanliga avlöningsdagen, även om denna infaller någon tid efter semesterns slut, anses inte ha kommit till tillräckligt tydligt uttryck i förslaget.

### *Semester för arbetstagare med radiologiskt arbete*

I likhet med kommittén anser samtliga remissorgan lämpligt att tills vidare ha en längre lagstadgad semester än den allmänna för vissa anställda, som i sitt arbete är utsatta för röntgenstrålning eller strålning från radioaktivt ämne.

*Medicinalstyrelsens strålskyddsnämnd* erinrar om att semester- och arbetstidsfrågorna för arbetstagare med radiologiskt arbete tagits upp till behandling i internationella sammanhang. Internationella strålskyddskommisionen (International Commission on Radiological Protection, ICRP) har i ett tillägg till en rekommendation år 1959 uttalat, att det inte finns något behov av speciell behandling av personer i radiologiskt arbete med hänsyn till semester och arbetstid, om kommissionens föreskrifter beträffande strålnivåer kan iakttagas. En expertkommitté inom Världshälsoorganisationen (World Health Organization, WHO) har i viss anslutning härtill sagt sig inte ha funnit övertygande bevis för att en särskild förlängning av semestern eller begränsning av arbetstiden är nödvändig från medicinsk synpunkt för nu ifrågavarande kategorier av arbetstagare, även om det naturligtvis kan vara lämpligt att i någon omfattning tillgripa sådana åtgärder som ett hjälpmedel för att minska stråldoserna för viss personal. För egen del är strålskyddsnämnden på det klara med att berörda internationella expertuttalanden kan skapa tvivel om det berättigade i en förlängd semester som en specifik åtgärd till skydd för arbetstagare med radiologiskt arbete. Å andra sidan finns det, såvitt nämnden har sig bekant, inte några medicinska iakttagelser i vårt land som motiverar den nuvarande särskilda semesterlagens avskaffande. Man har därför enligt nämndens uppfattning att hålla sig till den bedömning av det medicinska behovet av den förlängda semestern som gjordes vid den särskilda semesterlagens tillkomst. Rätten till en förlängd semester, som motiveras av medicinska skäl, bör inte utgöra ett

avtalsobjekt. Strålskyddsnämnden tillstyrker därför att arbetstagare, som i sitt arbete är utsatta för joniserande strålning i sådan utsträckning att fara för ohälsa är för handen, alltjämt får behålla sin lagstadgade rätt till sex veckors semester.

*Arbetarskyddsstyrelsen, Svenska stadsförbundet, Landsorganisationen, Tjänstemännens centralorganisation och Sveriges akademikers centralorganisation* tillstyrker i princip kommittéförslaget, i allmänhet utan annan motivering än att tillräckliga skäl inte framkommit för att den särskilda semesterlagen avskaffas. *Svenska arbetsgivareföreningen* tror att tiden i och för sig kan vara mogen att åt arbetsmarknadsparterna helt överlämna frågan om längre semester än den allmänna för arbetstagare med radiologiskt arbete. Föreningen vill emellertid inte motsätta sig att den särskilda semesterlagen tills vidare bibehålles.

De nyheter i fråga om kvalifikationsregler och regler för beräkning av semesterlön, som förslaget till en ny särskild semesterlag innehåller, godtages allmänt av remissopinionen som naturliga konsekvenser av nyheterna i den allmänna semesterlagen. *Sveriges akademikers centralorganisation* vill komplettera kvalifikationsreglerna med en timregel som bättre än åtta- och femtondagsreglerna tillgodoser deras intresse, som arbetar på deltid under få arbetsdagar i månaden. *Landsorganisationen* hänvisar beträffande procentsatsen för semesterlöneberäkningen till de grunder som organisationen i detta avseende förordat i samband med remissbehandlingen av den allmänna semesterlagen.

*Arbetarskyddsstyrelsen* tar upp frågan om styrelsen själv eller medicinalstyrelsens strålskyddsnämnd lämpligen bör fungera som centralt remissorgan vid handläggningen av ärenden rörande den särskilda semesterlagen. Strålskyddsnämnden har enligt styrelsens mening den mest kvalificerade sakkunskapen beträffande risker för uppkomst av strålskador. Ett skäl för att ärendena skall ligga kvar hos styrelsen är dock att styrelsens sammansättning såtillvida är lämpligare än strålskyddsnämndens som styrelsen inrymmer partsrepresentanter, utsedda efter förslag av organisationer av arbetsgivare och arbetstagare. Styrelsen vill inte påyrka någon ändring i förhållande till vad som nu gäller.

### Departementschefen

#### *Allmänna frågor*

I Sverige och i andra industriländer med ett expanderande näringsliv och ett stigande allmänt västånd har arbetstagarnas ansträngningar att förbättra sina villkor bl. a. inriktats på att öka fritiden. Det torde vara en allmän mening, att ökad fritid i förening med stigande inkomster vidgar möjligheterna till ett rikare personligt liv.

I vårt land lagfästes principen om 48 timmars arbetsvecka redan år 1919,



och numera, sedan 1957 års arbetstidsreform fått full effekt, överstiger veckoarbetstiden normalt ej 45 timmar. Med vår första semesterlag av år 1938 fick i princip alla arbetstagare i allmän och enskild tjänst en lagstadgad rätt till två veckors semester. Den lagstadgade semestern har sedermera genom beslut år 1951 utsträckts till tre veckor.

Vi står nu inför avgörandet om nästa steg mot en utökning av fritiden. Det står klart att vårt lands arbetstagare i gemen önskar att den lagstadgade semestern förlänges till *f y r a v e c k o r* så snart det är möjligt. Remissbehandlingen av 1960 års semesterkommittés förslag till ny semesterlag bekräftar att så är fallet.

Kommitténs förslag om en lagstadgad fyraveckorssemester har emellertid på arbetsgivarhåll föranlett erinringar av både principiell och ekonomisk natur. Utifrån tanken att semesterlagen liksom arbetstidslagarna uppbäres av arbetarskyddssynpunkter och avser att värna om arbetstagarnas hälsa och krafter har det från detta håll sagts, att en förlängning av semestern utöver nu lagstadgade tre veckor inte är en fråga som statsmakterna bör reglera genom lagstiftning. En utökad semesterledighet utgör en standardhöjning av i princip samma slag som en löneökning, och eftersom ansvaret för löneutvecklingen ligger hos arbetsmarknadsparterna bjuder konsekvensen, enligt den berörda arbetsgivaruppfattningen, att även frågan om semesterns längd i fortsättningen överlämnas till samma parter att lösas i avtalen.

Det skall inte bestridas, att en förlängning av semestern från tre till fyra veckor mindre är en arbetarskyddsfråga än en ekonomisk avvägningsfråga. Fritiden har sitt pris, och den som vill ha mer fritid måste finna sig i att utrymmet för standardökning i annan form blir mindre. Lagstiftaren har emellertid av gammalt del i ansvaret för utvecklingen på arbetstidsområdet. Jag anser för min del att lagstiftarens ansvar inte är uttömt med att arbetstagarna tillförsäkrats den rekreation som är medicinskt nödvändig eller angelägen. Det bör i fråga om semester och arbetstid rent allmänt åvila lagstiftaren att utstaka normer för en minimistandard. I ett ekonomiskt framåtskridande samhälle stiger standardanspråken på detta område som på andra, och förskjutningar i den allmänna uppfattningen om vad som utgör en godtagbar minimistandard måste rimligen avspeglats i lagstiftningens innehåll. Det förhåller sig i allmänhet också så, att en lagstiftning bäst garanterar att en såsom riktig ansedd norm slår igenom snabbt och fullständigt.

Det sagda betyder inte att jag är främmande för att lagstiftaren kan och bör lämna ett betydande utrymme för avtalsfriheten. Inom arbetstidslagstiftningen ökades arbetsmarknadsparternas frihet och ansvar i samband med 1957 års arbetstidsreform. Numera kan partsorganisationerna under vissa förutsättningar genom kollektivavtal överenskomma om ett annat arbetstidsmätt och en annan förläggning av arbetstiden per dag och vecka

än lagen anvisar. På motsvarande sätt ger gällande semesterlag möjligheter att avtala om annan beräkning än lagens av semesterlönen för tim- och ackordsavlönade arbetstagare. Beträffande semesterns förläggning kan lagens regler frångås både genom enskilda avtal och genom kollektivavtal. Bestämmelser med i huvudsak samma innehåll som de nu berörda återfinnes i förslaget till ny semesterlag.

Svenska arbetsgivareföreningen har i sitt remissyttrande förordat att avtalsfriheten vidgas därhän att semesterlagen i sin helhet blir dispositiv. Enligt föreningen bör vilken som helst av lagens bestämmelser kunna sättas ur kraft genom ett kollektivavtal, som på arbetstagersidan slutits eller godkänts av en huvudorganisation. Konsekvenserna av detta förslag är svåra att överblicka utan närmare utredning, och jag har för min del inte blivit övertygad om att förslaget motsvaras av något egentligt behov.

Inte heller tror jag att tiden är mogen för en sådan sammansmältning av semester- och arbetstidslagstiftning att semesterledighet efter överenskommelse skall kunna utbytas mot en förkortning av den dagliga arbetstiden.

Frågan om de ekonomiska förutsättningarna för en lagstadgad fyraveckorssemester sammanhänger nära med frågan om tidpunkten för reformens ikraftträdande. Kommittén har föreslagit att den nya semesterlagen skall träda i kraft den 1 juli 1963. Fr. o. m. denna tidpunkt skall rätt till en längre semester än den nuvarande kunna börja intjänas. Eftersom semesterledighet i allmänhet utgår först året efter det att semesterrätten förvärvats, betyder detta att en arbetstagare under år 1964 normalt kommer i åtnjutande av tre och en halv veckors semester och att han får fyra veckors semester fr. o. m. år 1965.

En förlängning av den lagstadgade semestern med en vecka motsvarar från produktionens synpunkt en förkortning av veckoarbetstiden med en timme. En reform av denna omfattning lär inte, om den genomföres successivt på det sätt som följer av kommitténs förslag, i och för sig kunna utgöra något hinder för fortsatt ekonomisk expansion. Däremot verkar reformen begränsande då det gäller utrymmet för löneökningar. Den insikt i ekonomiska ting och den ansvarskänsla som är utmärkande för de stora organisationerna på arbetsmarknaden borgar för att arbetsmarknaden skall kunna inrätta sig efter fyraveckorssemestern på sådant sätt, att reformen inte hämmar vårt näringslivs utvecklingsmöjligheter och internationella konkurrenskraft.

Jag förordar alltså, att beslut nu fattas om införande av en lagstadgad fyraveckorssemester och att den nya lagstiftningen får träda i kraft den 1 juli 1963.

Som kommittén föreslagit bör den nya semesterlagen i det väsentliga bygga på den nuvarande lagens grund. Skäl saknas att förändra semesterrättens grundkonstruktion. I likhet med kommittén och en nära nog enhällig remissopinion anser jag det inte påkallat att nu genom lagstiftning utvidga

den personkrets som semesterlagen omfattar till att avse nya grupper. Under den tid som den nuvarande semesterlagen varit i kraft har semesterförmånerna genom förskjutningar i tolkningen av arbetstagarbegreppet successivt gjorts tillgängliga för allt fler. Den utveckling som arbetstagarbegreppet genomgått torde inte vara avslutad. Det är att vänta att tolkningen av detta begrepp så småningom kommer att ske efter mer schablonmässiga normer än som hittills vanligen kommit till användning i domstolarnas praxis. Härvidlag vill jag hänvisa till de uttalanden som gjordes vid riksdagsbehandlingen förra året av förslaget till lag om allmän försäkring dels rörande arbetstagarbegreppet inom socialförsäkringslagstiftningen och dels rörande det inflytande, som praxis i den stora mängden av socialförsäkringsärenden kan väntas få på rättstillämpningen i ärenden som berör andra delar av sociallagstiftningen.

### *Semesterns förläggning*

Gällande semesterlag ger arbetsgivare och arbetstagare full frihet att genom överenskommelser bestämma både den tid på året, till vilken semestern skall förläggas, och huruvida semestern skall utgå i ett sammanhang, i skilda semesterperioder eller i form av enstaka ledighetsdagar. För den händelse ingen överenskommelse träffas äger arbetsgivaren i princip förlägga semestern till tid som passar honom bäst. Å andra sidan har arbetstagaren rätt att kräva att få hela semesterledigheten i ett sammanhang.

Kommittén har föreslagit att dessa regler bibehålles oförändrade även sedan den lagstadgade semestern förlängts från tre till fyra veckor. En minoritet inom kommittén har reserverat sig för att arbetsgivaren skall få en självständig rätt att besluta om uppdelning av semestern i den mån denna överstiger tre veckor.

Under remissbehandlingen har intresse motsättningarna i denna fråga framträtt med skärpa. Arbetstagarorganisationer har givit kommittén sitt stöd, medan företrädarna för arbetsgivarintressen har slutit upp kring reservanternas.

En arbetstagare kan enligt min mening ha goda skäl för en begäran att få hela sin semester i en följd. Ett starkt skäl kan vara att han saknar ekonomiska och praktiska möjligheter att utnyttja mer än en semesterperiod till ett miljöombyte som ger verklig rekreation.

Å andra sidan kan en arbetsgivare ha fog för att motsätta sig att de anställda får en sammanhängande semester. Talrika exempel har anförts i remissyttranden från arbetsgivar sidan på att en så lång sammanhängande ledighet för arbetstagarerna som fyra veckor kan vålla avbräck eller störningar i produktion, leveranser eller service eller på annat sätt betunga företagen.

Det går inte att väga de motstående intressena mot varandra på ett så-

dant sätt, att man får ett svar med generell giltighet för alla arbetsgivare och arbetstagare på frågan, huruvida en sammanhängande semester eller en semester uppdelad på flera perioder utgör det lämpligaste eller rättvisaste förläggningsalternativet. På goda grunder har lagstiftaren hittills avstått från att ingripa med tvingande regler rörande semesterns förläggning och i stället lämnat fältet fritt för individuella och kollektiva överenskommelser i ämnet. Ingen har ifrågasatt annat än att denna avtalsfrihet bör bestå.

Den regel som det nu gäller att utforma är en dispositiv lagregel. Den får en dubbel funktion. Dels skall den fylla ut en lucka i avtal, som inte innehåller några bestämmelser om när eller i vilken ordning semestern skall utgå. Dels skall den utgöra ett underlag för förhandlingar och uppgörelser i förläggningsfrågan mellan enskilda parter eller mellan organisationer.

I några remissyttranden från arbetsgiversidan har det sagts, att lagstiftaren överhuvudtaget inte bör ingripa i maktförhållandena på arbetsmarknaden. Denna kritik beaktar inte det faktum, att en lagregel i förläggningsfrågan måste finnas för det fall att parterna inte kan enas. Hur regeln än utformas, måste den få betydelse för parternas förhandlingspositioner och för deras möjligheter att nå önskade uppgörelser.

Den regel, som man på arbetsgiversidan vill se lagfäst, lägger hela bestämmanderätten beträffande förläggningen av den fjärde semesterveckan i arbetsgivarens hand. Arbetsgivaren skulle ensidigt kunna besluta om både tiden och formen för uttagandet av den fjärde semesterveckan. Skälet för denna ordning skulle vara att omsorgen om näringslivets konkurrenskraft och utvecklingsmöjligheter kräver att arbetsgivaren får förlägga åtminstone en del av semestern på sätt som han anser bäst, oberoende av om han kan vinna förståelse för sina åtgärder bland arbetstagarna.

Erfarenheterna från treveckorssemestern berättigar till antagandet, att parterna i samförstånd skall lyckas lösa frågan hur semestern bör utgå. Trots att arbetstagaren nu enligt lagen har rätt till en sammanhängande semesterledighet har överenskommelser om delning av semestern kunnat träffas inom åtskilliga grenar av näringslivet, där detta av företagsekonomiska eller liknande skäl tett sig särskilt angeläget. Som exempel kan nämnas riksavtalen för jordbruket, transportfacket, bryggerierna, hotell- och restauranger samt lokala avtal vid handelsföretagen. Åtskilliga tecken tyder dessutom på att allt fler arbetstagare själva önskar få ut sin semester i form av en sommar- och en vinterperiod, och denna utvecklingstendens kan antagas bli förstärkt när den sammanlagda semestern blir så lång som fyra veckor.

Mina överväganden i förläggningsfrågan leder till slutsatsen, att de nuvarande reglerna i semesterlagen även efter semesterns förlängning till fyra veckor fördelar inflytandet mellan parterna på ett sätt som skapar goda för-

utsättningar för uppgörelser, vilka i varje enskilt fall så långt möjligt beaktar båda sidors berättigade intressen. Jag är därför ense med kommittén om att dessa regler bör bibehållas oförändrade i den nya semesterlagen.

Om semestern på grund av avtal överstiger det lagstadgade minimimåttet, bör arbetsgivaren kunna självständigt bestämma om en uppdelning av ledigheten på två perioder, varav den ena utgör minst fyra veckor. En uttrycklig bestämmelse härom bör intagas i lagen.

### *Kvalifikationsreglerna*

Enligt semesterlagen förvärvar en arbetstagare semester rätt på grund av utfört arbete på så sätt, att arbete under ett år kvalificerar för semesterledighet under nästa år. För varje kalendermånad av kvalifikationsåret, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å 16 dagar, har han f. n. rätt till en och en halv dags semester.

Ett beslut att förlänga den lagstadgade semestern från tre till fyra veckor innebär, att i berörda bestämmelser talet en och en halv utbytes mot talet två. Den fulla semestern kommer då att utgöras av 24 semesterdagar. Eftersom söndagar tillkommer uppnås i normalfallet det uppställda målet, fyra veckors ledighet.

Kommitténs förslag till kvalifikationsregler innehåller emellertid härutöver väsentliga nyheter. Semesterrätt skall i fortsättningen förvärfvas successivt på det sättet, att redan 8 dagars arbete i en månad skall ge rätt till en semesterdag. För att arbetstagaren skall ha rätt till två semesterdagar skall det räcka med att arbete utförts på 15 dagar.

Liksom flertalet remissorgan anser jag att de av kommittén föreslagna kvalifikationsreglerna har uppenbara förtjänster framför de nu gällande. De nuvarande kvalifikationsreglerna kan leda till att en arbetstagare med flera kortvariga anställningar under kvalifikationsåret eller med intermittent arbete i en och samma anställning blir utan semester fastän han sammanlagt under året arbetat ett stort antal dagar. Även andra arbetstagare löper på grund av stelheten i nuvarande regler risk att för en eller annan månad gå förlustiga semesterrätt. Tillämpas femdagarsvecka på arbetsplatsen, blir under en månad med flera helgdagar marginalen smal mellan antalet arbetsdagar i månaden och de 16 dagar på vilka arbete enligt nuvarande lag måste utföras för att arbetstagaren skall få rätt till semester. Några enstaka dagars frånvaro från arbetet på grund av t. ex. permittering kan få till följd att arbetstagaren mister sin semesterrätt för månaden ifråga. Dessa olägenheter avhjälpes inte helt med de föreslagna kvalifikationsreglerna, men arbetstagarna får en väsentligt tryggare ställning i semesterhänseende än hittills. Jag tillstyrker förslaget.

De nya reglerna medför, att en arbetstagare som byter anställning under löpande kalendermånad i vissa fall kan förvärva rätt till mer än två semesterdagar för den månaden. Att komma ifrån denna konsekvens genom

något slag av spärregel tror jag inte är praktiskt möjligt. Problemets ekonomiska betydelse minskas emellertid avsevärt om man, såsom kommittén föreslagit och som jag strax kommer att tillstyrka, för den stora gruppen av tim- och ackordsavlönade arbetstagare inför en metod för beräkning av semesterlönen, som gör semesterlönens storlek oberoende av antalet semesterdagar.

I ett par remissyttranden har framförts förslag om att de s. k. åtta- och femtondagarsreglerna kompletteras med en regel, som alternativt gör semesterrätten beroende av antalet fullgjorda arbetstimmar under en kalendermånad. Detta förslag skulle leda till ett invecklat system, om man inte vill tillåta att förbättringar i semesterförmånerna för somliga grupper skall åstadkommas till priset av försämringar för andra. Jag kan inte tillstyrka den föreslagna kompletteringen.

Principen att semesterrätten grundas på arbete har i semesterlagen uppmjukats genom regler som inom angivna gränser jämställer frånvaro av vissa anledningar med utfört arbete. De privilegierade frånvaroanledningarna är — förutom semester — yrkesskada, sjukdom, havandeskap och barnsörd samt militärtjänstgöring utom första värnpliktstjänstgöring och beredskapsövning. Kommitténs mycket grundliga genomgång av gällande bestämmelser om semesterrätt på grund av sådan frånvaro som skall jämföras med arbetad tid utmynnar i att kommittén förordat, att bestämmelserna överflyttas oförändrade till den nya semesterlagen med endast ett par jämkningar, till vilka jag återkommer i specialmotiveringen.

I fråga om avgränsningarna i olika hänseenden av den semesterkvalificerande frånvaron har jag kommit till samma slutsats som kommittén.

Gentemot det av en reservant i kommittén framförda förslaget, att den semesterkvalificerande frånvarotiden vid havandeskap och barnsörd utsträcker från tolv veckor till 180 dagar, står kommittémajoritetens uttalande att det inte kan vara motiverat att i semesterlagen privilegiera havandeskap och barnsörd i vidare omfattning än sjukdom. Den semesterkvalificerande frånvarotiden vid sjukdom är begränsad till 90 dagar per kalenderår. Jag förordar kommitténs förslag.

Jag delar kommitténs uppfattning att i semesterkvalificerande militärtjänstgöring inte bör ingå den första värnpliktstjänstgöringen. Av skäl som redovisas i specialmotiveringen bör civilförsvarstjänstgöring i viss utsträckning göras semesterkvalificerande.

### *Lön under semester*

Sedan gammalt utgår reglerna i semesterlagen rörande beräkningen av arbetstagarens lön under semestern från att denna lön så nära som möjligt bör svara mot den lön, som skulle ha utgått om arbetstagaren i stället under samma tid varit i arbete. Detta sätt att se har giltighet även i dag.

Arbetstagare med vecko- eller månadslön får enligt gällande bestämmelser under semestern sin vanliga lön, den på semestertiden belöande lönen. Denna regel är, såsom kommittén framhållit, lätt att tillämpa, och den ger rättvisande resultat även om semestern förlänges eller arbetstiden förkortas eller omdisponeras. Berörda parter på arbetsmarknaden synes vara tillfreds med regeln. Jag finner inte anledning att överväga en ändring av densamma.

För arbetstagare som inte är avlönade med vecko- eller månadslön — i praktiken främst de som avlönas med tim- eller ackordslön — gäller särskilda bestämmelser. Sådan arbetstagare skall för varje semesterdag erhålla semesterlön med ett belopp motsvarande hans genomsnittliga dagsinkomst under de dagar av kvalifikationsåret, på vilka han utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Övertidstillägg inräknas inte i underlaget för genomsnittsberäkningen, men däremot skall hänsyn tagas till övrig ersättning för övertidsarbete.

Dessa bestämmelser kan frångås genom kollektivavtal, som på arbetstagsarsidan slutes eller godkännes av huvudorganisation. I praktiken har avtalsmöjligheten inom åtskilliga branscher utnyttjats till att införa helt andra metoder för semesterlöneberäkningen än den i lagen föreskrivna.

Metoden att beräkna semesterlönen för den tim- eller ackordsavlönade arbetstagaren på grundval av en genomsnittlig dagsinkomst synes inte längre vara helt ändamålsenlig. Regeln medför att den samlade semesterlönen för semestertiden blir beroende av veckoarbetstidens förläggning. En arbetsvecka på mindre än sex dagar resulterar i att semesterlönen blir högre än som avsetts. Med nuvarande treveckorssemester får arbetstagaren i semesterlön ett belopp motsvarande 18 genomsnittliga dagsförtjänster, medan tre arbetade femdagarsveckor ger 15 dagsförtjänster. Detta innebär att arbetstagaren får omkring 20 procent högre lön när han har semester än när han är i arbete.

Provisoriskt har dessa verkningar av gällande regler för en stor del av arbetsmarknaden undanröjts genom överenskommelser, enligt vilka inarbetade eller genom arbetstidsförkortning frilagda dagar skall anses som arbetsdagar i semesterlagens mening. Av flera skäl lämpar det sig emellertid inte att överföra bestämmelserna i dessa överenskommelser till semesterlagen.

Kommittén har med viss förebild i bl. a. jordbrukets och tändsticksindustrins kollektivavtal föreslagit, att man i semesterlagen skall övergå till en ny metod för beräkning av de tim- och ackordsavlönades semesterlön. Denna metod går ut på att beräkna en semesterlön för hela semestertiden efter viss procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst under kvalifikationsåret. Förslaget har under remissbehandlingen understötts av alla de stora organisationerna på den privata arbetsmarknaden.

De remissorgan som företräder statliga och kommunala arbetsgivare har

emellertid i allmänhet föredragit en annan metod, som de känner från sina egna kollektivavtal. Den bygger på en genomsnittlig timförtjänst under kvalifikationsåret. För att få fram en semesterlön per dag multiplicerar man enligt denna metod den genomsnittliga timförtjänsten med det genomsnittliga antalet arbetstimmar per arbetsvecka, och produkten divideras därefter med antalet semesterdagar i en semestervecka, dvs. sex.

Både timförtjänstmetoden och den av kommittén förordade procentlönetmetoden har den fördelen framför lagens nuvarande metod, att semesterlönens storlek blir oberoende av arbetstidens utläggning på veckans olika dagar. Den förut berörda överkompensationen vid femdagarsvecka uppkommer inte. Av remissyttrandena framgår också, att de administrativa erfarenheterna av båda metoderna varit goda på de områden där de prövats.

Vid en jämförelse mellan timförtjänstmetoden och procentlönetmetoden visar det sig att timförtjänstmetoden har olägenheter, som man inte kan bortse från. Det finns grupper av arbetstagare med ackordslön och provision, vilkas arbetstid i timmar inte alls eller endast med svårighet kan fastställas i efterhand. Vidare förstärker timförtjänstmetoden den i och för sig icke eftersträvade effekten av de nya kvalifikationsreglerna, att en arbetstagare under vissa förhållanden kan förvärva rätt till mer än fyra veckors semester per år. Med timförtjänstmetoden skulle arbetstagaren också få en i motsvarande mån högre semesterlön.

Procentlönetmetoden är på visst sätt smidigare än timförtjänstmetoden. Den tillåter att man vid bestämmandet av den procentsats, efter vilken semesterlönen skall utgå, även beträffande de tim- och ackordsavlönade arbetstagarna i möjligaste mån förverkligar principen om att semester skall innebära ledighet med bibehållen lön. Likställigheten mellan denna kategori och de vecko- och månadsavlönade kan reellt sett bli större. Jag skall strax i annat sammanhang återkomma till denna synpunkt.

Såsom framgått av det sagda, är jag ense med kommittén om att procentlönetmetoden är överlägsen både lagens nuvarande metod och timförtjänstmetoden. Beträffande den närmare utformningen av procentlönetmetoden har jag emellertid på ett par punkter kommit till en annan uppfattning än kommittén. Jag syftar på bestämmelserna i kommittéförslaget om inkomstunderlaget för beräkningen av semesterlön.

I första hand skall enligt kommittéförslaget underlaget för semesterlöneberäkningen utgöras av arbetstagarens arbetsinkomster under kvalifikationsåret. Eftersom viss frånvaro kvalificerar för semester är det emellertid nödvändigt att på något sätt ta hänsyn till sådan frånvaro när man bestämmer semesterlönen. Beträffande den semester som utgått under kvalifikationsåret kan detta, efter vad kommittén funnit, ske så, att den tillämpliga procentsatsen bestäms från utgångspunkten att arbetstagaren tagit ut lagstadgad semester. Liknande schematiska antaganden är inte möjliga när det gäller andra privilegierade frånvaroaanledningar så-



som t. ex. sjukdom. Kommittén har föreslagit att man, när arbetstagaren kan tillgodoräkna sig annan privilegierad frånvaro än semester, skall göra en sannolikhetskalkyl rörande vad han skulle ha kunnat förtjäna under den privilegierade frånvarotiden. Denna sannolika inkomst skall inräknas i inkomstunderlaget.

Förslaget om en individuell sannolikhetsberäkning rörande inkomstbortfallet under privilegierad frånvarotid har mötts av åtskillig kritik under remissbehandlingen. Enligt min mening finns det på denna punkt behov av en schablonmässig hjälpregel. Det synes inte vara en praktisk ordning, att arbetsgivaren för varje enskild arbetstagar och varje frånvaroperiod under kvalifikationsåret skall göra en uppskattning av vilka arbetsuppgifter arbetstagaren under perioden i fråga skulle ha kunnat få, i vad mån han skulle ha sysselsatts med tim- eller ackordslönearbete, i vad mån han skulle ha utfört arbete på övertid osv. Även om olägenheterna i viss omfattning skulle kunna avhjälpas genom kollektivavtalsbestämmelser om beräkning av lön under privilegierad frånvarotid, kvarstår olägenheter i varje fall för den del av arbetsmarknaden som inte är kollektivavtalsreglerad. Riskerna för onödiga tvister och administrativt merarbete förefaller inte obetydliga. För att komma till rätta med problemet föreslår jag, att i lagtexten intages en bestämmelse av innehåll att, för varje dag som arbetstagaren varit frånvarande från arbetet och som i kvalifikationshänseende skall jämföras med arbetad dag, den i inkomstunderlaget ingående arbetsinkomsten ökas med ett belopp motsvarande arbetstagarens genomsnittliga inkomst för dag då han utfört arbete i anställningen under kvalifikationsåret.

Ett exempel kan belysa hur denna bestämmelse är avsedd att tillämpas. En arbetstagar har under kvalifikationsåret varit anställd hos en arbetsgivare två månader. Under denna tid har han varit permitterad några dagar, sjuk 15 dagar och arbetat 30 dagar. För den arbetade tiden har han uppburit en sammanlagd inkomst av 900 kronor. Vid semesterlöneberäkningen skall han för var och en av de 15 sjukdagarna gottskrivas en inkomst av  $\left(\frac{900}{30} = \right) 30$  kronor.

En fråga, som uppkommer i samband med avgränsningen av inkomstunderlaget, är hur man skall behandla inkomst som hänför sig till en månad under vilken arbetstagaren ej arbetat tillräckligt många dagar för att förvärva rätt till semesterledighet. Kommittén har formulerat regeln så, att inkomstunderlaget skall utgöras av arbetstagarens arbetsinkomst hos arbetsgivaren under de månader av kvalifikationsåret, för vilka semesterrätt föreligger eller vilka infallit sedan semesterrätt hos arbetsgivaren uppkommit.

Även här är ett klagörande exempel på sin plats. Antag att en servitris arbetat på en restaurang 6 dagar under januari i samband med nyårs- och trettonhelgerna, 6 dagar under februari, 8 dagar under april i samband med

påsken och 6 dagar under december i samband med julhelgen. Kommitténs förslag innebär, att i inkomstunderlaget för beräkning av servitrisens semesterlön skall medräknas inkomsterna under april och december men däremot inte inkomsterna under januari och februari, eftersom hon först på grund av arbetet under april förvärvat rätt till semesterledighet.

Exemplet ger intrycket att regeln i kommittéförslaget är godtycklig, vilket även flera remissorgan ansett. Hade den semestergrundande perioden — åttadagarsperioden — hänfört sig till januari månad skulle semesterlönen ha beräknats på all inkomst från restaurangen under hela kvalifikationsåret. Om åttadagarsperioden hade infallit i december skulle man däremot inte ha tagit hänsyn till inkomst före denna månad.

Den lösning som bäst överensstämmer med grundsatsen att semester skall utgöra ledighet med bibehållen lön är, såsom kommittén påpekat, att i inkomstunderlaget medräknas endast inkomst som hänför sig till månad för vilken semesterrätt föreligger. Av praktiska skäl är emellertid denna väg inte framkomlig. Vid vissa slag av ackordsarbeten skulle denna s. k. netto-linje tvinga till ackordsmätningar vid varje månadskifte. Jag har för min del kommit fram till att det bästa som kan göras är att knyta an till anställningsförhållandet på så sätt att all inkomst som hänför sig till samma anställning lägges till grund för semesterlöneberäkningen. I ett fall som det nyss såsom exempel valda torde det vara vanligt, att varje arbetsperiod är att betrakta som en fristående anställning. Under sådana förhållanden bör servitrisen få sin semesterlön beräknad endast på inkomst som hänför sig till den månad under vilken hon fullgjort 8 dagars arbete.

Det kan inte uteslutas att den nu förordade lösningen ger upphov till tvister om vad som skall förstås med en anställning. Jag räknar inte med att svårigheterna att avgöra sådana frågor, även utan domstols medverkan, skall visa sig alltför stora.

Enligt kommittéförslaget skall från inkomstunderlaget undantagas semesterlön, övertidstillägg och sjuklön. Landsorganisationen har i sitt remissyttrande förordat, att alla dessa poster medtages vid semesterlöneberäkningen. Ett väsentligt skäl för organisationens ståndpunkt synes vara, att det blir lättare för den enskilde arbetstagaren att kontrollera sin semesterlön, om denna beräknas på all inkomst. Kommittéförslaget var på denna punkt enhälligt, och jag finner inte tillräckliga skäl föreligga att nu utan närmare utredning frångå det. Ett exempel kan belysa de vanskligheter, som skulle möta om man ville låta lagens regler ansluta till Landsorganisationens uppfattning. Beträffande sjuklön skulle det te sig oegentligt att inräkna denna i inkomstunderlaget, om man i enlighet med vad här tidigare förordats för sjukdomstid även skall beräkna en sannolik inkomst efter en schablonregel. Man bör inte för samma sjukdomsperiod tillgodoräkna arbetstagaren både en faktiskt utgiven sjuklön och en uppskattad inkomst.

Frågan om vilken procent sats som bör fastställas för semesterlöneberäkningen är ett känsligt avvägningsproblem. Kommittén har föreslagit 8,5 procent av inkomstunderlaget. Därvid har kommittén utgått från att semesterdagarna utgör omkring 8 procent av årets omkring 300 vardagar. Sistnämnda procentsats har kommittén höjt med en halv enhet med hänsyn till att semesterlönen under kvalifikationsåret inte skall inräknas i inkomstunderlaget. En ledamot i kommittén är skiljaktig och vill fastställa procentsatsen till 9.

Under remissbehandlingen har inte från arbetsgivarhåll gjorts någon invändning mot den av kommittén föreslagna procentsatsen, men Landsorganisationen har förordat en höjning till 9,5 procent.

Vid bedömandet av kommittéförslaget är att märka, att kommittén syftar till att procentlönet metoden skall ge i huvudsak samma resultat som lagens nuvarande beräkningsmetod, om arbetsveckan omfattar sex dagar. Detta syfte nås också i stort sett med den föreslagna procentsatsen för det fall att arbetstagaren under kvalifikationsåret inte haft annan frånvaro än sådan som kvalificerar för semester. Varje dags frånvaro av icke privilegierad anledning — t. ex. permittering eller fullgörande av förtroendeuppdrag — minskar emellertid semesterlönen när man använder procentlönet metoden men inte när man använder den nuvarande beräkningsmetoden.

Jämförelser bör dock snarare göras mellan procentlönet metoden och reglerna för de vecko- och månadsavlönade. De vecko- och månadsavlönade löper inte den nyss berörda risken att få sin semesterlön sänkt på grund av några enstaka dagars icke semesterkvalificerande frånvaro under kvalifikationsåret. Dessutom får de sin semesterlön beräknad på det löpande årets inkomster och inte, såsom i allmänhet de tim- och ackordsavlönade, på det sist förflutna årets. Då stigande löner får antagas vara det normala måste denna skillnad anses ställa de tim- och ackordsavlönade i viss mån ogynnsamt. Å andra sidan är sistnämnda grupp av arbetstagare bättre ställd än de vecko- och månadsavlönade i det att viss del av eventuell övertidsersättning inräknas i underlaget för semesterlöneberäkningen.

För att olika kategorier av arbetstagare i möjligaste mån skall bli likställda och principen om bibehållen lön under semester så långt det går bli förverkligad, bör enligt min mening procentsatsen sättas något högre än kommittén gjort. Jag har stannat för 9 som det procenttal, vilket närmast uppfyller de angivna syftena.

Den nya metoden för beräkning av semesterlön är lika litet som den nu gällande avsedd att vara exklusiv. Möjligheten att genom kollektivavtal frångå lagen bör bibehållas. Bestämmelserna i detta ämne bör inte undergå annan ändring än att, på sätt kommittén förordat, lydelsen närmare anpassas till arbetstidslagstiftningens regler om avvikelser från lagbestämmelser genom kollektivavtal. Av den nya lagtexten bör klart framgå att kollektivavtal kan slutas även för s. k. kombinationsfall, dvs. för arbets-

tagare som är avlönade både med vecko- eller månadslön och med lön som beräknas på annat sätt (t. ex. ackordsersättning eller provision).

På arbetsmarknaden förekommer en typ av avtal varigenom semesterlönen inräknas i den löpande arbetslönen. Dyliga avtal står i mindre god överensstämmelse med semesterlagens grundtanke. I likhet med kommittén tror jag att man bäst garanterar arbetstagaren den avsedda inkomsten under semestertiden genom en regel om utbetalningstid för semesterlön.

Den av kommittén föreslagna regeln, att semesterlön skall utbetalas i samband med semestern, kan jag i sak godta. Jag anser det utan vidare klart att, när semestern är uppdelad på flera perioder, i samband med varje semesterperiod skall utbetalas den på samma period belöpande semesterlönen. Uttrycket »i samband med» får inte tolkas så snävt att det i något fall skulle förhindra ett bibehållande av den praxis beträffande vecko- och månadsavlönade arbetstagare, som innebär att dessa får sin semesterlön i samma ordning som den vanliga lönen och på vanliga utbetalningsdagar.

#### *Semester för arbetstagare med radiologiskt arbete*

Kommitténs förslag att bibehålla den i den särskilda semesterlagen stadgade sexveckorssemestern för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete har allmänt godtagits av remissorganen. Såsom framgår av yttrandet från medicinalstyrelsens strålskyddsnämnd är det medicinska behovet av en förlängd semester för nu ifrågavarande kategorier av arbetstagare inte oomtvistligt. Å andra sidan har inte tillkommit någon avgörande ny omständighet, som motiverar en ändrad uppfattning angående detta behov. Härav drar jag slutsatsen, att den särskilda sexveckorssemestern bör upprätthållas och att det tills vidare bör finnas en lagstiftning i ämnet.

Det torde vara lämpligt att, såsom kommittén förordat, ersätta den nuvarande särskilda semesterlagen med en ny lag som har i sak samma räckvidd. Som en följd av nyheterna i den allmänna semesterlagen bör vissa ändringar vidtagas. Kommitténs förslag att en och en halv dags semester skall intjänas redan genom åtta dagars radiologiskt arbete under en månad torde dock inte böra följas. Dels har det inte ansetts föreligga något medicinskt behov av ett väsentligt utökat skydd i semesterhänseende inom ramen för den särskilda semesterlagen. Dels skulle en åttadagarsregel inom den särskilda semesterlagen kunna ge upphov till vissa samordningssvårigheter, närmast för det fall att en arbetstagare för samma månad och i samma anställning uppfyller såväl kvalifikationsvillkoret för rätt till två dagars semester enligt den allmänna semesterlagen som kvalifikationsvillkoret för rätt till en och en halv dags semester enligt den särskilda lagen. Som enda kvalifikationsregel bör därför gälla att arbetstagaren utfört radiologiskt arbete å minst 15 dagar under en månad, i vilket fall tre dagars semester utgår för den månaden.

Arbetskyddsstyrelsen bör alltså vara centralt remissorgan för ärenden angående tillämpning av den särskilda semesterlagen.

### Specialmotivering

I överensstämmelse med de riktlinjer som uppdragits i det föregående har inom socialdepartementet upprättats förslag till lag om semester samt förslag till lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

Utöver vad tidigare anförts torde följande böra nämnas angående förslagen.

#### Förslaget till lag om semester

##### 1 §.

Denna paragraf motsvarar 1 § i gällande semesterlag. En jämkning har vidtagits så att undantag från lagens tillämpning göres inte bara för anställda hos staten med särskilda föreskrifter om semester utan även för sådana anställda hos andra arbetsgivare (t. ex. kommuner), för vilka gäller semesterföreskrifter enligt statliga reglementen m. m.

##### 2—4 §§.

Bestämmelserna i dessa paragrafer har motsvarighet i 2 § första stycket samt 3 och 4 §§ i den nuvarande lagen. I 3 § tredje stycket har texten jämkats med hänsyn till att termen semesterlön införts såsom en allmän benämning för lön under semestertid.

##### 5 §.

Upphör en arbetstagares anställning, innan han åtnjutit semester vartill han förvärvat rätt, skall han enligt 5 § gällande lag i stället för semester få semesterersättning. Denna regel har med en redaktionell jämkning överförts till första stycket i förevarande paragraf.

Byte av anställning kan medföra att olika kvalifikationsår skall tillämpas. Arbetstagaren kan t. ex. i den gamla anställningen ha följt lagens huvudregel att semester utgår året näst efter kvalifikationsåret, medan han i den nya anställningen skall ha semester under löpande kvalifikationsår. Det kan då inträffa att arbetstagaren det år då bytet sker dels får uppbära semesterersättning i anledning av den gamla anställningen, dels får full semester i den nya anställningen.

Skulle bytet av anställning ske på så sätt att arbetstagaren övergår från en befattning till en annan hos samme arbetsgivare, konsumeras däremot enligt 9 § i nuvarande lag den i den gamla befattningen intjänade semesterförmånen av den första semestern i den nya befattningen. Lämnar arbets-

tagaren den nya befattningen innan han blivit berättigad till minst det antal semesterdagar, vartill han förvärvat rätt i den gamla befattningen, får han dock enligt 21 § semesterersättning för felande semesterdagar.

I enlighet med kommitténs förslag har de nuvarande bestämmelserna i 9 och 21 §§ utgått och ersatts med bestämmelsen i andra stycket av denna paragraf. Den nya regeln innebär, att semesterersättning skall tillkomma arbetstagaren även för det fall att hans anställningsvillkor, utan att anställningen upphör, ändras så att semester utgår under löpande år i stället för under året näst efter kvalifikationsåret. I dylikt fall skall bestämmelserna om semesterersättning tillämpas så som om anställningen upphört vid den tidpunkt, från och med vilken anställningsvillkoren ändrades.

#### 6 §.

Denna paragraf är likalydande med 6 § i gällande semesterlag.

#### 7 §.

Paragrafen motsvarar 7 § i gällande semesterlag.

För huvuddragen i de nya kvalifikationsreglerna har redogjorts i den allmänna motiveringen.

Beträffande semesterkvalificerande frånvaro har i andra stycket gjorts den ändringen i förhållande till gällande rätt att den semesterkvalificerande frånvarotiden vid havandeskap och barnsbörd bestämts till 90 dagar i stället för som nu tolv veckor. Därigenom ernås en likartad behandling i semesterhänseende av sjukdom samt havandeskap och barnsbörd.

Med den utformning som tjänstgöringsskyldigheten inom civilförsvaret fått till följd av statsmakternas beslut 1959 och 1960 kan i civilförsvaret inskrivna personer åläggas, förutom att delta i övningar, att undergå civilförvarsutbildning högst 30, i vissa fall högst 60 dagar. Värnpliktig personal, som överföres från krigsmakten till civilförsvaret, kan åläggas mer vittgående tjänstgöringsskyldighet. För denna personal kommer civilförvarstjänstgöringen delvis att träda i stället för militärtjänstgöring. Med hänsyn till dessa förhållanden bör tjänstgöring i civilförsvaret i semesterhänseende jämföras med militärtjänstgöring. För att göra gränsdragningen kring den semesterkvalificerande civilförvarstjänstgöringen så likartad gränsdragningen kring den semesterkvalificerande militärtjänstgöringen som möjligt har i en ny punkt e) i andra stycket föreskrivits, att civilförvarstjänstgöring under högst 60 dagar av ett kvalifikationsår skall jämföras med arbetade dagar, såvida tjänstgöringen fullgjorts efter det kalenderår under vilket arbetstagaren fyllt 22 år och inte ägt rum under tid då civilförvarsberedskap råder eller då beredskapsövning må anordnas vid krigsmakten (jfr 12 § civilförvarslagen, SFS 1960: 74, och 1 a § familjebidragförordningen, SFS 1962: 674).

Den semesterkvalificerande frånvarotiden har i punkterna b)—e) i andra

stycket uttryckts i dagar. Arbetsdomstolen har i en dom 1960 nr 14 vid tillämpning av punkt b) ställt inför frågan om ordet dagar skall betyda kalenderdagar eller dagar å vilka arbete normalt skulle ha utförts. Domstolen har därvid givit företräde åt den förstnämnda tolkningen. Ordet bör ha denna innebörd vid tillämpningen av samtliga nu berörda punkter. Någon jämkning av lagtexten för att klargöra detta torde inte vara erforderlig.

I tredje stycket har på förslag av kommittén tillagts en ny bestämmelse. Som lagen nu är skriven förvärvar en arbetstagare, som är sjuk under en lång följd av år, för varje år viss rätt till semester utan att han utfört något som helst arbete. Denna konsekvens av reglerna om semesterkvalificerande sjukdomstid har ansetts stå i mindre god överensstämmelse med lagens syfte, och den är också ägnad att väcka betänkligheter från social synpunkt. En arbetsgivare kan föranledas att avskeda en långvarigt sjuk arbetstagare enbart för att bli befriad från skyldighet att bereda honom semesterlön. I förevarande stycke har införts den begränsningen, att sjukdom inte skall kvalificera för semester sedan sjukdomsperioden varat oavbrutet under två kvalifikationsår.

Införandet av ordet uppgift i fjärde stycket har föranletts av att de allmänna försäkringskassornas skriftliga meddelanden om sjukdom inte har formen av intyg.

#### 8 §.

Paragrafen motsvarar 8 § i den nuvarande semesterlagen.

Enligt gällande bestämmelser inräknas söndagar ej i semestern. Helgdagar inräknas om semestern utgår med flera dagar i en följd än fem, annars ej.

Kommittén har övervägt att helt frilägga helgdagarna, oavsett semesterns längd, men slutligen stannat för att inte föreslå någon ändring. Ett skäl för en reform skulle vara att en regel om inräknande av helgdagar i semestern kan innebära en frestelse för arbetsgivaren att förlägga semestern till en period med flera helgdagar för att på så sätt nedbringa antalet arbetsfria dagar under året. Å andra sidan skulle ett fullständigt friläggande av helgdagarna i praktiken ofta medföra att semestern blev en eller flera dagar längre än fyra kalenderveckor, och eftersom redan den fjärde semesterveckan är en genomgripande reform har kommittén inte ansett sig kunna medverka till ytterligare utökning av fritiden.

Under remissbehandlingen har föreslagits både att helgdagarna skall helt friläggas och att helgdagar alltid skall inräknas i semestern. *Landsorganisationen* anser att mycket vore vunnet för arbetstagarna om lagen ändrades därhän att helgdagar inräknas endast om semestern utgår med flera dagar än sex i en följd. En korttidssemester, som omfattar sex semesterdagar (en kalendervecka), är vanlig, men en semesterperiod om fem semesterdagar är, enligt vad organisationen funnit, förhållandevis sällsynt. Av *Svenska*

*arbetsgivareföreningens* remissyttrande framgår att föreningen i och för sig inte är främmande för Landsorganisationens tanke.

Då det får anses angeläget att minska den av kommittén berörda risken för att arbetstagaren får en kortare sammanlagd ledighet under året på grund av att semestern förlägges till en period med en eller flera helgdagar, har första stycket i förevarande paragraf utformats i enlighet med vad Landsorganisationen förordat.

Andra stycket innehåller från nuvarande lag överförda bestämmelser för arbetstagare, som har sin arbetstid förlagd så att de normalt arbetar på söndagen och i stället är lediga på annan dag. Trots det förhållandet att för sådana arbetstagare söndagar normalt är arbetsdagar, skall de under semestern infallande söndagarna ej inräknas i semestern. I gengäld inräknas emellertid fridagarna i semestern. Med anledning av ett påpekande i ett remissyttrande må framhållas, att det inte kan vara i överensstämmelse med lagens syfte, om arbetsgivaren utnyttjar sin frihet att bestämma tidpunkten för semestern till att förlägga denna till en period under vilken arbetstagaren är berättigad till ett större antal fridagar.

#### 9 §.

Bestämmelserna i denna paragraf har motsvarighet i 2 § andra stycket första punkten och i 11 § i gällande semesterlag.

Den nu gällande lagen upptar i 10 § ett stadgande till skydd för bättre sedvänja. Sedan semestern förlängts till fyra veckor torde detta stadgande sakna praktisk betydelse. Såsom kommittén förordat har bestämmelsen utelämnats i den föreslagna lagen.

#### 10 §.

I denna paragraf har upptagits bestämmelser motsvarande dem i 12 § i gällande lag. Dessutom har i andra stycket tillagts ett stadgande, som har viss motsvarighet i 2 § andra stycket andra punkten i gällande lag.

De grundläggande reglerna om semesterns förläggning har behandlats i den allmänna motiveringen. Här skall endast beröras frågan om semesterns förläggning till tid då arbetstagaren är sjuk eller eljest förhindrad att utnyttja semestern till rekreation.

Enligt gällande bestämmelser får arbetsgivaren inte utan arbetstagarens medgivande förlägga semestern till tid då arbetstagaren på grund av sjukdom, som inträffat före semesterns början, är oförmögen till arbete eller till tid för sådan frånvaro från arbetet på grund av havandeskap och barns-börd eller militärtjänstgöring, som är semesterkvalificerande. Förläggningsförbudet gäller dock inte om arbetsgivaren under frånvarotiden inte skulle ha kunnat bereda arbetstagaren arbete. Det vanligaste fall, som avses med detta undantag från förläggningsförbudet, torde vara att arbets-



givaren tillämpar s. k. semesterstängning vid sitt företag. Undantaget kan även få betydelse vid permittering.

Kommittén har övervägt möjligheterna att utvidga förlägningsförbudet så att arbetstagaren får en bättre garanti än för närvarande för att semesteren kan användas till rekreation. Kommittén har dock avstått från att föreslå en lagändring. En utvidgning av förlägningsförbudet förutsätter enligt kommittén en icke önskvärd detaljreglering. Svårigheterna att tillfredsställande utreda under semestertiden förekommande sjukdomsfall och riskerna för tvister i bevisfrågor bedöms av kommittén vara betydande. Kommitténs förhoppning är, att arbetstagarnas intressen i större utsträckning än hittills skall kunna tillgodoses genom avtal.

Vid kommitténs förslag är fogad en *reservation* av herrar Geijer och Nihlfors. Reservanterna vill i lagen införa ett ovillkorligt förbud att förlägga semester till sjukdomstid eller eljest till semesterkvalificerande frånvarotid.

Under remissbehandlingen har kommittémajoritetens ståndpunkt fått stöd av *Svenska landskommunernas förbund* och av *Landsorganisationen*. Landsorganisationen understryker behovet av en avtalsreglering. Flera remissorgan har dock föredragit en lösning genom lagstiftning. Bland dem märkes *arbetsdomstolens ordförande*, *Tjänstemännens centralorganisation* och *Statstjänstemännens riksförbund*. Arbetsdomstolens ordförande anser, att undantaget från förbudet att förlägga semester till tid för sjukdom, som inträffat före semesterns början, inte har tillräckliga skäl för sig. Beträffande sjukdom, som inträffat efter det att semestern börjat, föreslår domstolens ordförande att sjukdomstiden skall avräknas från semestern under förutsättning att sjukdomen varat viss, ej alltför kort tid. Semester, som arbetstagaren får till godo på grund av dylik avräkning, hör enligt domstolens ordförande kunna utläggas å särskild tid, alltså även utan samband med semestern i övrigt.

Av det föregående har framgått att det i och för sig råder enighet om att det är önskvärt att semestern inte förlägges till annan tid än sådan, då arbetstagaren har möjlighet att rekreera sig. Motsättningarna gäller i vad mån garantier för att semestern kan användas på sådant sätt kan och bör skapas genom lagstiftning.

Som kommittén påpekat skulle lagstiftningsvägen vara förenad med åtskilliga praktiska och lagtekniska problem. Det torde knappast vara möjligt att låta varje, aldrig så kort sjukdom, som inträffar under semester-tid, medföra rätt för arbetstagaren att avbryta semestern eller avräkna sjukdomstiden på den utlagda semestern. Uppställes en karenstid av något slag, måste ställning tagas till frågan om hela sjukdomstiden eller endast den del därav, som överstiger karenstiden, skall gå i avräkning på semestern. Om arbetstagaren tillfrisknar innan semesterperioden utlöpt, uppkommer frågor om han skall fortsätta sin semester omedelbart efter till-

frisknandet, om hans återstående semester i så fall skall utgå i ett sammanhang eller om semesterledigheten skall avbrytas vid den ursprungligen planerade tidpunkten. Motsvarande spörsmål uppkommer, om arbetstagararen insjuknat efter det semestern utlagts men innan den påbörjats. Den lämpliga lösningen på dessa och andra problem kan skifta från fall till fall beroende på olika omständigheter, t. ex. om företaget i fråga tillämpar semesterstängning eller delar upp semestrarna så att olika grupper inom arbetsstyrkan är lediga vid olika tidpunkter.

Trots det behjärtansvärda i att förstärka arbetstagarnas ställning i nu ifrågavarande hänseende torde det av anförda skäl vara lämpligast att, som kommittémajoriteten förordat, låta gällande lagregler stå kvar i huvudsak oförändrade och lita till arbetsmarknadsparternas vilja och förmåga att i sina avtal finna lösningar, som är anpassade efter förhållandena inom olika branscher, vid olika företag och för olika grupper av arbetstagare. Det bör vara möjligt för arbetsmarknadsparterna att i sina avtal beakta inte bara semesterförläggningsfrågorna vid sjukdom utan även motsvarande problem, som sammanhänger med t. ex. militärtjänstgöring. Landsorganisationens remissyttrande ger stöd för uppfattningen att avtalsvägen är den lämpligaste.

Det begränsade förbud som redan nu finns mot förläggning av semester till semesterkvalificerande militärtjänstgöring har utsträckts att gälla även semesterkvalificerande civilförsvartjänstgöring.

#### 11 §.

Denna paragraf motsvarar 13 § i gällande semesterlag.

Den nuvarande regeln att arbetsgivaren senast 14 dagar före semesterns början skall lämna arbetstagararen underrättelse om tiden för semestern har på förslag av kommittén skärpts genom tillägg av en rekommendation, som innebär att arbetsgivaren, såvitt möjligt, bör lämna underrättelse av ifrågavarande slag senast en månad i förväg. Det har inte ansetts lämpligt att, på sätt förordats i ett par remissyttranden, utsträcka den obligatoriska varseltiden utöver 14 dagar.

I motsats till nu skall enligt förslaget varselskyldighet gälla även beträffande arbetstagare till sjöss.

#### 12 §.

Denna paragraf motsvarar 14 § i gällande semesterlag.

För de nya reglerna i andra och tredje styckena om beräkning av semesterlön för tim- och ackordsavlönade arbetstagare har lämnats en utförlig redogörelse i den allmänna motiveringen. Procentsatsen 9 måste för arbetstagare, som har längre årlig semester än 24 dagar, ökas för att den längre semesterledigheten skall ge utslag i en högre semesterlön. Ökningen borde, strängt matematiskt, uppgå till  $\left(\frac{9}{24}=\right)$  0,375 procent för varje

överskjutande dag, men detta tal har av praktiska skäl avrundats till 0,4 procent.

Beträffande utfyllnaden av inkomstunderlaget för procentberäkningen med en uppskattad dagsinkomst för semesterkvalificerande frånvarodagar må, utöver vad som framgår av den allmänna motiveringen, tilläggas att denna dagsinkomst är avsedd att beräknas efter samma principer som gäller vid fastställandet av den faktiska inkomsten under arbetad tid. Man skall följaktligen vid framräknande av den genomsnittliga dagsinkomsten i anställningen ta hänsyn till eventuell övertidsersättning med bortseende från övertidstillägg.

Bestämmelserna i femte stycket har anpassats till motsvarande bestämmelser i 4 a § i den allmänna arbetstidslagen. I fortsättningen skall en arbetsgivare, vilken är bunden av ett kollektivavtal som innehåller från lagen avvikande regler, kunna tillämpa avtalet på oorganiserade arbetstagare även utan särskilda överenskommelser med arbetstagarna härom.

#### 13 §.

Paragrafen motsvarar 15 § i den nuvarande lagen.

#### 14 §.

I fråga om denna paragraf hänvisas till den allmänna motiveringen.

#### 15 §.

Denna paragraf motsvarar 16 § i gällande semesterlag.

#### 16 och 17 §§.

Dessa paragrafer motsvarar 17—19 §§ i gällande semesterlag.

De s. k. okontrollerade arbetstagarna har inte rätt till semesterledighet men väl till särskild semesterlön. I den nu gällande lagen har för dessa arbetstagare uppställts särskilda kvalifikationsregler, vilka knyter an till storleken av den under ett kalenderkvartal hos arbetsgivaren förvärvade inkomsten.

I anslutning till att kvalifikationsreglerna för arbetstagare i allmänhet uppmjukats har de speciella kvalifikationsreglerna för okontrollerade arbetstagare här slopats i enlighet med ett förslag av kommittén. Detta betyder att de okontrollerade arbetstagarna får semesterlön på all arbetsinkomst. Om de därigenom i viss mån blir bättre ställda än andra arbetstagare, motväges denna fördel av att de okontrollerade arbetstagarna inte har samma förmån som andra att i viss utsträckning kunna tillgodoräkna sig frånvaro såsom grund för förvärv av semesterrätt.

För att de okontrollerade arbetstagarnas semesterförmåner skall komma i paritet med andra arbetstagares har i förslaget den procentsats efter vilken den särskilda semesterlönen skall utgå höjts från nuvarande 6 till 9 procent.

Beträffande den särskilda semesterlönen har ej upptagits någon utbetalningsregel, vilken binder arbetsgivaren lika snävt som den i 14 § föreslagna. Skälen för att motverka avtal om inberäknande av semesterlön i arbetsersättningen kan inte anses vara lika starka när det gäller okontrollerade arbetstagare som när det gäller andra arbetstagare.

I andra stycket i den nuvarande 19 § finns ett stadgande av innebörd, att en arbetstagare, som utför både kontrollerat och okontrollerat arbete, inte får särskild semesterlön för okontrollerat arbete under en månad, för vilken han förvärvat semesterrätt i det kontrollerade arbetet. Kommittén har anfört, att med den nya metoden för beräkning av semesterlön för tim- och ackordsavlönat arbete detta stadgande, om det bibehålls, skulle bli till större nackdel för berörda arbetstagare än hittills. Kommittén har därför förordat att bestämmelsen skall utgå, och remissorganen har inte haft något att invända. I enlighet härmed har stadgandet slopats.

#### 18 §.

Denna paragraf motsvarar 20 § i gällande semesterlag.

Semesterersättning beräknas efter samma grunder som semesterlön. I denna ordning föreslås ingen ändring.

Stadgandet i andra stycket om hänsynstagande till förskottssemester vid bestämmandet av semesterersättning har undergått en redaktionell ändring, som har samband med den nya metoden för beräkning av de tim- och ackordsavlönade arbetstagarnas semesterlön. Dessutom har införts den nyheten att förskottssemester, som åtnjuts mer än fem år före anställningens upphörande, inte skall verka reducerande på semesterersättningen. Bestämmelserna härom går tillbaka på ett förslag av kommittén och har även viss förebild i kollektivavtalen på tjänstemannaområdet.

Tredje stycket i den nuvarande 20 § upptar ett stadgande om avräkning av pension från semesterersättning. I enlighet med vad kommittén föreslagit har detta stadgande borttagits. Det i ett par remissyttranden påpekade förhållandet, att det inom den offentliga sektorn förekommer en viss samordning mellan pension och lön för arbetstagare som utför arbete åt arbetsgivaren efter pensionsålderns inträde, har inte ansetts utgöra ett tillräckligt starkt skäl för att bibehålla den nuvarande samordningen mellan pension och semesterersättning.

#### 19—23 §§.

Dessa paragrafer överensstämmer med 22—26 §§ i gällande semesterlag.

#### Övergångsbestämmelserna

Såsom framgått av den allmänna motiveringen är avsikten att den nya lagen, som ersätter 1945 års semesterlag, skall träda i kraft den 1 juli 1963. Från och med denna dag kan arbetstagarna förvärva rätt till en längre semester än för närvarande.

Vissa tillämpningssvårigheter kan emellertid vara förenade med att låta

den nu gällande semesterlagen avlösas av en ny lag under löpande kalenderår. Delvis sammanhänger dessa svårigheter med att huvudparten av de nu bestående kollektivavtalen, vilka anknyter till gällande lag, äger fortsatt giltighet under hela år 1963.

I övergångsbestämmelserna till den nya lagen har därför föreslagits att vissa av den nya lagens regler skall sättas i kraft först den 1 januari 1964. Detta gäller reglerna om de grundläggande villkoren för förvärv av semesterrätt. För envar av månaderna juli—december 1963 utgår semester med 2 dagar, om arbete utförts å 16 dagar av månaden. Kortare arbetad tid än 16 dagar ger ej semesterrätt.

De nya reglerna för beräkning av semesterlön för tim- och ackordsavlönade arbetstagare samt om okontrollerade arbetstagares förvärv av rätt till särskild semesterlön skall inte heller gälla med avseende på tiden före den 1 januari 1964. Beträffande den särskilda semesterlönen för okontrollerade arbetstagare föreslås dock procentsatsen 9 skola tillämpas från och med den 1 juli 1963.

Ett särskilt problem erbjuder förhållandet mellan den nya lagen och de kollektivavtal, som innehåller bestämmelser om en annan metod för beräkning av de tim- och ackordsavlönade arbetstagarnas semesterlön än den i gällande lag anvisade. I kollektivavtal, som föreskriver en procentlönetod, måste den avtalade procentsatsen höjas från och med den 1 juli 1963 för att semesterlönerna skall svara mot den nya, längre semestern. Något stadgande härom har emellertid inte upptagits i övergångsbestämmelserna. Det har förutsatts att arbetsmarknadsparterna själva skall vidta de jämkningar som fordras för att bringa avtalen i överensstämmelse med den nya lagen. Av den centrala uppgörelsen våren 1962 mellan Svenska arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen synes framgå att dessa organisationer själva är inställda på att en sådan anpassning måste komma till stånd.

### *Förslaget till lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete*

#### 1 §.

Denna paragraf motsvarar 1 § i den nuvarande särskilda semesterlagen.

Första stycket har jämkats så att de nu i praxis iakttagna förutsättningarna för semesterrätt framgår av lagtexten. För rätt till förlängd semester fordras att arbetstagaren sysselsatts med radiologiskt arbete i sådan utsträckning att menlig inverkan av strålning kan befaras.

Terminologin i den särskilda semesterlagen har anpassats till den som förekommer i strålskyddslagen. Med radiologiskt arbete förstås enligt 1 § strålskyddslagen arbete med radioaktivt ämne, arbete vari brukas röntgenutrustning eller annan teknisk anordning, avsedd att utsända joniserande strålning, och arbete vid anläggning för utvinning av atomenergi. I

samma lagrum definieras joniserande strålning såsom strålning från radioaktivt ämne, röntgenstrålning och till sin biologiska verkan likartad strålning.

## 2 §.

Denna paragraf har samma innehåll som 2 § i gällande lag.

## 3 §.

Denna paragraf motsvarar 3 § i gällande lag.

Enligt gällande bestämmelser har arbetsgivaren rätt att med arbetarskyddsstyrelsens medgivande dela upp semestern i två perioder, av vilka den ena utgör minst 18 dagar. Med anledning av förlängningen av den lagstadgade, allmänna semestern till fyra veckor blir siffran 18 utbytt mot 24. I gengäld har arbetsgivaren inom den nya ramen fått en helt självständig rätt att besluta om uppdelning av semestern; arbetarskyddsstyrelsens medgivande behöver inte inhämtas. Att så är fallet framgår av 10 § andra stycket andra punkten i den allmänna semesterlagen, vartill förevarande paragraf hänvisar.

Av hänvisningen till den allmänna semesterlagen (12 § andra stycket) följer, att procentsatsen för semesterlönen för tim- och ackordsavlönade arbetstagare vid sex veckors semester blir 13,8. Skulle en arbetstagare i samma anställning under olika delar av kvalifikationsåret ha utfört såväl radiologiskt som annat arbete, får semesterlön beräknas för varje sådan del av kvalifikationsåret för sig. Om exempelvis arbetstagaren haft radiologiskt arbete under sex månader och annat arbete under sex månader av kvalifikationsåret, blir semesterlönen 13,8 procent av inkomsten under den förstnämnda sexmånadersperioden och 9 procent av inkomsten under återstoden av året.

## Övergångsbestämmelserna

Den nya lagen, som är avsedd att ersätta 1951 års särskilda semesterlag, föreslås träda i kraft den 1 januari 1964. Ingen av de nya bestämmelserna påkallar ett tidigare ikraftträdande.

## Departementschefens hemställan

Under åberopande av vad sålunda anförts hemställer föredragande departementschefen, att lagrådets utlåtande över de inom socialdepartementet upprättade förslagen till

- 1) lag om semester och
- 2) lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete,

vilka har den lydelse bilaga<sup>1</sup> till detta protokoll utvisar, måtte för det i § 87 regeringsformen omförmälda ändamålet inhämtas genom utdrag av protokollet.

Vad föredraganden sålunda med instämmande av statsrådets övriga ledamöter hemställt bifaller Hans Maj:t Konungen.

Ur protokollet:  
*Ingemar Lindberg*

---

<sup>1</sup> Bilagan, som bortsett från redaktionella ändringar är likalydande med de vid propositionen fogade lagförslagen, har här utelämnats.

*Utdrag av protokollet, hållet i Kungl. Maj:ts lagråd den 4 mars  
1963.*

**Närvarande:**

justitieråden ROMANUS,  
DIGMAN,  
NORDSTRÖM,  
regeringsrådet HOLMGREN.

Enligt lagrådet den 21 februari 1963 tillhandakommet utdrag av protokoll över socialärenden, hållet inför Hans Maj:t Konungen i statsrådet den 1 februari 1963, hade Kungl. Maj:t förordnat, att lagrådets utlåtande skulle för det i § 87 regeringsformen omförmälda ändamålet inhämtas över upprättade förslag till 1) *lag om semester* och 2) *lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete*.

Förslagen, som finnas bilagda detta protokoll, hade inför lagrådet föredragits av t. f. byråchefen i socialdepartementet Carl Lidbom.

*Lagrådet lämnade förslagen utan erinran.*

Ur protokollet:  
*Margit Hirén*



*Utdrag av protokollet över socialärenden, hållet inför Hans Maj:t  
Konungen i statsrådet å Stockholms slott den 8 mars  
1963.*

**Närvarande:**

Statsråden STRÄNG, ANDERSSON, LINDSTRÖM, LANGE, LINDHOLM, KLING,  
SKOGLUND, EDENMAN, af GEIJERSTAM, HERMANSSON, HOLMQVIST, ASPLING.

Efter gemensam beredning med statsrådets övriga ledamöter anmäler chefen för socialdepartementet, statsrådet Aspling, lagrådets den 4 mars 1963 avgivna utlåtande över de till lagrådet den 1 februari 1963 remitterade förslagen till

- 1) *lag om semester och*
- 2) *lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.*

Efter anmälan att lagrådet lämnat förslagen utan erinran hemställer föredraganden, att lagförslagen måtte, med vissa redaktionella jämkningar, jämlikt § 87 regeringsformen genom proposition föreläggas riksdagen till antagande.

Med bifall till vad föredraganden sålunda med instämmande av statsrådets övriga ledamöter hemställt förordnar Hans Maj:t Konungen att till riksdagen skall avlätas proposition av den lydelse bilaga till detta protokoll utvisar.

Ur protokollet:  
*Ingemar Lindberg*