

Nr 40

Utlåtande i anledning av dels Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om semester, m. m., dels ock i ämnet väckta motioner.

Genom en den 8 mars 1963 dagtecknad proposition, nr 68, vilken hänvisats till lagutskott och behandlats av andra lagutskottet, har Kungl. Maj:t, under åberopande av propositionen bilagda i statsrådet och lagrådet förda protokoll, föreslagit riksdagen att antaga vid propositionen fogade förslag till

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

I samband med propositionen har utskottet behandlat följande i anledning av densamma väckta motioner, nämligen

1) de likalydande motionerna nr 605 i första kammaren av herr *Hjorth* och herr *Jansson, Paul*, samt nr 748 i andra kammaren av fru *Thunvall m. fl.*,

2) de likalydande motionerna nr 607 i första kammaren av herrar *Adolfs-son* och *Lager* samt nr 751 i andra kammaren av fru *Ryding m. fl.*,

3) de likalydande motionerna nr 616 i första kammaren av herr *Carlsson, Oscar*, och nr 767 i andra kammaren av herr *Andersson* i Billingsfors *m. fl.*,

4) de likalydande motionerna nr 617 i första kammaren av herr *Geijer, Lennart, m. fl.*, och nr 768 i andra kammaren av herr *Carbell m. fl.*,

5) de likalydande motionerna nr 619 i första kammaren av fru *Hamrin-Thorell* och nr 770 i andra kammaren av fröken *Elmén*,

6) de likalydande motionerna nr 620 i första kammaren av fru *Hamrin-Thorell* och herr *Jacobsson, Per*, samt nr 771 i andra kammaren av herr *Gustafson* i Göteborg och fröken *Elmén*,

7) de likalydande motionerna nr 622 i första kammaren av herr *Kronstrand m. fl.*, och nr 772 i andra kammaren av herr *Hyltander m. fl.*,

8) de likalydande motionerna nr 623 i första kammaren av herr *Mattsson m. fl.*, samt nr 775 i andra kammaren av herrar *Svensson* i Vä och *Persson* i Heden,

- 9) de likalydande motionerna nr 624 i första kammaren av herr *Nordenson* och nr 774 i andra kammaren av herr *Magnusson* i Borås *m. fl.*,
 - 10) motionen nr 618 i första kammaren av herr *Gorthon*,
 - 11) motionen nr 621 i första kammaren av herr *Jacobsson*, *Gösta*,
 - 12) motionen nr 625 i första kammaren av herr *Wärnberg*,
 - 13) motionen nr 769 i andra kammaren av herr *Christenson* i Malmö, samt
 - 14) motionen nr 773 i andra kammaren av herrar *Johansson* i Norrköping och *Andersson* i Linköping.
-

De vid propositionen fogade författningsförslagen är av följande lydelse.

Förslag
till
L a g
om semester

Häri genom 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 anställningsvillkoren 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, jämställs endast om arbetsoförmågan föranletts av yrkesskada;
- c) i samband med havandeskap eller barnsörd 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 civilt försvaret å annan tid än då civilt försvarsberedskap råder eller då beredskapsövning må anordnas vid krigsmakten, dock att av tjänstgöring i civilt försvaret 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 tolftedel 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. Dylikt 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-

ständigheterna i övrigt finnes skäligen, 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 prövas 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 semesterrett 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 bliva 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

L a g**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 iakttas,

1) att dag, varunder arbetstagaren åtnjutit 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.

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 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.

Av propositionen redovisas här endast vad föredragande departementschefen anfört i sin allmänna motivering och specialmotivering. Beträffande övriga delar av propositionen, såsom redogörelse för gällande rätt och förslag av 1960 års semesterkommitté samt remissyttranden däröver, hänvisas till propositionen.

Motionsyrkandena

I *motionerna I: 605* och *II: 748* har yrkats, att riksdagen måtte besluta, att 11 § lagen om semester måtte erhålla följande lydelse:

11 §.

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

Å fartyg anställd — — — år uppskjuta semestern.

I *motionerna I: 607* och *II: 751* har yrkats, att riksdagen måtte antaga propositionen med följande ändringar i lagen om semester:

7 §.

Semester utgår med — — — med en dag.

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

a) åtnjutit semester, *fullgjort fackliga och kommunala uppdrag, varit tillfälligt permitterad;*

b) varit oförmögen till — — — arbetstagaren till godo.

Dag, under vilken — — — vilken arbete utförts.

I fall som — — — oförmögen till arbetet.

Om förlängd semester — — — i särskild lag.

8 §.

I semestern inräknas icke söndagar. *Ej heller inräknas helgdagar eller sedvanliga fridagar.*

Arbetstagare, som har — — — inräknas i semestern.

Vad i andra — — — inräknas i semestern.

10 §.

Arbetsgivaren äger bestämma, när semester skall utgå; dock bör semestern, om arbetstagaren icke annat begär, såvitt möjligt förläggas till som-

martid. Utan arbetstagarens medgivande må semestern icke förläggas till tid, då arbetstagaren på grund av sjukdom är oförmögen till arbetet, eller till sådan tid för hans bortvaro från arbetet, som enligt 7 § andra stycket c)—e) skall jämföras med tid å vilken arbete utförts. Dylikt medgivande erfordras dock icke, därest arbete eljest uppenbarligen icke kunnat beredas arbetstagaren å tid som nu sagts.

Semestern skall utgå — — — minst tjugofyra dagar.

Semester för arbetstagare — — — i svensk hamn.

11 §.

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

Å fartyg anställd — — — uppskjuta semestern.

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 och en halv procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst i anställningen under kvalifikationsåret. Är arbetstagaren berättigad — — — procent av inkomsten.

Vid tillämpning av — — — anställningen under kvalifikationsåret.

Vid beräkning av — — — för särskilda kostnader.

För arbetstagare, vars — — — annat tillämpligt kollektivavtal.

16 §.

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

Beträffande arbetstagare — — — motsvarande tillämpning.

Särskild semesterlön skall — — — efter dess utgång.

I motionerna I: 616 och II: 767 har yrkats, att riksdagen måtte besluta att
 »1. Bestämmelsen i 7 § andra stycket b) ändras så till vida, att 90 dagars sjukdom räknas såsom arbetad tid, oavsett om sjukdomsfallet inträffar före eller efter yrkesskadefall.

2. Varseltiden för semesterns förläggning fastställs till 2 månader och att arbetsgivaren skall lämna arbetstagarna detta varsel.

3. Bestämmelsen i § 12, andra stycket, ändras så, att det semesterlönegrundande beloppet utgöres av hela den arbetsinkomst, som uppnås i för arbetsgivarens räkning utfört arbete (övertidstillägg inräknat) under kvalifikationsåret.»

I *motionerna I: 617* och *II: 768* har yrkats, att riksdagen måtte besluta att 10 § lagen om semester skall erhålla följande lydelse:

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 är oförmögen till arbete*. *In-sjuknar arbetstagaren under semestern må sjukdomsdagar som styrkts genom läkarintyg avräknas på semestertiden. Motsvarande avräkningsförfarande skall gälla om arbetsgivaren tillämpar semesterstängning och sjukdom, som inträffat före semestertidens inträde, upphör under semestertiden. Anmälan om rätt att avräkna sjukdomstid skall göras till arbetsgivaren snarast möjligt efter semestern. Ej heller må semestern utan arbetstagarens medgivande förläggas till sådan tid för arbetstagarens bortovaro från arbetet, som enligt 7 § andra stycket c)—e) skall jämföras med tid å vilken arbete utförts. Tillämpar arbetsgivaren semesterstängning och upphör eller börjar sådan bortovarotid som nyss sagts under tiden för semesterstängningen tillämpas samma avräkningsförfarande som vid bortovaro på grund av sjukdom.*

Semestern skall utgå — — — minst tjugofyra dagar.

Semester för arbetstagare — — — i svensk hamn.

I *motionerna I: 619* och *II: 770* har yrkats, »att riksdagen vid behandlingen av Kungl. Maj:ts proposition nr 68 med förslag till lag om semester m. m. måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t begära att frågan om någon form av särskild semesterersättning till barnaföderska, som genom bortovaro från arbetet utöver 90 dagar upp till högst 180 dagar förlorar semesterrätt för sistnämnda tid, blir föremål för utredning».

I *motionerna I: 620* och *II: 771* har yrkats, att riksdagen måtte besluta, att 10 § lagen om semester skall erhålla följande lydelse:

10 §.

Arbetsgivaren äger bestämma, när semester skall utgå, dock bör semestern om arbetsgivaren ej annat begär, såvitt möjligt förläggas till sommartid. Utan arbetstagarens medgivande må semestern icke förläggas till tid, då arbetstagaren på grund av *sjukdom är oförmögen till arbete* eller till sådan tid för hans bortovaro från arbetet som enligt 7 § andra stycket c)—d) skall jämföras med tid å vilken arbetet utförts. Dyligt medgivande erfordras dock icke, därest arbete eljest uppenbarligen icke kunnat beredas arbetstagaren å tid som nu sagts.

Semestern skall utgå — — — minst tjugofyra dagar.

Semester för arbetstagare — — — i svensk hamn.

I *motionerna I: 622 och II: 772* har yrkats, »att riksdagen vid sin behandling av Kungl. Maj:ts proposition nr 68 måtte för sin del besluta, att § 10, andra stycket, lagen om semester ändras därhän, att arbetsgivaren ges rätt att efter samråd med arbetstagaren besluta om uppdelning av semestern, varvid en period skall utgöra minst 18 dagar».

I *motionerna I: 623 och II: 775* har yrkats, »att riksdagen vid sin behandling av proposition nr 68 i skrivelse till Kungl. Maj:t måtte anhålla om skyndsam allsidig utredning av företagarnas semesterproblem samt behovet av och förutsättningarna för en organiserad ersättningsverksamhet ev. kombinerad med semesterkassa i enlighet med vad i motionen anförts».

I *motionerna I: 624 och II: 774* har yrkats, »att riksdagen vid behandlingen av proposition nr 68 måtte besluta

a) att arbetsgivaren utan arbetstagarens samtycke skall kunna besluta om semesterns uppdelning i den mån densamma överstiger 18 dagar,

b) att procentsatsen vid beräkning av semesterlön skall fastställas till 8,5 procent av inkomstunderlaget,

c) att lagen om semester skall träda i kraft den 1 januari 1964».

I *motionen I: 618* har yrkats, att riksdagen måtte besluta att 11 § lagen om semester skall erhålla följande lydelse:

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; *dock att beträffande arbetstagare å fartyg, för vilka sådana förhållanden föreligger att underrättelse icke kan givas förrän vid senare tidpunkt, sådan skall givas så snart ske kan.*

Å fartyg anställd — — — år uppskjuta semestern.

I *motionen I: 621* har yrkats, »att riksdagen icke måtte nu antaga det i proposition nr 68 innefattade förslaget till lag om utökning av den lagstadgade semestern från tre till fyra veckor med ikraftträdande den 1 juli 1963, utan att riksdagen måtte inskränka sig till att fatta principbeslut i ärendet innefattande jämväl beslut om skrivelse till Kungl. Maj:t med hemställan att de ekonomiska konsekvenserna måtte närmare klarläggas, innan statsmakterna fattar slutgiltigt beslut rörande frågan om tidpunkten för reformens ikraftträdande».

I *motionen I: 625* har yrkats, att riksdagen måtte besluta »att i semesterlagen införa en bestämmelse som alltid gör sjukdom under 90 dagar per år

semesterkvalificerande oavsett om sjukdomen inträffar före eller efter en yrkesskada under samma år, samt att vederbörande utskott ges uppdraget att utarbeta nödvändig lagtext».

I *motionen II: 769* har yrkats, »att riksdagen vid behandlingen av proposition nr 68 måtte besluta

1. att såsom arbetstagare skall vid tillämpningen av den i propositionen föreslagna lagen även anses den som, utan att anställningsförhållande föreligger, i huvudsak på samma sätt som arbetstagare utför arbete för annans räkning och skall den för vars räkning arbetet utföres anses såsom arbetsgivare enligt lagen, samt att stadgande härom införes i lagtexten samt

2. att de i § 14 i den i propositionen föreslagna lagen stadgade utbetalningsreglerna för semesterlön till kontrollerbara arbetstagare jämväl skall äga motsvarande tillämpning på okontrollerbara arbetstagares särskilda semesterersättning».

I *motionen II: 773* har yrkats, att riksdagen måtte »besluta att reglerna för beräkning av semesterlön i den nya lagen om semester, måtte utformas med beräkning av genomsnittsinkomsten per dag, eller lika med den nu gällande regeln».

Beträffande de *skäl* motionärerna anfört till stöd för sina yrkanden får utskottet, i den mån redogörelse därför icke lämnas i det följande, hänvisa till motionerna I: 605, II: 751, II: 767, I: 617, II: 770, II: 771, I: 622, I: 623, II: 774, I: 618, I: 621, I: 625, II: 769 och II: 773.

III. Departementschefen

Föredragande departementschefen, statsrådet Aspling, har anfört:

»Allmänna frågor

I Sverige och i andra industriländer med ett expanderande näringsliv och ett stigande allmänt välstånd 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 fyra veckor så snart det är möjligt. Remiss-

behandlingen 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 avspegla sig 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 arbetstidsmått 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 arbetstagens sida 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 arbetstare 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 gjor-

des 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 intressesmottagningarna i denna fråga framträtt med skärpa. Arbetstagarnas organisationer har givit kommittén sitt stöd, medan företrädarna för arbetsgivarintressen har slutit upp kring reservanterna.

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 arbetstagarna 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 sådant 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 förlägningsfrågan mellan enskilda parter eller mellan organisationer.

I några remissyttranden från arbetsgivarsidan har det sagts, att lagstiftaren överhuvudtaget inte bör ingripa i maktförhållandena på arbetsmarknaden. Denna kritik beaktar inte det faktum, att en lagregel i förlägningsfrågan 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 arbetsgivarsidan 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 förlägningsfrågan 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 förutsättningar 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 semesterrätt 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 förvärvas 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 intermittert 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 se-

mesterrätten 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 mesterrätten grundas på arbete har i semesterlagen uppmjukats genom regler som inom angivna gränser jämställer frånvaro av vissa anledningar med utfört arbete. De privilegierade frånvar oanledningarna är — förutom semester — yrkesskada, sjukdom, havandeskap och barnsbörd samt militärtjänstgöring utom första värnplikstjänstgöring och beredskapsövning. Kommitténs mycket grundliga genomgång av gällande bestämmelser om mesterrätt på grund av sådan frånvaro som skall jämsställas 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 barnsbörd utsträcker från tolv veckor till 180 dagar, står kommittémajoritetens uttalande att det inte kan vara motiverat att i semesterlagen privilegiera havandeskap och barnsbörd 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 värnplikstjänstgöringen. Av skäl som redovisas i specialmotiveringen bör civilförvarstjänstgöring 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 belöpande 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 arbetstagarsidan 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 procentlöne-

metoden har den fördelen framför lagens nuvarande metod, att semesterlöns 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 bestämmes från utgångspunkten att arbetstagaren tagit ut lagstadgad semester. Liknande schematiska antaganden är inte möjliga när det gäller andra privilegierade frånvaroorledningar såsom 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 arbetstagare 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 arbetstagare 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 uppburet 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 klagande 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 perio-

den — 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 månadsskifte. 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 p r o c e n t s a t s 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 procentlönetmetoden 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 procentlönetmetoden men inte när man använder den nuvarande beräkningsmetoden.

Jämförelser bör dock snarare göras mellan procentlönetmetoden 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 syftemålen.

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 avvikelse från lagbestämmelser genom kollektivavtal. Av den nya lagtexten bör klart framgå att kollektivavtal kan slutas även för s. k. kombinationsfall, dvs. för arbetstagare 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. Dylika 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

Föredragande departementschefen har anfört:

»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 arbetstagaren 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 bestämmel-

serna 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 civilförsvarsutbildning 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 civilförsvartjänstgöringen 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 civilförsvartjänstgöringen så likartad gränsdragningen kring den semesterkvalificerande militärtjänstgöringen som möjligt har i en ny punkt e) i andra stycket föreskrivits, att civilförsvartjänstgöring 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 civilförsvarsberedskap råder eller då beredskapsövning må anordnas vid krigsmakten (jfr 12 § civilförsvarslagen, SFS 1960: 74, och 1 a § familjebidrägsförordningen, 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) ställts 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 förvärvas 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 semesterkvali-

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

Kommittén har övervägt möjligheterna att utvidga förläggningsförbudet så att arbetstagaren får en bättre garanti än för närvarande för att semestern kan användas till rekreation. Kommittén har dock avstått från att föreslå en lagändring. En utvidgning av förläggningsförbudet 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, bör 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 tillfrisknandet, om hans återstående semester i så fall skall utgå i ett sammanhang eller om semesterledigheten skall avbrytas vid den ursprungligen planerade tidpunkten. Motsvarande spørsmål uppkommer, om arbetstagaren 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

3 — Bihang till riksdagens protokoll 1963. 9 saml. 2 avd. Nr 40

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 civilförvarstjänstgöring.

11 §.

Denna paragraf motsvarar 13 § i gällande semesterlag.

Den nuvarande regeln att arbetsgivaren senast 14 dagar före semesterns början skall lämna arbetstagaren 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 arbetstagaras 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 inberäkning 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 bibehölls, 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 mesterrätt. 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 procentlönemetod, 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.»

Lagrådet

Lagrådet har lämnat förslagen utan erinran.

Utskottet

I förevarande proposition framlägges förslag till 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. 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 alltjämt vara tillåtet att träffa överenskommelser, både enskilt och kollektivt, om uppdelning av semestern på skilda perioder. Propositionen

innehåller vidare förslag om införande av en procentlönet metod för beräkning av semesterlönen för arbetstagare, som är avlönade 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.

Det framlagda förslaget till ny semesterlagstiftning bygger på ett förslag av 1960 års semesterkommitté. Denna har utgått från att det varit en i utredningsuppdraget given förutsättning för dess arbete att den lagstadgade semestern i en nära framtid skall förlängas från tre till fyra veckor. Kommittén har därför inte prövat lämpligheten av reformen.

I motionen I:621 har yrkats, att riksdagen måtte avslå propositionen och nöja sig med att fatta principbeslut i frågan samt hemställa om utredning av de ekonomiska konsekvenser som reformen kan komma att medföra. Motionären motiverar sitt yrkande med farhågor för negativa verkningar av reformen bl. a. på det svenska näringslivets konkurrensläge i förhållande till länder där fyra veckorssemester icke är genomförd och icke inom överskådlig tid kommer att införas.

Remissbehandlingen av semesterkommitténs förslag till ny semesterlag ger vid handen att vårt lands arbetstagare i gemen önskar att den lagstadgade semestern förlänges till fyra veckor så snart som möjligt. Beträffande det ekonomiska utrymmet för att ta detta steg mot utökning av fritiden har departementschefen i propositionen uttalat att den föreslagna förlängningen av semestern, som från produktionens synpunkt motsvarar en förkortning av veckoarbetstiden med en timme, icke i och för sig kan utgöra något hinder för fortsatt ekonomisk expansion. Däremot torde reformen enligt departementschefens bedömning komma att verka begränsande för löneökningar. Den insikt i ekonomiska ting och den ansvarskänsla som är utmärkande för de stora organisationerna på arbetsmarknaden borgar enligt departementschefens uppfattning för att arbetsmarknaden skall kunna inrätta sig efter fyra veckorssemester på ett sådant sätt, att reformen inte hämmar vårt näringslivs utvecklingsmöjligheter och internationella konkurrenskraft.

Utskottet ansluter sig till departementschefens uppfattning och kan följaktligen icke biträda yrkandet i motionen I:621.

I propositionen föreslås att den nya semesterlagen skall träda i kraft den 1 juli 1963. Detta innebär att den längre semestern skall kunna börja intjänas fr. o. m. denna dag. Under 1964 blir semestern på grund härav maximalt tre och en halv vecka, och under 1965 kan full fyra veckorssemester utgå.

I motionerna I: 624 och II: 774 har yrkats att i k r a f t t r ä d a n d e t av den nya lagen skall uppskjutas till den 1 januari 1964. Motionärerna motiverar yrkandet med att ett beslut om förlängning av semester med en vecka, vilket innebär detsamma som en löneökning med i det närmaste tre procent, icke bör sättas i kraft under löpande avtalsperiod. Om så sker åsamkas företagen kostnader under innevarande år som de icke haft anledning att räkna med.

Den i propositionen föreslagna ordningen för reformens ikraftträdande innebär såsom nämnts att semester under 1964 utgår med tre och en halv vecka, och att fyra veckors semester utgår först under 1965. Reformen träder alltså i kraft successivt på ett sådant sätt att de ekonomiska verkningarna därav för företagens del enligt utskottets bedömning bör kunna bemästras. Med hänsyn till att det på arbetsmarknaden löper olika avtalsperioder inom olika branscher är det inte heller möjligt att anpassa ikraftträdandet av reformen på ett sådant sätt att det infaller i skarven mellan gammalt och nytt avtal för alla de av semesterreformen berörda. Det förtjänar också framhållas, att parterna på arbetsmarknaden givetvis har möjligheter att vid kommande avtalsförhandlingar beakta den genomförda semesterförlängningen.

Med hänsyn till vad sålunda anförts finner sig utskottet icke böra biträda förevarande motionsyrkande.

Den p e r s o n k r e t s för vilken den nya semesterlagen skall gälla föreslås i propositionen liksom enligt den nu gällande lagen omfatta arbetstagare.

I motionen II: 769 har yrkats, att den nya semesterlagen skall kompletteras med ett stadgande av innebörd att lagen skall omfatta även den som, utan att anställningsförhållande föreligger, i huvudsak på samma sätt som arbetstagare utför arbete för annans räkning. Motionären framhåller att dessa s. k. beroende uppdragstagares arbetsvillkor ofta är likartade med vissa arbetstagares och att de därför i lag bör tillförsäkras semesterförmåner på samma sätt som arbetstagarna.

Semesterkommittén har i fråga om de beroende uppdragstagarna efter en redogörelse för rättspraxis påvisat hur flertalet av de grupper som på 1940-talet hänfördes till kategorien 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 där-

för inte funnit skäl att i samband med införandet av en ny semesterlag aktualisera frågan på nytt.

Departementschefen har i propositionen anslutit sig till kommitténs uppfattning och erinrat om att under den tid som den nuvarande semesterlagen varit i kraft semesterförmånerna genom förskjutningar i tolkningen av arbetstagarbegreppet successivt har gjorts tillgängliga för allt fler. Den utveckling som arbetstagarbegreppet genomgått torde enligt departementschefens uppfattning inte vara avslutad. Det är tvärtom 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 hänvisar departementschefen 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.

Såsom framgår av det sagda har frågan om lagstiftningsåtgärder till förbättrande av de beroende uppdragstagarnas ställning i socialförsäkrings- och semesterhänseende varit föremål för noggranna överväganden ett flertal gånger under senare år. Utskottet, som instämmer i departementschefens uttalande att arbetstagarbegreppets utveckling inte är avslutad, anser att det icke finns anledning till ändrat ställningstagande. På grund härav kan utskottet icke biträda motionsyrkandet.

Andra spørsmål som har samband med frågan om den personkrets som skall komma i åtnjutande av semesterförmånerna aktualiseras i *motionerna I: 623* och *II: 775*. I dessa motioner framhålles att man vid bedömningen av semesterfrågan har förbisett de folkgrupper som icke är att anse som arbetstagare i semesterlagens mening. Motionärerna fäster uppmärksamheten på semesterproblemen för småföretagare och jordbrukare, som icke har möjlighet att nedlägga sin verksamhet under någon sammanhängande tid. För dessa folkgrupper anser motionärerna att semesterfrågan skulle kunna lösas genom att det organiserades någon form av ersättarverksamhet, eventuellt kombinerad med semesterkassa. Motionerna utmynnar i en hemställan om att dessa problem måtte utredas.

Enligt utskottets mening är semesterfrågan för de grupper, som motionerna tar sikte på, värd allt beaktande. Särskilt för företagare inom jordbruk och vissa servicenäringar, där driftsavbrott är omöjliga, måste svårigheterna att bereda sig semesterledighet vara stora. Det är möjligt att någon form av organiserad ersättarverksamhet kan innebära en lösning av problemet. Enligt vad som upplysts inom utskottet har försök med sådan verksamhet skett på privat initiativ. Fortsatta sådana försök borde kunna vara av värde. Att en statlig utredning på förevarande område skulle fylla nå-

gon uppgift förefaller emellertid utskottet mindre troligt. På grund härav anser sig utskottet icke kunna biträda motionerna.

Frågan om den förlängda semesterens förläggning har tilldragit sig stort intresse. Semesterkommittén har ägnat detta problem stor uppmärksamhet och har bland annat genom en enkät inhämtat synpunkter i förlägningsfrågan från arbetsmarknadens organisationer. Kommittén har efter noggrant övervägande inte funnit sig 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 har tillfogat, 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. Under remissbehandlingen av detta förslag har frågan om den fjärde semesterveckans förläggning splittrat remissopinionen i två läger. Kommittéförslaget stödes genomgående av arbetstagarorganisationerna. Arbetsgivarna har däremot samlat sig kring den av tre reservanter i kommittén förordade linjen att arbetsgivaren bör ha en självständig rätt att uppdelna semestern i den mån denna överstiger 18 dagar. Kommitténs förslag har godtagits av departementschefen. Propositionens förslag går alltså ut på att arbetsgivaren beslutar om tidpunkten för semestern och arbetstagaren i princip har rätt att erhålla hela semestern i en följd.

Förslaget kritiseras i *motionerna I: 622 och II: 772* samt *I: 624 och II: 774*. I det förstnämnda motionsparet har yrkats att arbetsgivaren skall ges rätt att efter samråd med arbetstagaren besluta om uppdelning av semestern, varvid en period skall utgöra minst 18 dagar. I det sistnämnda motionsparet har yrkats, att arbetsgivaren utan arbetstagarens samtycke skall kunna besluta om uppdelning av semestern i den mån den överstiger 18 dagar.

De överväganden som utförligt redovisats i propositionen och ligger till grund för kommitténs och departementschefens ställningstaganden i fråga om förläggningen av den fjärde semesterveckan har enligt utskottets mening sådan tyngd att utskottet med avstyrkande av de nämnda motionerna vill ansluta sig till det i propositionen framlagda förslaget. Utskottet gör detta ställningstagande i medvetande om att en sammanhängande fyraveckorssemester otvivelaktigt kan komma att medföra vissa problem. Det bör därför framhållas, att de föreslagna reglerna om semesterens förläggning icke är tvingande utan lämnar utrymme såväl för kollektiva som enskilda överenskommelser om uppdelning och förläggning av semestern. I vilken utsträckning denna avtalsfrihet kommer att utnyttjas för överenskommelser om uppdelning av semestern är svårt att förutsäga. Det kan emellertid inte anses uteslutet att det i många fall finnes intresse hos såväl arbetsgivare som arbetstagare för att någon del av arbetstagarnas semester för-

lägges till annan tid än sommarmånaderna. Om så skulle ske i icke alltför liten utsträckning kommer säkerligen flera av de problem som kan uppkomma genom semesterförlängningen att reduceras. Utskottet tänker i detta sammanhang inte enbart på anpassningsproblemen till reformen inom näringslivet över huvud taget utan i lika hög grad på svårigheterna att under semestertid hålla verksamheten i gång inom service- och vårdområdena. En omständighet som kan väntas medverka till att många kan komma att föredraga att ta ut någon del av semestern vid annan tid än under sommarmånaderna är att man inom turistnäringen säkerligen kommer att ha större möjligheter att ge de semestrande service vid annan årstid än under sommarmånaderna. Det kan inte heller anses uteslutet att många kommer att ha intresse av att kunna disponera sin fjärde semestervecka i anslutning till skolornas vårsemesterlov.

Enligt propositionens förslag får arbetsgivaren inte utan arbetstagarens medgivande förlägga semestern till tid då arbetstagaren på grund av sjukdom, som börjat före semestern, är oförmögen till arbete eller till tid för sådan frånvaro från arbetet på grund av havandeskap och barns-börd eller militärtjänstgöring, som är semesterkvalificerande. Förlägningsförbudet gäller dock inte om arbetsgivaren under frånvarotiden inte skulle ha kunnat bereda arbetstagaren arbete. Det vanligaste fall, som avses med detta undantag från förlägningsförbudet, torde vara att arbetsgivaren tillämpar s. k. semesterstängning vid sitt företag. Undantaget kan även få betydelse vid permittering.

I motionerna I: 607 och II: 751, I: 617 och II: 768 samt I: 620 och II: 771 framhålles att det måste anses olämpligt om semestern förlägges till sådan tid då arbetstagaren på grund av någon omständighet icke kan använda semestern till vila. Det påpekas att de föreslagna reglerna ur dessa synpunkter ger utrymme för kritiska anmärkningar i två situationer. För det första kan arbetsgivaren tvinga den som är sjuk, fullgör repetitionsövning eller är frånvarande från arbetet på grund av havandeskap att ta semester, om företaget tillämpar s. k. semesterstängning. Vidare får den som insjuknar under semestern ej avräkna sjukdomstiden, utan denna räknas som semestertid. Motionärerna önskar ändring av lagen på sådant sätt att semester icke utan arbetstagarens medgivande får förläggas till tid då arbetstagaren av de anledningar som nämnts icke kan använda semestern för rekreation.

Semesterkommittén har övervägt möjligheterna att utvidga förlägningsförbudet så att arbetstagaren får en bättre garanti än för närvarande för att semestern 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 sjukdoms-

fall 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. Reservanterna vill i lagen införa ett förbud att utan medgivande av arbetstagaren förlägga semestern till sjukdomstid eller eljest till semesterkvalificerande frånvarotid.

Departementschefen har konstaterat, 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. Frågan gäller i vad mån garantier för att semestern kan användas på sådant sätt kan och bör skapas genom lagstiftning.

Enligt departementschefens uppfattning 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 semestertid, medföra rätt för arbetstagaren att avbryta semestern eller avräkna sjukdomstiden på den utlagda semestern. Uppställes en karenstid av något slag, måste, framhåller departementschefen, 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 tillfrisknandet, 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, påpekar departementschefen, om arbetstagaren 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 i och för sig önskvärda i att förstärka arbetstagarnas ställning i nu ifrågasvarande hänseende vill utskottet i likhet med departementschefen uttala att det på grund av de anförda skälen synes lämpligast att, som kommittémajoriteten förordat, låta gällande lagregler stå kvar i huvudsak oförändrade. Utskottet utgår därvid ifrån att arbetsmarknadsparterna kommer att söka finna lämpliga lösningar i avtal och att, på områden där avtal ej kommit till stånd, arbetsgivaren skall tillämpa sin rätt att räkna sjukdomstid och havandeskapstid som semestertid med moderation. Av det sagda följer att utskottet icke anser sig kunna biträda motionsyrkandena såvitt de tar sikte på sjukdom och havandeskap. Vad däremot beträffar frågan om repetitionsövningarnas inräknande i semester i de fall då företaget tillämpar semesterstängning anser utskottet att i viss mån andra synpunkter träder i förgrunden. Det är här fråga om en tjänstgöringsskyldighet som samhället ålägger den enskilde. Därför kan det synas mindre tillfredsstäl-

lande att han helt eller delvis skall gå miste om sin semester av sådan anledning. Till detta kommer att svårigheterna för företagen att vid sin planering av semestrarna ta hänsyn till repetitionsövningarna säkerligen kan anses överkomliga med hänsyn till att inkallelse till repetitionsövning regelmässigt sker i mycket god tid. Även om ett utbrytande av frågan om repetitionsövningarnas avräkning från semestern från de övriga i motionerna behandlade spörsmålen kan vara förenat med vissa lagtekniska problem vill utskottet förorda att frågan utredes så att förslag till lösning därav snarast kan föreläggas riksdagen.

I 8 § i den föreslagna semesterlagen finnes regler av innebörd att helgdagar skall inräknas i semestern om denna utgår med flera dagar i en följd än sex. Sedvanliga fridagar skall inräknas i semestern.

I *motionerna I: 607* och *II: 751* har yrkats att helgdagar och sedvanliga fridagar icke skall inräknas i semestern.

Semesterkommittén har övervägt att helt frilägga helgdagarna, oavsett semesterns längd, men slutligen stannat för att inte föreslå någon ändring i nu gällande ordning, som innebär att helgdagar inräknas, om semestern utgår med flera dagar i en följd än fem. 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.

Departementschefen har följt kommitténs förslag, dock med den ändringen att — såsom nämnts — det antal dagar som semestern skall utgöra för att helgdagar skall inräknas i semestern bestämts till sex.

Utskottet vill för sin del ansluta sig till kommitténs uttalande att den fjärde semesterveckan är en så genomgripande reform att det i dagens läge icke är möjligt att föreslå någon ytterligare förlängning av semestern. På grund härav kan utskottet icke tillmötesgå motionärernas önskemål.

De grundläggande kvalifikationsreglerna för rätt till semester finnes i 7 § i den föreslagna semesterlagen. Häri stadgas, att semester skall utgå med två dagar för varje kalendermånad av kvalifikationsåret, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst femton dagar. Har arbetstagaren utfört arbete å minst åtta och högst fjorton dagar skall semester för den månaden utgå med en dag. Frånvaro på grund av sjukdom, havandeskap och barnsbörd samt militärtjänstgöring och civilförsvartjänstgöring skall i viss utsträckning jämföras med arbetad tid.

De föreslagna reglerna om privilegiering av sjukdomstid, som överensstämmer med gällande ordning, har den innebörden att frånvaro på grund av sjukdom under tillhoppa högst 90 dagar av ett kvalifikationsår skall berättiga 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 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 *motionerna I: 616 och II: 767* samt *motionen I: 625* har yrkats, att dessa regler skall ändras på så sätt att sjukdom under 90 dagar om året blir semesterkvalificerande oavsett om sjukdomen inträffar före eller efter en frånvaro på grund av yrkesskada under samma år.

Semesterkommittén har undersökt om det låter sig göra att införa en sådan ordning 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 ifrågavarande 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 inte förrän sjukdomen varat mera än 90 dagar finns något behov av att pröva huruvida den orsakats av yrkesskada eller ej. Då semesterlagens 90-dagarsbestämmelse infördes åberopades såsom ett av skälen härför att man ville undvika att sjukdomsorsaken skulle behöva fastställas i korttidsfallen enbart med hänsyn till den sjukets semesterrätt. Bidragande var också önskemål att vidga semesterrätten för dem som varit sjuka under en del av kvalifikationsåret.

Kommittén har, efter att ha framhållit den betydande arbetsbesparing som samordningen mellan sjukförsäkringen och yrkesskadeförsäkringen medfört, kommit till den uppfattningen att den eftersträfvade 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 yr-

kesskada 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 framtida utformning f. n. är under utredning, har kommittén funnit sig böra avstå från att föreslå ändring i bestämmelserna om sjukdomstid som kvalifikationsgrund för semester. Departementschefen har icke ansett sig böra frångå kommitténs ståndpunktstagande. Icke heller utskottet är berett att frångå förslaget och kan alltså icke biträda de förevarande motionsyrkandena.

Såväl enligt propositionens förslag som i gällande semesterlag jämställs frånvaro från arbetet på grund av *h a v a n d e s k a p* och *b a r n s b ö r d* i kvalifikationshänseende med arbetad tid i den mån frånvaron ryms inom en 90-dagarsperiod.

I *motionerna I: 619* och *II: 770* har yrkats, att frågan om någon form av särskild semesterersättning till barnaföderskor, som genom bortovaro från arbetet utöver 90 dagar upp till högst 180 dagar förlorar semesterrätt för nämnda tid, måtte göras till föremål för utredning. Till stöd för sitt yrkande återoppar motionärerna att såväl lagstiftningen om uppsägningsskydd som förmånerna från moderskapsförsäkringen bygger på en 180-dagarstid.

Den i motionerna aktualiserade frågan har övervägts av semesterkommittén. Denna har lagt vikt vid att man når en viss kongruens mellan de privilegierade frånvaroanledningarna sjukdom å ena samt havandeskap eller barnsbörd å andra sidan. 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. Utskottet instämmer i kommitténs uppfattning och kan alltså icke biträda motionsyrkandet.

I *motionerna I: 607* och *II: 751* har yrkats, att de privilegierade frånvaroanledningarna skall utökas med *p e r m i t t e r i n g* samt *f a c k l i g a* och *k o m m u n a l a u p p d r a g*.

Såväl den gällande semesterlagens som den föreslagna nya lagens kvalifikationsregler bygger på förutsättningen att arbetstagaren genom arbete för arbetsgivarens räkning förvärvar rätt till semester. De undantag därifrån som gjorts — de privilegierade frånvaroanledningarna — har avseende på tid då arbetstagaren oförskyllt måst avhålla sig från arbete. Frågan om semesterrätt för tid då fackliga och kommunala uppdrag fullgjorts låter sig icke väl förena med de nämnda grundsatserna. Vad slutligen beträffar frå-

gan om permitteringstid bör erinras om att riksdagen i andra sammanhang uttalat sig för att spörsmålet om ersättning till permitterade icke bör lösas lagstiftningsvägen. Samma synpunkt bör enligt utskottets mening läggas på frågan om semesterrätt för sådan tid.

Av det sagda följer att utskottet icke biträder motionsyrkandena. I sammanhanget vill utskottet erinra om att de nya kvalifikationsreglerna lämnar visst utrymme för frånvaro av bland annat de anledningar motionärerna berört utan att arbetstagaren går förlustig semesterrätt.

I fråga om den lön som skall utgå under semester innebär propositionen att arbetstagare med vecko- eller månadslön liksom enligt gällande bestämmelser skall erhålla den på semestertiden belöpande lönen. Tim- eller ackordsavlönade erhåller enligt gällande bestämmelser för varje dag semesterlön med ett belopp motsvarande deras genomsnittliga dagsinkomst under de dagar av kvalifikationsåret, på vilka de utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Beträffande dessa kategorier arbetstagare föreslås i propositionen att semesterlönen skall beräknas för hela semestertiden efter viss procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst under kvalifikationsåret.

I motionen II: 773 har yrkats, att propositionens förslag om införande av en sådan procentlönemethod måtte avslås och att den nu gällande genomsnittslönemethoden måtte bibehållas i den nya semesterlagen. Motionärerna har motiverat sitt yrkande med att procentlönemethoden enligt deras uppfattning kan ge sämre resultat ur arbetstagarens synpunkt när antalet frånvarodagar är stort.

Frågan om beräkningsmethod för semesterlön åt tim- och ackordslönade arbetstagare har ingående diskuterats såväl av semesterkommittén som av departementschefen. Det avgörande argumentet mot den nu tillämpade ordningen har därvid varit, att resultatet av beräkningen blir beroende av veckoarbetstidens förläggning. Procentlönemethoden däremot ger samma resultat oavsett hur arbetstiden har varit förlagd under kvalifikationsåret. På grund av detta och andra i propositionen närmare redovisade skäl har såväl kommittén som departementschefen stannat för att förorda denna method, som under remissbehandlingen har godtagits av alla de stora organisationerna på den privata arbetsmarknaden. Utskottet vill för sin del biträda propositionens förslag och kan alltså icke tillmötesgå motionärernas önskemål. Det bör i sammanhanget erinras om att den procentsats som skall tillämpas vid beräkningen av lönen fastställts med beaktande av viss frånvarotid under kvalifikationsåret.

Beträffande underlaget för semesterlöneberäkningen föreslås i propositionen att detta skall utgöras av arbetstagarens arbetsinkomster under kvalifikationsåret, dock att semesterlön, övertidstillägg och sjuklön icke skall inräknas i underlaget.

I *motionerna I:616* och *II:767* har yrkats, att övertidstillägg skall inräknas i det semesterlönegrundande beloppet.

Enligt nu gällande regler medräknas den i övertidsersättningen ingående grundlönen men icke övertidstillägget vid uträkandet av semesterlön. Varken kommittén eller departementschefen har ansett ändring av dessa regler påkallad. Icke heller utskottet vill taga initiativ till ändring av reglerna i detta avseende. Härav följer att utskottet icke kan biträda motionsyrkandet. Det hör i sammanhanget framhållas att vecko- och månadsavlönades semesterlön beräknas utan hänsynstagande till vare sig övertidsersättning eller övertidstillägg.

Den *procentsats* som skall tillämpas vid beräkningen av de tim- och ackordsavlönades semesterlön föreslås i propositionen skola fastställas till 9.

Motionerna I:607 och *II:751* samt *motionerna I:624* och *II:774* innehåller yrkanden om andra procenttal. I det förstnämnda motionsparet yrkas att *procentsatsen* skall fastställas till 9,5. I det sistnämnda motionsparet framställs yrkande om att procenttalet skall bestämmas till 8,5.

Vid bestämmandet av den *procentsats*, efter vilken semesterlönen skall beräknas, har semesterkommittén 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 8,5 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.

Departementschefen har vid bestämmandet av *procentsatsen* till 9 tagit hänsyn till att några dagars frånvaro från arbetet under kvalifikationsåret av ej semesterkvalificerande anledning icke bör föranleda, att de kategorier det här är fråga om blir oförmånligare behandlade i semesterlönehänseende än de vecko- och månadsavlönade. Vidare har departementschefen beaktat, att semesterlöneunderlaget för de tim- och ackordsavlönade utgöres av det sist förflutna årets inkomst, som med hänsyn till den troliga löneutvecklingen kan antagas vara något lägre än det löpande årets.

Frågan om vilken *procentsats* som skall fastställas är ett problem där de olika synpunkter som framkommit får vägas mot varandra. Vid denna avvägning har utskottet stannat för att biträda propositionen och förordar alltså att procenttalet fastställs till 9. Härav följer att utskottet avstyrker de ifrågakvarande motionsyrkandena.

I 14 § i den föreslagna semesterlagen finnes en regel om utbetalning av semesterlön. Sådan lön skall om ej annat överenskommits i kollektivavtal utbetalas till arbetstagaren i samband med semestern. Regeln har icke avseende på den särskilda semesterlön som utgår till de s. k. okontrollerade arbetstagarna.

I *motionen II: 769* har yrkats, att regeln om utbetalning av semesterlön måtte ges sådan avfattning att den kommer att omfatta även de okontrollerade arbetstagarnas särskilda semesterlön.

Departementschefen har i propositionen uttalat, att skälen för att motverka avtal om inberäkning av semesterlön i arbetsersättningen icke kan anses vara lika starka när det gäller okontrollerade arbetstagare som när det gäller andra arbetstagare. Enligt utskottets mening måste det emellertid anses önskvärt, att den särskilda semesterlönen icke inräknas i arbetsersättningen, och det bör förutsättas att sådant inräkande kommer att ske endast i fall då annan ordning för den särskilda semesterlönens utbetalning icke lämpligen kan följas. Med hänsyn till de skiftande anställningsformer det här är fråga om och de olika utbetalningstider för arbetsersättning som tillämpas beträffande okontrollerade arbetstagare vill utskottet dock icke förorda en utbetalningsregel som binder arbetsgivaren lika snävt som den i 14 § föreslagna. På grund härav anser sig utskottet icke böra biträda förevarande motionsyrkande.

I 11 § i den föreslagna semesterlagen finnes regler om arbetsgivarens skyldighet att varsla om arbetstagarnas semester. Det åligger arbetsgivaren att i god tid före semesterns början på lämpligt sätt underrätta arbetstagaren om tiden för semestern. Underrättelse bör lämnas såvitt möjligt en månad före semesterns början och får icke i något fall givas senare än fjorton dagar dessförinnan.

I *motionerna I: 605 och II: 748, I: 607 och II: 751 samt I: 616 och II: 767* kritiserar dessa regler och framställes önskemål om att varseltiden skall förlängas. I de båda förstnämnda motionsparen hemställes att regeln skall ändras på så sätt att underrättelse såvitt möjligt skall lämnas två månader före semesterns början och icke i något fall senare än en månad dessförinnan. I det sistnämnda motionsparet yrkas att varseltiden skall fastställas till två månader. Motionärerna motiverar yrkandena med att den i propositionen föreslagna varseltiden är för kort för att arbetstagarna skall kunna planera för sin semester. Det erinras i motionerna om att det i regel krävs beställning i mycket god tid hos researrangörer samt hotell och andra semesteranläggningar.

Enligt utskottets mening är det ett berättigat önskemål att besked om när semestern skall utgå erhålles så långt i förväg att det blir möjligt för arbetstagarna att planera för och på bästa sätt utnyttja semestern. Propositionens huvudregel om att underrättelse skall lämnas i god tid före semesterns bör-

jan synes ägnad att tillgodose detta önskemål. Den i paragrafen angivna minimitiden, fjorton dagar, måste enligt utskottets mening anses vara en absolut minimiregel som får utnyttjas endast i undantagsfall. Enligt vad som upplysts inom utskottet bestämmes semestertiden inom de flesta företag redan flera månader i förväg. Det kan förutsättas att så kommer att ske även framdeles. Med hänsyn till att det undantagsvis på grund av oförutsebara omständigheter kan vara berättigat med så kort varseltid som fjorton dagar anser sig utskottet emellertid icke kunna tillmötesgå motionärernas önskemål om att i lagen inskriva absolut skyldighet att iakttaga längre varseltid.

I motionen I: 618 göres gällande att de föreslagna reglerna om arbetsgivarens varselskyldighet kan komma att medföra svårigheter för sjöfartsnäringen. Motionären framhåller, att ett fartyg kan bli fördröjt på grund av omständigheter som arbetsgivaren icke råder över, och uttalar farhågor för att arbetsgivaren skall kunna drabbas av ersättningsskyldighet om arbetstagarnas semester på grund av sådan fördröjning skulle komma att förskjutas. Motionen utmynnar i ett yrkande om att underrättelse beträffande semesterns början för anställd på fartyg skall få lämnas kortare tid före semesterns början än fjorton dagar om omständigheterna är sådana att fjortondagarsregeln icke kan iakttagas.

Det kan enligt utskottets uppfattning icke förnekas att det på grund av sjöfartsnäringens speciella natur inom denna näring kan uppkomma särskilda problem i fråga om skyldigheten att underrätta om tidpunkt för arbetstagarnas semester. Enligt vad utskottet kan finna kan det emellertid icke komma i fråga att arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet på grund av en förskjutning av arbetstagarnas semester som beror på omständigheter, varöver arbetsgivaren icke kan råda. Med hänsyn härtill finnes icke skäl att biträda motionsyrkandet.

Enligt 13 § i den föreslagna semesterlagen har arbetstagare, som är i arbetsgivarens kost, för varje dag då han under semestern icke till någon del erhåller denna förmån, rätt till skälig k o s t e r s ä t t n i n g. Vägledande för uppskattningen av kostens värde har tidigare varit det belopp som av taxeringsmyndigheterna åsatts sådan förmån. Frågan om ersättningens belopp beröres ej i propositionen. Utskottet förutsätter emellertid att uppskattningen i framtiden kommer att ske enligt samma regler som hittills.

Utöver vad ovan anförts har de i propositionen framlagda förslagen och de av departementschefen i anslutning därtill gjorda uttalandena inte givit utskottet anledning till erinran eller särskilt uttalande.

På grund av vad sålunda anförts får utskottet hemställa,

A. att riksdagen, i anledning av följande motioner, nämligen

1) motionerna I: 607 och II: 751,

Andra lagutskottets utlåtande nr 40 år 1963

2) motionerna I: 617 och II: 768, samt

3) motionerna I: 620 och II: 771,

i skrivelse till Kungl. Maj:t måtte hemställa om förslag till sådan lagändring att repetitionsövning under semestertid icke må inräknas i semestern i fall då företaget tillämpar semesterstängning;

B. att riksdagen, med avslag å följande motioner, nämligen

1) motionerna I: 624 och II: 774, såvitt däri yrkats rätt för arbetsgivare att uppdelna semestern,

2) *dels* motionerna I: 624 och II: 774, såvitt däri yrkats sänkning av procentsatsen för semesterlön, *dels ock* motionerna I: 607 och II: 751, såvitt däri yrkats höjning av procentsatsen för semesterlön,

3) motionerna I: 624 och II: 774, i den mån de icke kan anses besvarade genom vad utskottet under B. 1) och 2) hemställt,

4) motionerna I: 607 och II: 751, i den mån de icke kan anses besvarade genom vad utskottet under A. och B. 2) hemställt,

5) motionerna I: 605 och II: 748,

6) motionerna I: 616 och II: 767,

7) motionerna I: 617 och II: 768, i den mån de icke kan anses besvarade genom vad utskottet under A. hemställt,

8) motionerna I: 620 och II: 771, i den mån de icke kan anses besvarade genom vad utskottet under A. hemställt,

9) motionerna I: 622 och II: 772,

10) motionen I: 618,

11) motionen I: 621,

12) motionen I: 625,

13) motionen II: 769, samt

14) motionen II: 773,

måtte bifalla förevarande proposition, nr 68, i motsvarande delar;

C. att riksdagen måtte bifalla propositionen i de delar som icke omfattas av utskottets hemställan under B.

D. att följande motioner, nämligen

1) motionerna I: 619 och II: 770 samt

2) motionerna I: 623 och II: 775,

icke måtte föranleda någon riksdagens åtgärd.

Stockholm den 18 april 1963

På andra lagutskottets vägnar:

AXEL STRAND

Vid detta ärendes behandling har närvarit

från första kammaren: herr Strand, fru Hamrin-Thorell, herr Kaijser, fru Carlqvist, fru Gärda Svenson, herrar Lars Larsson, Lennart Geijer och Erik Filip Petersson;

från andra kammaren: herrar Anderson i Sundsvall, Nilsson i Göteborg, Rimmerfors, fru Ekendahl, fröken Sandell, herrar Johansson i Södertälje, Gustavsson i Alvesta och Hamilton.

Reservationer

I. Vid utskottets hemställan under B. 1) av herrar *Kaijser* och *Hamilton*, vilka ansett,

a) att det stycke å s. 42 i utskottets yttrande som börjar med orden »De överväganden som» och slutar å s. 43 med orden »skolornas vårvinterlov», bort ersättas med text av följande lydelse:

»Vid remissbehandlingen i denna fråga har, såsom i propositionen redovisas, remissopinionen splittrats i två läger. Kommittéförslaget stödes genomgående av arbetstagarorganisationerna. 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 uppdelna semestern i den mån denna överstiger 18 dagar.

Otvivelaktigt kommer en sammanhängande fyraveckorssemester att medföra vissa problem. De i propositionen föreslagna reglerna om semesterns förläggning är visserligen icke tvingande och lämnar utrymme såväl för kollektiva som enskilda överenskommelser om uppdelning och förläggning av semestern. Det är emellertid mycket svårt att förutsäga i vilken utsträckning denna avtalsfrihet kan komma att utnyttjas för överenskommelser om en uppdelning av semestern och i vad mån man på denna väg kan reducera de problem som semesterförlängningen kommer att föra med sig. Utskottet tänker i detta sammanhang inte enbart på anpassningsproblemen till reformen inom näringslivet över huvud taget utan i lika hög grad på svårigheterna att under semestertid hålla verksamheten i gång inom service- och vårdyrkena.

Inte bara arbetsgivare utan även arbetstagare kan tänkas ha intresse av en uppdelning av semestern, så att någon del av denna förlägges till annan tid än sommarmånaderna. En omständighet som torde medverka härtill är att man inom turistnäringen helt visst kommer att ha större möjligheter att ge de semestrande service vid annan årstid än under sommarmånaderna. Det är inte heller uteslutet att många arbetstagare kommer att ha intresse av att kunna disponera sin fjärde semestervecka i anslutning till skolornas vårvinterlov.

I sitt remissyttrande erinrar Svenska stadsförbundet om att man vid treveckorssemesterens införande fann det lämpligt att medge arbetsgivaren en

självständig rätt att dela semestern och att man fem år senare när arbetsgivarsidan ansågs ha anpassat sig till en längre semester slopade denna rätt. Förbundet anser att det finns motiv för att tillämpa ett liknande förfarande även när semestern skall utsträckas till fyra veckor. Även kommerskollegium föreslår en viss övergångstid under vilken arbetsgivaren ensam skall få träffa avgörande om den fjärde semesterveckans förläggning.

Utskottet finner en lösning efter de linjer som antydes i dessa både re-
missyttranden vara synnerligen beaktansvärd.

Principbeslut bör nu fattas om en rätt för arbetstagaren till fyra veckors odelad semester vid en tidpunkt då arbetslivet anpassat sig till de förhållanden som den förlängda semestern innebär. Under övergångstiden innan denna anpassning skett bör man ge arbetsgivaren rätt att ensam få träffa avgörande om den fjärde semesterveckans förläggning.»

b) att utskottet under B. 1) bort hemställa,

»att riksdagen, i anledning av yrkandet i motionerna I: 624 och II: 774 om rätt för arbetsgivaren att uppdelade semestern, måtte

dels — med avslag å propositionen såvitt gäller 10 § i förslaget till lag om semester — för sin del antaga nämnda paragraf i följande, såsom utskottets förslag betecknade lydelse:

10 §.

(Kungl. Maj:ts förslag)

(Utskottets förslag)

Arbetsgivare äger — — — som nu sagts.

Semestern skall utgå i ett sammanhang, såframt icke överenskomelse 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.

Arbetsgivaren äger rätt att besluta om uppdelning av semestern, varvid en period skall utgöra minst aderton dagar.

Semester för — — — svensk hamn.

dels ock i skrivelse till Kungl. Maj:t hemställa, att Kungl. Maj:t vid den tidpunkt då näringslivet anpassat sig till fyrraveckorssemestern måtte förelägga riksdagen förslag till sådan lagändring att arbetstagarna erhåller rätt att få hela semestern i en följd.»

II. Vid utskottets hemställan under B. 2)

av herrar *Kaijser* och *Hamilton*, vilka ansett,

a) att det avsnitt i utskottets yttrande å s. 49 som börjar med orden »Departementschefen har» och slutar med orden »ifrågavarande motionsyrkandena.» bort ersättas med text av följande lydelse:

»Departementschefen har vid bestämmandet av procentsatsen stannat vid talet 9. Frågan om vilken procentsats som skall fastställas är i själva verket ett problem där olika synpunkter som framkommit kan vägas mot varandra. Vid denna avvägning har utskottet med bifall till motionerna I: 624 och II: 774 i denna punkt stannat för procentsatsen 8,5, den siffra som kommittén föreslagit. Härav följer att utskottet avstyrker yrkandet i motionerna I: 607 och II: 751.»

b) att utskottet under B. 2) bort hemställa,

»att riksdagen, med bifall till yrkandet i motionerna I: 624 och II: 774 om fastställande av procentsatsen vid semesterlöneberäkningen till 8,5 samt med avslag å propositionen och motionerna I: 607 och II: 751 i motsvarande delar, för sin del måtte antaga 12 och 16 §§ i förslaget till lag om semester i följande, såsom utskottets förslag betecknade lydelse:

12 §.

(Kungl. Maj:ts förslag)

(Utskottets förslag)

Arbetstagare, som — — — 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 — — — under kvalifikationsåret.

Vid beräkning — — — särskilda kostnader.

För arbetstagare — — — tillämpligt kollektivavtal.

16 §.

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

För annan arbetstagare än i första stycket sägs utgör semesterlönen för hela semestertiden *åtta och en halv 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.

Arbetstagare, som avses i 4 §, är berättigad till särskild semesterlön med *åtta och en halv procent* av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under kvalifikationsåret.

Beträffande arbetstagare — — — motsvarande tillämpning.
Särskild semesterlön — — — dess utgång.»

III. av fru *Gärda Svenson* och herr *Gustavsson* i Alvesta.

IV. av fru *Hamrin-Thorell* och herr *Rimmerfors*.

Särskilt yttrande

i fråga om tidpunkten för semesterreformens ikraftträdande av herrar *Kajser* och *Hamilton*, vilka anför:

»I anslutning till vad utskottet anför i frågan om tidpunkten för ikraftträdandet av den nya lagen vill vi under hänvisning till yrkandet i denna punkt i motionerna I: 624 och II: 774 understryka olägenheterna av att under en löpande avtalsperiod genom lagstiftningsåtgärder rubba förutsättningarna för mellan arbetsmarknadens parter träffade avtal. Så sker här genom en semesterförlängning som motsvarar en löneökning av i det närmaste tre procent. Särskilt vid kontrakt som avser leveranser efter den nya lagens ikraftträdande och som icke innefattar möjlighet att täcka de ökade lönekostnaderna genom uttagande av höjda priser måste detta medföra avsevärda svårigheter. Enär det synes vara en allmän önskan bland arbetstagarna att lagen skall träda i kraft snarast möjligt, har vi dock ej velat biträda det i motionerna framförda yrkandet om lagens ikraftträdande först den 1 januari 1964, då nytt huvudavtal på arbetsmarknaden avses komma att träda i kraft. Vi förutsätter nämligen att parterna själva vid de kommande förhandlingarna kommer att beakta den lagstiftningsvägen tillskapade ändringen i förutsättningarna för den gångna avtalsperiodens överenskommelser.»