

## Nr 59.

Ankom till riksdagens kansli den 1 juni 1945 kl. 4 em.

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

Genom en den 20 april 1945 dagtecknad proposition, nr 273, vilken hänvisats till lagutskott och behandlats av andra lagutskottet, har Kungl. Maj:t, under åberopande av propositionen bilagda i statsrådet och lagrådet hållna protokoll, föreslagit riksdagen att antaga vid propositionen fogat förslag till lag om semester.

I samband med propositionen har utskottet till behandling förehaft två i anledning av densamma inom andra kammaren väckta motioner, nr 584 av herr *Johnsson* i Stockholm *m. fl.* och nr 585 av herr *Dahlgren m. fl.*

Till utskottet ha i ärendet inkommit två skrivelser, en den 12 maj 1945 av Svenska stadsförbundets styrelse och en den 14 maj 1945 av Tjänstemännens centralorganisation.

Beträffande de skäl, som anförts till stöd för det genom propositionen framlagda lagförslaget, får utskottet, i den mån redogörelse därför ej lämnas här nedan, hänvisa till propositionen.

Vad motionärerna hemställt ävensom vad yrkats i förenämnda skrivelser återgives i det följande i samband med de bestämmelser, som beröras av motionerna och skrivelserna. I fråga om motiveringen för motionärernas yrkanden får utskottet i huvudsak hänvisa till motionerna.

## Inledning.

I skrivelse den 20 maj 1942, nr 245, anhöll riksdagen — under åberopande av vad som anförts i andra lagutskottets utlåtande nr 29 — att Kungl. Maj:t ville låta verkställa utredning av frågan om vidgad möjlighet för säsongarbetare att erhålla lagstadgad semesterrätt jämte de spörsmål, som kunde stå i samband därmed, samt för riksdagen framlägga det förslag, vartill utredningen kunde föranleda. Vid anmälan i statsrådet den 30 juni 1942 av nämnda riksdagsskrivelse anförde chefen för socialdepartementet, statsrådet Möller, att förutom de spörsmål rörande eventuella ändringar i semesterlagen, vilka omförmälts i riksdagsskrivelsen, inom socialdepartementet på olika sätt aktualiserats dels frågor om ändrade bestämmelser

rörande, bland annat, beräkningen av semesterlön och semesterersättning, möjligheterna att fastställa annan kvalifikationstid än föregående kalenderår, fastställandet av kvalifikationstid enligt 9 § semesterlagen samt förläggningen av semester till tid då arbetstagaren fullgör militär tjänstgöring, dels ock spörsmål rörande, bland annat, särskilda undantagsbestämmelser beträffande semester för lärare samt semester för arbete som utgör bisyssla. Det förhållandet, att ett så stort antal problem inom semesterlagens tillämpningsområde i olika sammanhang föreslagits skola upptagas till omprövning, syntes departementschefen utgöra tillräckligt motiv för att låta semesterlagen underkastas en allmän, förutsättningslös översyn av särskilda sakkunniga. Efter bemyndigande av Kungl. Maj:t tillkallades den 3 november samma år till utredningsmän för verkställande av denna översyn dåvarande häradshövdingen J. Hagander, tillika ordförande, ombudsmannen i Svenska industritjänstemannaförbundet ingenjören H. Adamsson, dåvarande ledamoten av riksdagens andra kammare A. F. Jansson i Hällefors, direktörsassistenten i Svenska arbetsgivareföreningen C. G. A. Odholm, Landsorganisationens i Sverige jurist advokaten K. O. A. Sölvén och verkställande direktören i Föreningen skogsarbeten jägmästaren R. Wikander. Utredningen antog benämningen *1942 års semesterkommitté*. Sedan Hagander utnämnts till justitieråd och i anledning därav den 19 oktober 1943 entledigats från uppdraget såsom ledamot av och ordförande i kommittén, förordnade departementschefen sistnämnda dag häradshövdingen O. G. G. Hesselgren att i Haganders ställe vara ledamot av och ordförande i kommittén. Denna avlämnade den 30 november 1944 ett betänkande (statens off. utredn. 1944: 59) med förslag till dels lag om semester, dels ock kungörelse om anlitande av postgiroerörelsen vid gäldande av semesterersättning.

Över betänkandet ha till följd av remiss *yttranden* avgivits av socialstyrelsen, kommerskollegium, lantbruksstyrelsen, statskontoret, arbetsrådet, generalpoststyrelsen, järnvägsstyrelsen, telegrafstyrelsen, vattenfallsstyrelsen, väg- och vattenbyggnadsstyrelsen, byggnadsstyrelsen, domänstyrelsen, arbetsdomstolens ordförande, statens arbetsmarknadskommission, försvarets avtalsnämnd, överståthållarämbetet, länsstyrelserna i Stockholms, Jönköpings, Kronobergs, Malmöhus, Göteborgs och Bohus samt Norrbottens län, Svenska landstingsförbundet, Svenska stadsförbundet, Svenska landskommunernas förbund, Svenska städernas förhandlingsorganisation, Svenska arbetsgivareföreningen, Svenska lantarbetsgivareföreningen, Sveriges skogsägareförbund, Föreningen skogsarbeten, Värmlands och västra Bergslagens skogsarbetsgivareförening, Handelsn arbetsgivareorganisation, Bankernas förhandlingsorganisation, Försäkringsbolagens förhandlingsorganisation, Sveriges köpmannaförbund, Sveriges fastighetsägares arbetsgivareförbund, Sveriges redareförening, Sveriges trafikbilägares riksorganisation, Kooperativa förbundet, Sveriges husmodersföreningars riksförbund, Riksförbundet landsbygdens folk, Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens central-

organisation, Föreningen Sveriges aktiva handelsresande, Svensk sjuksköterskeförening, Sveriges läkarförbund, Svenska sjukhusförvaltningens tjänstemannaförbund och Hembiträdesföreningarnas centralkommitté.

Yttranden över betänkandet ha avgivits jämväl av Sveriges tandläkarförbund och Sveriges konditor-förening.

Kommerskollegium har vid sitt utlåtande fogat yttranden av samtliga handelskamrar, med undantag av Gotlands handelskammare, ävensom av Sveriges industriförbund, järnkontoret, Sveriges hantverks- och småindustriorganisation, Sveriges redareförening, Sveriges segelfartygsförening, Skärgårds- och mälarflottornas rederiförening, Kanalflottans rederiförening, Sveriges fartygsbefälsförening, Svenska maskinbefälsförbundet, Svenska stewartsföreningen samt Svenska sjöfolksförbundet.

Lantbruksstyrelsen har i ärendet hört Sveriges lantbruksförbund och bifogat yttrande av nämnda förbund.

Landsorganisationen har vid sitt utlåtande fogat en sammanställning av de yttranden, som avgivits av ett flertal till landsorganisationen anslutna fackförbund.

Beträffande innehållet i yttrandena får utskottet, i den mån detsamma ej beröres här nedan, hänvisa till propositionen.

## **Semesterrättens grunder och huvudreglerna för dess uppkomst.**

### **Gällande rätt.**

Den nuvarande semesterlagen utfärdades den 17 juni 1938 (nr 287) och trädde i kraft den 1 juli samma år. Enligt lagen gäller såsom grundläggande förutsättning för uppkomsten av rätt till semester, att arbetstagaren innehaft fortlöpande anställning hos samma arbetsgivare sedan minst 180 dagar. Avbrott i anställningen må emellertid ej utöva inverkan på arbetstagarens rätt till semester, därest det med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt. Arbetstagare, för vilken rätt till semester uppkommit, äger att med bibehållna löneförmåner erhålla ledighet från arbetet en dag för varje sådan kalendermånad, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar. Semester utgår kalenderårsvis, och semesterns längd ett år är beroende av anställnings- och arbetsförhållandena under det närmast föregående kalenderåret (kvalifikationstid). Dock står det parterna fritt att träffa avtal om att annan tolv månadersperiod än föregående kalenderår skall gälla såsom kvalifikationstid. Av det anförda följer att arbetstagare, som har fortlöpande arbete hos samma arbetsgivare hela året, på lagen kan grunda anspråk på en årlig betald ledighet av 12 dagar.

Särskilda regler gälla för arbetstagare, som utför arbetet i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden, att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande. Dylik arbetstagare — *s. k.* okontrollerad arbetstagare — är icke berättigad till semester utan endast till semesterlön. Semesterlön utgår — även i detta fall under förutsättning att arbetstagarens anställning varat minst 180 dagar — såframt hans sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under den senast förflutna kvalifikationstiden uppgår till belopp, minst motsvarande 108 gånger den genomsnittliga dagförtjänsten å orten för arbete av den art, varom är fråga, under en arbetstid av 8 timmar

Arbetstagare, som lämnar sin anställning eller entledigas därifrån innan han kommit i åtnjutande av honom enligt lagen tillkommande semester eller semesterlön, är berättigad till kontant ersättning därför. Sådan ersättning utbetalas till arbetstagaren i samband med anställningens upphörande.

### **Semesterkommittén.**

Kommittén har såsom sin huvuduppgift ansett undersökning av frågan om en utvidgning av den i lag stadgade semesterrätten till att omfatta även korttidsanställda arbetstagare, *d. v. s.* arbetstagare vilkas anställning är av säsongmässig eller eljest kortvarig natur. Vid sin undersökning har kommittén ansett sig kunna konstatera, att ett stort antal arbetstagare inom olika yrkesområden för närvarande icke har möjlighet att förvärva semester rätt enligt lagen; och de erfarenheter, vilka under de gångna åren vunnits beträffande den nuvarande semesterlagens verkningar för de korttidsanställda arbetstagarna, äro enligt kommitténs mening av den art, att frågan om lagens konstruktion bör upptagas till förnyad prövning.

Under uttalande att semesterlagen tillhör arbetsmarknadens skyddslagstiftning har kommittén funnit det med lagens ifrågavarande karaktär principiellt oförenligt att göra semesterrätten i det särskilda fallet beroende av annat än arbetstagarens arbete. Villkor i avseende å den särskilda anställningens längd eller arbetstagarens bundenhet till viss arbetsgivare kunna enligt kommitténs mening uppställas endast om semestern uppfattas såsom en anställningsförmån med karaktär av vederlag eller premiering. Från skyddssynpunkt har det icke synts kommittén möjligt att motivera dylika villkor med att det skyddsbehov lagen vill tillgodose endast föreligger, då arbetstagaren kan åberopa en längre tjänstetid i en och samma anställning men icke när hans arbetskraft under motsvarande tid tagits i anspråk i flera anställningar, vilka var för sig äro av förhållandevis kort varaktighet.

Med nyssnämnda utgångspunkt har kommittén såsom i och för sig mest rättvist och rationellt betraktat ett semesterkasssystem som så långt tekniskt är möjligt medger arbetstagaren att i semesterhänseende tillgodoräkna sig all arbetad tid, oavsett längden av den särskilda anställningen. Det

system, som då är mest konsekvent, är enligt kommitténs mening ett semesterkasssystem. Kommittén har emellertid icke funnit sig kunna — vare sig för samtliga arbetstagare eller för vissa grupper — förorda en sådan lösning. Ej heller har kommittén kunnat slutligen förorda ett system, i vilket den nu gällande lagens konstruktion bibehölles i fråga om arbetstagare med längre anställningstid, medan i fråga om de korttidsanställda infördes en särreglering, där semesterrätten grundades på principen om sammanläggning av arbetsperioder. Beträffande båda dessa alternativ har kommitténs ståndpunktstagande bestämts därav, att det nuvarande systemet i stort sett fungerar tillfredsställande i fråga om arbetstagare, som ha längre tids fortlöpande anställning hos samma arbetsgivare. Mot ett allmänt semesterkasssystem talar, enligt kommitténs uppfattning, att de därmed förenade förvaltningsmässiga besvären icke torde stå i proportion till de fördelar, som systemet skulle innebära för de korttidsanställda. Mot ett partiellt semesterkasssystem liksom mot ett system med särskilda kvalifikationsregler för korttidsanställda har kommittén funnit så starka lagstiftningsmässiga och praktiska betänkligheter kunna anföras, att kommittén icke velat föreslå en dylik ordning.

Kommittén har därför stannat för att bibehålla den nuvarande lagens konstruktion, därvid dock de allmänna förutsättningarna för semesterrätt ansetts böra utformas på sådant sätt, att flertalet av de arbetstagare, som nu faktiskt äro ställda utanför lagen, kunna komma i åtnjutande av semesterförmån. En dylik utformning har ansetts möjlig genom att med det nuvarande systemet förenas en ordning för semesterersättnings erläggande, som synts kommittén väl ägnad att även för de korttidsanställdas del tillgodose semesterns rekreationssyfte och att förhindra, att semesterersättningen i praktiken blir en ren lönefyllnad. Kommitténs förslag härutinnan går ut på att genom anlåtande av postgiroförörelsen tillskapa en anordning, varigenom i olika anställningar intjänad semesterersättning kan hopsparas för att på en gång hållas tillgänglig för arbetstagaren, när han skall hålla semester. I enlighet härmed har kommittén föreslagit, att den för förvärvande av semesterrätt enligt gällande lag stadgade karenstiden om 180 dagar nedsättes till 30 dagar och att semesterersättning skall av arbetsgivaren insättas å särskilt postgirokonto för att där för arbetstagarens räkning inestå, till dess han blir i tillfälle att hålla semester. Gällande lags regel, att rätt till semester föreligger endast för kalendermånad under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar, har kommittén funnit böra bibehållas. Kommitténs förslag i fråga om rätten till semester innebär alltså att arbetstagare, som innehaft sin anställning sedan minst 30 dagar, äger rätt till semester med en dag för varje sådan månad under kvalifikationsåret, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar.

Förslaget om karenstidens nedsättning till 30 dagar gäller samtliga arbets-

tagare, således även de okontrollerade arbetstagarna. Kommittén har icke funnit skäl frångå den i gällande lagen fastslagna principen, att okontrollerad arbetstagare skall vara berättigad till enbart semesterlön, alltså ej till semesterledighet. Därvid har framhållits, att beträffande de okontrollerade arbetstagarna föreligga betydande svårigheter för arbetsgivarna att konstatera, huruvida dessa utförde arbete å det antal dagar per månad, som beträffande övriga arbetstagare krävdes för att dessa skulle kunna intjäna någon semesterdag för månaden. Huru härmed förhölle sig saknade arbetsgivaren för övrigt i regel anledning kontrollera, enär hans intresse oftast begränsade sig till att visst arbetsmått utfördes inom viss tidrymd, samt därtill komme att arbetstagarna betalades efter ackord. Vidare hade den okontrollerade arbetstagaren i regel möjlighet att anordna arbetet så att han kunde uttaga ledighet. Med ekonomiskt bidrag från arbetsgivaren borde han därför kunna komma i samma ställning i semesterhänseende som annan arbetstagare. Det antal dagsinkomster, som en okontrollerad arbetstagare skall ha uppnått för att bli berättigad till semesterlön, har kommittén ansett böra bestämmas till 16. I avseende å de okontrollerade arbetstagarna har kommittén i enlighet härmed föreslagit, att rätt till semesterlön inträder, sedan anställningen varat minst 30 dagar, och att semesterlön skall utgå, så snart arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst under anställningstiden uppgår till belopp motsvarande minst 16 gånger den genomsnittliga dagsförtjänsten inom yrket.

Beträffande den nuvarande lagens avbrottsregel — d. v. s. regeln att avbrott i anställningen icke må inverka på arbetstagarens rätt till semester, såframt det med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt — har kommittén förordat att densamma utgår ur lagen.

### **Föredraganden.**

I propositionen har *föredraganden, statsrådet Erlander*, anfört bland annat följande:

»Den förebragta utredningen synes mig bestyrka, att en revision av semesterlagstiftningen är av behovet påkallad. Detta gäller främst i fråga om de grundläggande förutsättningarna för semesterrätt. Den nuvarande lagens krav, att arbetstagaren skall ha haft en fortlöpande anställning hos samma arbetsgivare under 180 dagar för att få rätt till semester, leder otvivelaktigt till att stora grupper arbetstagare, vilka av olika skäl ej kunna uppnå denna karenstid men vilka i ej mindre mån än övriga arbetstagare äro i behov av de förmåner lagen bereder dessa, uteslutas därifrån. Särskilt skogsarbetarna — vilka utgöra ett betydande antal av landets arbetstagare — äro för närvarande så gott som helt avstängda från varje möjlighet att kvalificera sig för rätt till semester. Men även för en mångfald andra arbetstagare är semesterfrågan ännu olöst, och det torde icke kunna antagas att denna fråga avtalsvägen vinner sin generella lösning. Åtgärder till åstadkommande av en bättre ordning härutinnan böra därför övervägas. Denna

mening delas också av kommittén och ett stort antal av de myndigheter och sammanslutningar som yttrat sig över dess förslag. — — —

Semesterlagen bygger på den grundtanken att det ur olika synpunkter är ett samhällligt intresse att skydda arbetstagarnas hälsa, både i kroppsligt och i andligt hänseende. I sådant syfte vill semesterlagen bereda arbetstagarna tillfälle till viss tids ledighet, under vilken de ha möjlighet att utan minskning i sina inkomster söka behövlig rekreation. Enligt den nuvarande lagen förvandlas emellertid understundom semesterrätten till en rätt till penningersättning. Syftet med denna ersättning är icke att tillförsäkra arbetstagaren ett tillskott till lönen, utan meningen med densamma är i stället att göra det möjligt för arbetstagaren att förskaffa sig samma rekreation som om den intjänade semesterförmånen skulle utgått i form av ledighet. En utvidgning av lagens tillämpningsområde till korttidsanställda kommer utan tvivel att leda till en ökning av de fall, då arbetstagaren icke erhåller semester in natura utan i stället en penningersättning. Vilka garantier som än uppställas för att denna ersättning användes för det avsedda ändamålet, torde man kunna utgå ifrån att detta icke alltid blir händelsen. Även om lagens huvudsyfte icke uppnås i dylikt fall, anser jag att lagen jämväl därvidlag har en viktig uppgift att fylla. Genom densamma tillgodoses nämligen i viss mån kravet på social rättvisa. Vid vanligt betraktelsesätt måste det framstå såsom naturligt och skäligt att varje arbetstagare genom sitt arbete intjänar icke endast lön utan även semester eller ersättning därför. Att helt bortse från dessa psykologiska faktorer kan ej vara lyckligt.

För att därefter övergå till de särskilda punkterna i den mot semesterkommitténs förslag riktade kritiken, vill jag till en början — i anslutning till det tidigare anförda — understryka att jag ej kan dela deras mening, som anse att endast arbetstagare i längre fortlöpande anställning skulle ha behov av semester. Jag ansluter mig helt till kommitténs uttalande, att en arbetstagare, som under viss tid utfört arbete åt skilda arbetsgivare, har lika stort behov av vila som den arbetstagare, vilken under motsvarande tid haft anställning hos en och samma arbetsgivare. Arbetet, ej anställningen som sådan, bör vara avgörande för uppkomsten av semesterrätt. I vissa yttranden har gjorts gällande, att en arbetstagare, som icke hade längre fortlöpande anställning utan arbetade i mera kortvariga perioder, ej skulle vara i behov av någon lagstadgad semesterrätt, därför att han mellan arbetsperioderna finge nödig avkoppling. Vidare har anförts, att arbetslönen för säsongarbetarna vore beräknad med hänsyn till arbetets kortvariga karaktär och högre än för andra arbetstagare samt att säsongarbetarna därigenom erhöles kompensation för utebliven semester. Dylika betraktelsesätt torde dock icke vara riktiga. Det synes mig ligga i öppen dag, att de påtvingna uppehållen i arbetet icke kunna ersätta en verklig semesterledighet. Och för det alldeles överväldigande flertalet korttidsanställda kan arbetslönen icke

anses så avpassad, att den innesluter möjlighet för dem att taga semester i vanlig mening.

I en del yttranden har mot förslaget den invändningen framställts, att en mera avsevärd förkortning av den nuvarande karenstiden skulle, till skada för landets näringsliv, medverka till att öka omsättningen av arbetskraft på arbetsmarknaden. Därest den nuvarande semesterlagen skulle bidragit till att fastare binda arbetstagaren vid arbetsgivarens företag, torde dock denna omständighet i förevarande sammanhang få anses ovidkommande. Det synes mig för övrigt föga troligt, att rätten till semesterersättning skulle spela någon mera betydande roll för en arbetstagare, för vilken fråga uppkommer att sluta anställningen.

Mot kommitténs förslag om nedsättning av karenstiden har vidare inväntats att förslaget, om det upphöjdes till lag, skulle komma att medföra stora svårigheter bland annat inom skogsbruket och betskötseln. Enahanda anmärkning framfördes mot 1936 års semestersakkunnigas förslag till semesterlag och var ett avgörande skäl till att karenstiden då utsträcktes från föreslagna fyra månader till 180 dagar. Kommittén har emellertid efter undersökning funnit att de vid den nuvarande lagens tillkomst uttalade farhågorna i nämnda hänseende icke besannats. Att svårigheterna icke haft de proportioner, som vid lagens tillkomst befarades från skogligt arbetsgivarhåll, är även min uppfattning. De påtalade olägenheterna torde närmast sammanhänga med den kontroll som kan fordras för bedömande av arbetstagarnas semesterrätt, särskilt svårigheten att avgöra om ett fortlöpande anställningsförhållande kan anses ha förelegat och i vad mån uppehåll i arbetet skall inverka på arbetstagarens rätt till semester. Såsom jag i det följande kommer att närmare visa, synes det emellertid vara möjligt att — utan att ett semesterkasssystem i teknisk mening införes — helt frånfalla kravet på någon tids sammanhängande anställning och såsom villkor för semesterrätt blott fordra visst utfört arbete.

Enligt kommittéförslaget skulle en viss grupp korttidsanställda arbetare, nämligen stuveriarbetare och andra arbetstagare som användas endast för en eller ett par dagar åt gången (intermittent anställning), icke heller i fortsättningen erhålla någon semesterförmån. Det synes mig icke tillfredsställande att semesterfrågan för denna grupp lämnas olöst. Jag har redan tidigare tillkännagivit såsom min åsikt, att en arbetstagare, som under viss tid utfört arbete åt skilda arbetsgivare, bör ha lika stor rätt till semester som en arbetstagare, vilken under motsvarande tid haft anställning hos en och samme arbetsgivare. Av liknande skäl synes det mig att man icke bör göra någon skillnad mellan å ena sidan en arbetstagare, som under viss tid haft fortlöpande anställning hos en arbetsgivare, och å andra sidan en arbetstagare, som under samma tid i enahanda omfattning utfört arbete för arbetsgivarens räkning, ehuru det avtalsrättsliga förhållandet mellan arbetsgivaren och sistnämnde arbetstagare icke kunnat betecknas såsom en samman-

hängande anställning. Mot semesterrättens utsträckning till särskilt stuveriarbetarna har gjorts gällande, att oöverstigliga praktiska svårigheter skulle uppstå vid lagens tillämpning å dem. Det förefaller mig dock som om ifrågasvarande arbete skulle kunna så organiseras att de befarade svårigheterna väsentligen reducerades. I vart fall torde svårigheterna icke vara så betydande, att de böra betraktas såsom ett avgörande hinder mot semesterrättens utsträckning till dylika anställningsförhållanden. Då, såsom av det följande lär framgå, kravet på viss anställningstid för rätt till semester torde kunna eftergivnas, bortfaller det tekniska hinder som därutinnan mött mot att medgiva de intermittenta arbetstagarna semesterförmåner.

En utsträckning av semesterrätten till att avse även de korttidsanställda arbetstagarna kommer tvivelsutan att medföra ökade kostnader för arbetsgivarna, och från en del håll ha uttalats farhågor för att en dylik utsträckning — särskilt med hänsyn till rådande tidsläge — skulle få menliga inverknings på näringslivet som följd. För egen del kan jag ansluta mig till vad kommittén uttalat därom att kostnadsökningen icke kan bli av den storlek, att den bör stå hindrande i vägen för utsträckningen av semesterlagens tillämpningsområde till att omfatta även de korttidsanställda. Jag vill i detta sammanhang icke underlåta att nämna, att semesterfrågan för de korttidsanställda arbetstagarna redan vunnit sin lösning i Danmark och Finland. Stora delar av vårt näringsliv komma icke alls eller endast i obetydlig mån att beröras av den här föreslagna regleringen. Kostnadsökningen kommer nämligen till övervägande delen att falla på sådana områden av näringslivet, där den nuvarande semesterlagen icke medfört några allmänna ekonomiska förpliktelser för arbetsgivarna. Jag saknar anledning till annat antagande än att förhållandena även inom dessa områden äro sådana, att produktionen där kan bära samma semesterkostnader som inom övriga områden. Tillräckliga skäl att härvidlag ställa sjöfartsnäringen i undantagsställning synas mig icke föreligga.

Såsom jag i det föregående antytt har jag funnit mig böra förorda, att kravet på viss karenstid helt slopas. Enligt min mening tala åtskilliga omständigheter därför. Till en början vill jag erinra om att en sådan lösning helt överensstämmer med den principiella grundsyn på semesterrätten, som kommittén anlagt och till vilken jag anslutit mig, nämligen att omfattningen av det utav arbetstagaren utförda arbetet och ej anställningen som sådan bör vara utslagsgivande för semesterfrågan. Skall lagen jämväl i fortsättningen byggas på principen om viss karenstid såsom förutsättning för semesterrätt, måste — såsom kommittén ock funnit — denna karenstid vara jämförelsevis snävt tillmätt, enär inom betydande områden där säsongarbete förekommer arbetsperioderna äro så kortvariga, att en längre karenstid skulle utestänga arbetstagarna från laglig semesterrätt. Karenstiden blir emellertid då icke något uttryck för den tid, efter vilken arbetstagaren skä-

ligen bör ha anspråk på semester, utan dess betydelse blir, såsom från olika håll påpekats, närmast av teknisk art.

Även av praktiska skäl är det fördelaktigt att semesterrätten icke knytes till viss karenstid. Härutinnan må särskilt pekats på de svårigheter, som uppstå när det gäller att avgöra, huruvida en arbetstagare under viss tid haft sammanhängande anställning, d. v. s. fortlöpande stått till arbetsgivarens förfogande, eller om avbrott i anställningen förekommit. Gränsdragningen mellan en intermittert anställning och en anställning av fortlöpande beskaffenhet kan, såsom framgår av vad arbetsdomstolens ordförande yttrat, ofta vara förenad med vanskligheter. I kravet på en sammanhängande anställningstid ligger nämligen ej en fordran på att arbetstagaren under tiden i fråga kontinuerligt varit i arbete. Av olika skäl kan en arbetstagare under längre eller kortare perioder vara frånvarande från arbetet utan att anställningsförhållandet därigenom brytes. Så är främst fallet då arbetstagaren av en eller annan anledning blivit permitterad. Givet är att det stundom måste vara svårt att avgöra, huruvida en anställning kan anses ha fortlöpt, oaktat några prestationer enligt arbetsavtalet icke fullgjorts från någondera sidan. Särskilt gäller detta, då vid minskad tillgång på arbete i fråga uppstår huruvida en arbetstagare skall anses ha blivit entledigad — i vilket fall anställningsförhållandet avbrutits — eller endast permitterad. Mången gång torde det kunna vara beroende på rena tillfälligheten huruvida det ena eller andra är fallet. Vidare uppkommer frågan huruvida man, i händelse av avbrott i anställningen, kan bortse därifrån. Det nu anförda gäller såväl okontrollerade som övriga arbetstagare. Vad särskilt skogsarbetare och andra okontrollerade arbetstagare angår torde det — såsom jag tidigare berört — ligga i sakens natur att bedömningen av frågan, huruvida viss anställningsperiod föreligger för dem, måste medföra vissa besvärigheter med hänsyn till de förhållanden varunder de utföra arbetet. Frågorna om anställningstidens beräkning och om inverkan av ett uppehåll i arbetet på arbetstagarens rätt till semester torde ha varit de spörsmål som under den nuvarande semesterlagens giltighetstid föranlett de flesta tvistigheterna; och även inom arbetsdomstolen ha på dessa punkter meningarna ofta brutit sig.

Därest, i enlighet med mitt förslag, karenstiden helt slopas, torde — för alla arbetstagare som stå under arbetsgivarens kontroll — huvudregeln för uppkomst av rätt till semester böra bli att arbetstagaren på grund av det arbete, som han under ett kalenderår (kvalifikationsår) utför för arbetsgivarens räkning, äger av denne åtnjuta semester under följande kalenderår. Såsom kvalifikationsår bör efter överenskommelse kunna gälla annan period av motsvarande längd. Semester torde — i likhet med vad nu gäller — böra utgå med en dag för varje sådan kalendermånad under kvalifikationsåret, varunder arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete minst 16 dagar. I lagen bör, liksom hittills, finnas en föreskrift, att arbets-

tagare, vars anställning upphör innan han åtnjutit honom tillkommande semester, skall erhålla penningersättning för den uteblivna semestern (semesterersättning).

Skyldigheten för arbetsgivaren att bereda arbetstagaren semester in natura torde såsom för närvarande endast böra avse sådan semester, som en hos arbetsgivaren anställd arbetstagare intjänat under pågående anställning hos arbetsgivaren. Under sådana förhållanden kan med visst fog göras gällande, att de intermittenta arbetstagarna icke borde i lagen tillförsäkras rätt till semester utan enbart till en ekonomisk förmån. Häremot vill jag allenast erinra om de lagtekniska svårigheter, som äro förknippade med en gränsdragning mellan arbetstagare med och utan fortlöpande anställning. Nackdelarna av dubbelregler äro vidare uppenbara. I praktiken torde emellertid semesterförmånen för de intermittenta arbetstagarna — liksom över huvud för de korttidsanställda — i allmänhet komma att utgå i form av semesterersättning.

I detta sammanhang vill jag anmärka att viss grund givetvis finnes för den meningen, att en fristående kortvarig anställningsperiod — såsom exempelvis ett enstaka kortare vikariat under året — icke i och för sig medför att behov av semester uppkommer för arbetstagaren. Genom den av mig förordade lösningen komma även dylika fall att hänföras under lagen. Såsom kommittén framhållit lärer det icke vara tekniskt möjligt att frånskilja dem från de typiska fallen av på varandra följande korttidsanställningar. Isolerade kortvariga anställningsperioder torde dock vara relativt sällsynta. Den överväldigande majoriteten av vårt lands arbetstagare arbetar nämligen, såsom kommittén även understrukit, under så gott som hela året för sitt uppehälle. Med hänsyn till dessa förhållanden synes den här ifrågavarande konsekvensen av att de korttidsanställda medgivas semesterrätt icke vara ägnad att väcka alltför stora betänkligheter.

Kommitténs förslag, att semesterersättning icke skall utbetalas direkt till arbetstagaren, då denne slutar anställningen, utan i stället av arbetsgivaren insätts å ett särskilt postgirokonto, har rönt starkt motstånd i åtskilliga avgivna yttranden. Även om systemet i och för sig måste anses som en god lösning och även om nackdelarna med detsamma i vissa yttranden väsentligen överdrivits, lärer dock den föreslagna anordningen — för vars upprätthållande torde erfordras påföljd av något slag — kunna vålla irritation och på många håll uppfattas såsom onödig eller olämplig. Det synes mec fog kunna betvivlas, att fördelarna med en sådan anordning verkligen komme att uppväga det besvär, som skulle följa därmed. Ej heller lämnar systemet några säkra garantier för att semesterersättningen komme att användas för avsett ändamål. Jag har även övervägt möjligheten att låta ett semesterkasssystem av hittills vedertagen typ obligatoriskt vinna tillämpning, eventuellt endast inom vissa områden av arbetsmarknaden. På sätt

kommittén närmare utvecklat skulle emellertid även ett dylikt semesterkasssystem bli behäftat med väsentliga olägenheter.

Det synes mig i betraktande härav böra förordas, att semesterersättning även i fortsättningen utbetalas direkt till arbetstagaren i samband med att dennes anställning upphör. Påpekas må, att semesteridén numera torde ha så allmänt trängt igenom, att även de korttidsanställda arbetstagarna som regel kunna antagas komma att på avsett och för dem ändamålsenligt sätt utnyttja de förmåner, lagen vill tillförsäkra dem. Vidare vill jag här framhålla, att hinder självfallet icke möter för de organiserade parterna på arbetsmarknaden att avtalsvis genomföra privata semesterkasssystem. Det kan tvärtom synas lämpligt att så sker. Dylika system ha den fördelen att de möjliggöra en smidig anpassning efter växlande situationer och omständigheter. De särskilda semesterkassor, som för närvarande finnas inom vissa yrkesområden, böra kunna bestå även i fortsättningen. Givetvis få dock arbetstagarna enligt de för dessa kassor gällande reglerna icke bli sämre ställda än om lagens bestämmelser skolat tillämpas.

Enligt den nuvarande lagen utbetalas semesterersättning i samband med att arbetstagarens anställning upphör. I och med att kravet på viss tids anställning uppgives, måste nya regler uppställas i fråga om utbetalningen av semesterersättningen. Hur dessa nya bestämmelser böra utformas, är ingalunda utan vidare givet. Ur olika synpunkter skulle det vara en fördel, om det rättsförhållande, som uppkom när arbetsgivaren anställde arbetstagaren, kunde helt avvecklas så fort arbetstagaren slutfört arbetet och hans anställning upphör. För arbetstagare med intermittert arbete äro emellertid de särskilda anställningsperioderna av mycket kort varaktighet, och för sådana fall lämpar det sig icke med en föreskrift att semesterersättningen skall utbetalas vid anställningens upphörande. I och för sig synes det tänkbart att för de intermitterta arbetstagarna låta utbetalningen av semesterersättningen ske exempelvis per månad eller vid kvalifikationsårets utgång. Även andra möjligheter stå till buds. För egen del anser jag starka skäl tala för att man söker sig fram till en gemensam huvudregel, som täcker samtliga fall, oberoende av anställningsförhållandets varaktighet. En sådan regel kan lämpligen givas det innehållet att semesterersättning skall utbetalas senast inom en vecka efter utgången av det kalenderkvartal, under vilket anställningen upphör. Något hinder för att semesterersättningen utbetalas tidigare — exempelvis i samband med den slutlikvid som sker vid avtalsförhållandets upphörande — bör naturligen icke föreligga. För arbetstagare, som slutar en fortlöpande anställning av ej alltför kort varaktighet, kan det dock synas naturligt att semesterersättningen erlægges vid anställningsförhållandets upphörande. I det fall att anställningen varat förslagsvis tre månader torde därför lagen böra inrymma en hjälpregel, som giver arbetstagaren rätt att påfordra att få semesterersättningen till sig utbetald, när anställningsförhållandet upphör.

Liksom kommittén anser jag att hemarbetare, skogsarbetare och andra okontrollerade arbetstagare såsom för närvarande böra i lagen tillförsäkras rätt enbart till semesterlön, alltså icke till semesterledighet. Såsom villkor för rätt till semesterlön bör fordras, att arbetstagaren under viss tidrymd genom arbete för arbetsgivarens räkning uppnått en sammanlagd arbetsinkomst av viss storlek. Hur de närmare reglerna därvidlag böra utformas har varit föremål för delade meningar. Vid övervägande av denna fråga har jag, i likhet med kommittén, stannat för en bestämmelse, enligt vilken den erforderliga arbetsinkomsten bör utgöra minst 16 gånger den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten för arbete av den art, varom fråga är, under en arbetstid av åtta timmar. Denna arbetsinkomst anser jag böra ha förvärvats under ett kalenderkvartal. En okontrollerad arbetstagare, som genom arbete för en arbetsgivares räkning under ett kalenderkvartal uppnått nyssnämnda arbetsinkomst, bör bli berättigad till semesterlön med fyra procent av den under kvartalet intjänade lönen. För sådana kalenderkvartal, under vilka arbetstagaren icke uppnått nämnda arbetsinkomst, kommer han alltså icke att förvärva någon semesterförmån. Jag är väl medveten om att den av mig sålunda förordade regeln med kalenderkvartalet såsom tidsnorm kan medföra vissa ojämnheter samt — då de okontrollerade arbetstagarna regelmässigt arbeta mot ackordsbetalning — jämväl besvärligheter vid den avmätning av arbetet som måste ske vid kvartalsskiftena. Att helt undvika ojämnheter torde emellertid icke vara möjligt. Vad särskilt skogsarbetarna beträffar synas de angivna besvärligheterna av domänstyrelsens yttrande att döma kunna övervinnas. Vidare vill jag framhålla, att den av mig nu föreslagna anordningen har den fördelen med sig, att de förut av mig förordade — i samband med behandlingen av semesterfrågan för de kontrollerade arbetstagarna omnämnda — föreskrifterna om gäldandet av semesterersättningen kunna göras tillämpliga även för de okontrollerade arbetstagarna.

Vid den av mig föreslagna lösningen blir regeln, att avbrott i anställningen icke må inverka på semesterrätten såframt det med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt, överflödigt och kan utgå ur lagen.»

## **Semester för arbete som utgör bisyssla.**

### **Gällande rätt.**

Enligt den nuvarande semesterlagen förvärvas ej semester i anställning, som icke kan anses utgöra arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning och förvärvskälla.

### **Semesterkommittén.**

Kommittén har på anförda skäl föreslagit, att ifrågavarande stadgande utgår ur lagen. Enligt kommitténs förslag skall således även bisyssla kunna grunda rätt till semester.

Arbetstagare, som förvärvat semesterrätt i flera samtidiga anställningar, bör enligt kommitténs mening få på en gång åtnjuta semester i de olika anställningarna. Kommittén har dock icke ansett sig böra föreslå någon lagregel härom. Såsom en följd härav har kommittén funnit lagen böra inrymma ett stadgande, enligt vilket arbetstagare, som har två samtidiga anställningar inom samma yrke men får sin semester i de båda anställningarna förlagd till olika tider, blir oförhindrad att, under det ått semester åtnjutes i den ena anställningen, i vanlig ordning fullgöra de med den andra anställningen förenade sysslorna.

### **Föredraganden.**

»Spörsmålet om semester för arbete som utgör bisyssla har från min sida delvis besvarats genom mitt ståndpunktstagande till de i det föregående behandlade principfrågorna. Såsom jag därvid framhållit anser jag, att arbetstagarens rätt till semester bör bedömas med utgångspunkt från det av honom utförda arbetet och att — när arbetstagaren under året haft flera kortvariga anställningar — skyldigheten att ekonomiskt svara för arbetstagarens semester bör åvila samtliga de arbetsgivare, för vilkas räkning arbetet utförts. På samma sätt som en arbetstagare, sysselsatt i olika på varandra följande korttidsanställningar, bör även en arbetstagare, som har flera — såsom huvud- eller bisysslor karakteriserade — jämsides löpande anställningar erhålla möjlighet till betald semester genom bidrag från de olika arbetsgivarna.

Att såsom ifrågasatts — utöver kravet på 16 arbetsdagar i kalendermånaden — föreskriva något särskilt minimikrav på fullgjort arbete synes mig icke böra ifrågakomma med hänsyn till de synnerligen skiftande förhållanden varunder olika arbeten utföras. Tillräckliga skäl att utfärda särbestämmelser för exempelvis timplärare synas sålunda ej föreligga.

Jag förordar alltså att även bisyssla skall kunna grunda rätt till semester — och detta även om sysslan är av relativt ringa omfattning — om blott den förrättats under minst 16 dagar i månaden. Såsom från några håll påpekats kan nämnda regel i vissa gränsfall leda till mindre tillfredsställande resultat. Regeln har emellertid den stora förtjänsten, att den är mycket enkel att tillämpa, och regelns fördelar framför andra motsvarande regler torde framträda än starkare, sedan ett fortlöpande anställningsförhållande icke längre utgör förutsättning för uppkomsten av semesterrätt. Den i förevarande sammanhang berörda svårigheten att få vikarier för de deltids-sysselsatta synes mig överdriven. Jag vill även omnämna att, enligt vad av mig kommer i det följande förordas, arbetsgivaren liksom hittills får rätt att förlägga semestern till den för honom lämpligaste tidpunkten under året. — — —

För arbetstagare med flera samtidiga anställningar är det självfallet av intresse, att semestern i de olika anställningarna icke förlägges till olika tider. Svårigheterna att finna en ur såväl arbetsgivar- som arbetstagarsyn-

punkt väl avvägd regel äro dock, såsom kommittén närmare utvecklade, utomordentligt stora. Jag finner därför, i likhet med kommittén, mig icke kunna förorda, att i lagen upptages någon bestämmelse i förevarande hänseende. Därvid vill jag emellertid understryka kommitténs uttalande, att med god vilja hos de berörda parterna arbetstagarens intresse att erhålla semester vid samma tid bör kunna tillgodoses utan någon särskild lagbestämelse härom.

Såsom en följd av mitt ställningstagande till frågan om rätt till semester för bisyssla bör, såsom kommittén föreslagit, en jämkning företagas av det stadgande i gällande lag som utsäger att arbetstagare, som under någon del av semestern utför avlönat arbete inom sitt yrke, mister rätten till lön under semestern. Arbetstagare, som jämsides med den anställning vari semester åtnjutes innehar annan anställning inom sitt yrke, bör nämligen — i den händelse han icke får samtidigt åtnjuta semester i sistnämnda anställning — förklaras vara oförhindrad att under semestern utföra sådant avlönat arbete i denna anställning som ej går utöver det vanliga.»

## Lagens tillämpningsområde.

### Gällande rätt.

Den nuvarande semesterlagen äger tillämpning å arbetstagare i allmän eller enskild tjänst med undantag av sådana arbetstagare hos staten, för vilka gälla särskilda föreskrifter rörande semester. Från lagens tillämpning är vidare undantagen arbetstagare, som är medlem av arbetsgivarens familj eller som avlönas uteslutande genom andel i vinst.

Lagen innehåller ingen definition å begreppet arbetstagare. Av lagens förarbeten framgår emellertid, att de begrepp och regler, som gälla inom den allmänna civilrätten, skola för semesterlagens vidkommande vara avgörande för gränsdragningen mellan arbetstagare och självständig företagare.

### Semesterkommittén.

Enligt kommitténs förslag skall semesterlagen även i fortsättningen vara tillämplig allenast å den, vilken är att anse såsom arbetstagare. Kommittén har emellertid framhållit, att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet icke torde vara något i och för sig givet, oföränderligt begrepp. Utvecklingen har enligt kommittén tvivelsutan tenderat till att giva arbetstagarbegreppet en vidare omfattning än det från början haft; och kommittén har ifrågasatt huruvida icke utvecklingen numera — bland annat under inflytande av kollektivavtalsväsendet — gått därhän, att detta begrepp enligt allmänna rättsgrundsatser kan anses äga en något vidare omfattning, än praxis för närvarande giver detsamma. Sålunda bör enligt kommitténs uppfattning exempelvis en skogskörare, som arbetar enligt nu gällande

mellan domänverket och Föreningen skogsarbeten, å ena, samt Svenska skogs- och flottningsarbetareförbundet, å andra sidan, träffade ramavtalet för Norrland och Dalarna eller eljest på motsvarande villkor, betraktas såsom arbetstagare. Kommittén har i samband härmed understrukt vikten av att prövningen av frågan, huruvida någon är att anse såsom arbetstagare, sker med hänsyn till samtliga föreliggande omständigheter och att alltför stor betydelse ej tillerkännes något visst eller vissa avtalsmoment. Där skriftlig överenskommelse föreläge borde ej beteckningen eller ordalagen i och för sig få vara avgörande, utan särskild vikt borde tillmätas avsikten med överenskommelsen och det sätt på vilket denna tillämpades. Vad senast anförts gällde särskilt, därest arbetsgivare föreskrev sådana ändrade arbetsvillkor för personer, vilka arbetade för hans räkning, att dessa, efter att tidigare klart ha varit att anse såsom arbetstagare, kommit att formellt sett intaga en mera självständig ställning, ehuruval de förhållanden, under vilka de hade att utföra sitt arbete, i sak icke förändrats. Det borde icke få förekomma, att någon på dylikt sätt avhändes sin semester rätt.

Vad beträffar semesterlagens tillämpning å kommunala arbetstagare har kommittén förordat, att dessa liksom för närvarande i princip skola omfattas av lagen men att möjlighet skapas att från lagen undantaga kommunala befattningshavare, d. v. s. arbetstagare som äro upptagna i kommunal lönestat eller tjänsteförteckning eller ock eljest underkastade bestämmelser i tjänstereglementen. Kommitténs förslag innebär, att från lagens tillämpning skola undantagas sådana arbetstagare hos landsting, kommun eller annan menighet, för vilka gälla särskilda av Konungen godkända föreskrifter rörande semester. Förutsättning för Kungl. Maj:ts godkännande av kommunala föreskrifter rörande semester borde enligt kommittén vara, att av vederbörande reglemente tydligt framginge vilka befattningshavare avsåges därmed. Vidare borde såsom villkor för sådant godkännande fordras, att arbetstagarna enligt dessa föreskrifter icke i semesterhänseende blev sämre ställda än om lagen skolat tillämpas. Denna avvägning borde ske med utgångspunkt från huruvida föreskrifterna, sedda såsom ett helt, för arbetstagarna medförde bättre eller sämre förmåner än lagens bestämmelser.

### **Föredraganden.**

»Vad den nuvarande semesterlagen angår har man, i anslutning till uttalanden under förarbetena till lagen, vid tolkningen av arbetstagarbegreppet ansett sig vara bunden av civilrättens allmänna rättsgrundsatser. Kommittén har vid sin utredning funnit, att en legal utvidgning av semesterlagens tillämpningsområde i förevarande hänseende icke bör äga rum. Samtidigt ifrågasätter emellertid kommittén om icke utvecklingen numera gått därhän att arbetstagarbegreppet kan anses äga en något vidare omfattning än praxis för närvarande giver detsamma. Kommittén understryker i samband härmed vikten av att prövningen av frågan, huruvida

någon är att anse såsom arbetstagare, sker med hänsyn till samtliga föreliggande omständigheter och att alltför stor betydelse ej tillerkännes något visst eller några vissa avtalsmoment. Där skriftlig överenskommelse förelåge, borde ej beteckningen eller ordalagen i och för sig få vara avgörande, utan särskild vikt borde tillmätas avsikten med överenskommelsen och det sätt på vilket denna tillämpades.

Redan i ett tidigare sammanhang har jag haft tillfälle att taga ställning till förevarande spörsmål. Såsom framgår av propositionen nr 88 till innevarande års riksdag med förslag till lag angående ändrad lydelse av 1 § lagen den 11 september 1936 om förenings- och förhandlingsrätt, m. m. — vilken proposition grundar sig på socialstyrelsens i det föregående omförmälda utredning — har chefen för socialdepartementet funnit lämpligt att sådana grupper av arbetstagare, som i realiteten gentemot sina huvudmän intoge en beroende ställning av samma art som de egentliga arbetstagarnas, erhöles lagligt skyddad förenings- och förhandlingsrätt samt att arbetsfredslagstiftningen jämväl i övrigt gjordes tillämplig på dem. Däremot har departementschefen, utan att i princip ställa sig avvisande mot en motsvarande legal utvidgning av arbetstagarbegreppet i semesterlagen, efter samråd med mig ansett att en sådan utvidgning icke nu borde äga rum. Samtidigt uttalade departementschefen sin anslutning till den mening i fråga om semesterlagens tillämpning, varåt kommittén enligt vad förut anförts givit uttryck. Departementschefen underströk i samband därmed att utvidgningen av arbetstagarbegreppet inom arbetsfredslagstiftningen torde komma att medföra att det bleve lättare för de yrkesutövare varom här vore fråga att vinna gehör för sina berättigade krav på semester; dessa komme nämligen att få ökad tyngd då de framställdes förhandlingsvägen genom vederbörande organisationer. Sedan erfarenheterna från den kommande tiden inhämtats borde, därest det visade sig erforderligt, frågan om lagstiftningsåtgärd på detta område upptagas. På grund av ett yttrande av lagrådet i anledning av nyssnämnda förslag, framhöll departementschefen, att på privaträttens områden angelägenheten av klarhet och stabilitet kraftigt talade emot en analog tillämpning av de principer som förordats beträffande arbetsfredslagstiftningen. På sådana gränsområden mellan den offentliga och privata rätten, som representerades av exempelvis semesterlagen, kunde bedömandet i det särskilda fallet givetvis komma att influeras av föreliggande omständigheter av social natur.

För egen del ansluter jag mig helt till vad departementschefen sålunda anfört, och jag anser mig sakna anledning att vidare uppehålla mig vid detta principspörsmål.

Kommittén har ägnat särskild uppmärksamhet åt arbetstagarbegreppets innebörd inom särskilda områden. Beträffande skogsbruket har kommittén uttalat, att enligt kommitténs uppfattning exempelvis en skogskörare, som arbetade enligt gällande kollektiva ramavtal för Norrland och Dalarna

eller eljest på motsvarande villkor, borde betraktas som arbetstagare; och i fråga om betskötseln borde enligt kommitténs mening en person, som åtagit sig viss betskötsel, ej anses som självständig företagare enbart av den anledningen att hans hustru och övriga familjemedlemmar hjälpte honom i arbetet. Landsorganisationen har i sitt yttrande berört ett annat specialfall inom skogsbruket, och svenska landskommunernas förbund har i sitt yttrande upptagit spørsmålet om de kommunala förtroendemännens ställning i semesterhänseende. Till dessa särskilda tolkningsfrågor anser jag mig icke kunna taga ställning i vidare mån än som framgår av det förut anförda. Frågorna torde få bedömas av domstolarna under beaktande av de i varje särskilt fall föreliggande närmare omständigheterna. Vad särskilt angår de kommunala förtroendemännen vill jag framhålla, att förtroendekaraktären hos en syssla visserligen icke torde i och för sig utesluta att sysslans innehavare är att anse som arbetstagare. I det övervägande antalet fall av denna typ torde emellertid av sysslans art och beskaffenhet samt övriga förhållanden framgå att semesterlagen icke är tillämplig. Att i detta sammanhang närmare ingå på de olika situationer som härvidlag kunna uppkomma är icke möjligt.

Domänstyrelsen och de skogligen arbetsgivarorganisationerna — vilka icke haft något att invända mot den mening i fråga om tillämpningen av semesterlagen inom skogsbruket, varåt kommittén givit uttryck — ha i sina yttranden gjort vissa uttalanden rörande den uppgiftsskyldighet, som borde åvila skogskörare och flottningsslag. I anslutning härtill må konstateras, att arbetsgivaren naturligen har berättigade anspråk på att från motparten få erforderliga uppgifter om fördelningen av gemensamma ackord och över huvud angående sådana förhållanden, som utgöra underlag för semesterfrågans bedömande. Att klarhet i förevarande hänseende vinnes lär emellertid också vara ett arbetstagarintresse; och arbetstagarerna torde därför, även utan någon föreskrift härom, komma att stå till tjänst med behövliga upplysningar.

Semesterlagens karaktär av en social minimilagstiftning medför att lagen i den mån så är möjligt bör ha generell tillämpning. När den nuvarande lagen gör undantag för sådana arbetstagare hos staten, för vilka gälla särskilda föreskrifter rörande semester, har detta förestavats av praktiska skäl. Jag vill icke föreslå någon ändring i semesterlagen i denna del. Semesterlagens omarbetning särskilt i fråga om de grundläggande förutsättningarna för uppkomst av semesterrätt synes emellertid kunna giva anledning att överväga i vad mån motsvarande ändringar böra vidtagas beträffande vissa föreskrifter, som reglera semestern för statliga arbetstagare.

Vad angår semesterlagstiftningens tillämpning på de kommunala arbetstagarerna voro vid den nuvarande lagens tillkomst meningarna delade. Ursprungligen tänkte man undantaga sådana arbetstagare i kommunens

tjänst, som voro underkastade ämbetsmannans ansvar. Åtskillig kritik riktades emellertid mot en sådan gränsdragning, främst emedan den ej skulle lämna erforderlig ledning och komme att medföra tillämpningssvårigheter. Sådan lagen slutligen blev utformad kom den att gälla samtliga kommunala arbetstagare. Kommittén har emellertid nu framlagt förslag om att Konungen skulle äga att från lagens tillämpning undantaga vissa kommunala arbetstagare, närmast sådana som äro underkastade bestämmelser i tjänstereglementen. Ifrågavarande förslag har tillkommit på yrkande från kommunalt arbetsgivarhåll och avser att undanröja de tillämpningssvårigheter, som befunnits föreligga i förevarande hänseende.

En parallell tillämpning av semesterlagen och ett kommunalt tjänstereglemente måste givetvis alltid föranleda visst besvär, i den mån lagen och reglementet skilja sig åt. I varje särskilt fall måste nämligen undersökas vilken beräkningsmetod, som ger det för arbetstagaren fördelaktigaste resultatet. För egen del kan jag dock icke finna att dessa besvärligheter ha en sådan omfattning, att de påkalla en lagändring. De uppgivna svårigheterna synas främst vara beroende av att enligt den nuvarande lagen semestern utgår i efterskott, medan den för de kommunala tjänstemännen hänförs till det löpande året. Såsom jag i ett senare sammanhang kommer att närmare utveckla, anser jag att ett avräkningsförfarande bör införas för att hindra arbetstagaren att åberopa lagen som grund för en dubbling av semesterförmånen. Genomföres detta mitt förslag, torde nyssberörda svårigheter till stor del komma att elimineras. För övrigt synes den av kommittén förordade lösningen vara förenad med betydande praktiska nackdelar. Meningen är att endast kommunala befattningshavare — alltså icke de kommunala kroppsarbetarna — skola få undantagas. Den erforderliga gränsdragningen torde emellertid hur den än göres bli svävande och därför komma att medföra nya tillämpningssvårigheter. Med hänsyn till de olikartade förhållandena inom skilda kommuner förefaller det även som om förslaget i denna del skulle kunna leda till stor oenhetlighet. Jag anser mig därför böra förorda att den nuvarande lagen i detta hänseende bibehålles oförändrad.»

## Kvalifikationstid för semester.

### Gällande rätt.

Semester utgår för kalenderår och omfattar en dag för varje månad anställningen varat under närmast föregående kalenderår (kvalifikationstid); dock må annan period av samma längd gälla såsom kvalifikationstid, såframt överenskommelse därom träffas mellan parterna.

Här må erinras om att arbetsgivaren äger bestämma, när semestern skall utgå, samt att arbetstagare, som lämnar sin anställning eller ent-

ledigas därifrån innan han kommit i åtnjutande av honom tillkommande semester, skall erhålla ersättning härför. Vid beräkning av ersättningens storlek skall hänsyn jämväl tagas till de kalendermånader av löpande kalenderår, för vilka semesterrätt föreligger.

### **Semesterkommittén.**

Mot utformningen av de nuvarande bestämmelserna om kvalifikationstid kunna enligt kommitténs uppfattning från teoretisk utgångspunkt knappast framställas några befogade anmärkningar. Kommittén har därför ansett sig böra lämna bestämmelserna på detta område orubbade. Kommittén har emellertid framhållit, att bestämmelserna i praxis lett därhän att en arbetstagare, vilken under en anställning åtnjutit semesterledighet under minst det antal dagar som arbetstagaren intjänat, det oaktat vid anställningens upphörande med stöd av lagen kunnat utfå semesterersättning. För att förhindra en dylik av lagstiftaren icke avsedd dubbling av semesterförmånen har kommittén föreslagit, att bland lagens regler om semesterersättning upptages ett stadgande, att därest arbetstagare, vars anställning icke varat mer än två år, utan invändning mottagit semester, vartill han enligt lagens kvalifikationsbestämmelser ännu icke blivit berättigad, vid semesterersättningens bestämmande motsvarande antal dagar må avräknas.

### **Föredraganden.**

»Den i den nuvarande semesterlagen givna huvudregeln att, vid bestämmandet av arbetstagares semester under visst år, det föregående kalenderåret skall räknas såsom kvalifikationsår innebär avsevärda fördelar, varför jag icke finner anledning frångå densamma. Systemet har emellertid en nackdel så tillvida som kvalifikationstiden kommer att ligga långt före den tidpunkt, då frågan om semesterns åtnjutande blir aktuell. Denna olägenhet framträder särskilt beträffande den första semester, som tillkommer arbetstagaren efter det han tillträtt en anställning. Med hänsyn härtill har lagen medgivit överenskommelser om att annan tolv månadersperiod än det föregående kalenderåret skall gälla såsom kvalifikationsår. Såsom kvalifikationsår kan härvid — givetvis under förutsättning att överenskommelsen som sådan icke för arbetstagaren innebär mindre semesterförmåner än som utgår enligt lagen — väljas vilken period som helst av motsvarande längd, alltså även löpande kalenderår eller löpande anställningsår.

Inom vissa yrkesområden är det vanligt, att arbetstagaren får åtnjuta full semester redan under det kalenderår, varunder han blivit anställd, i varje fall om anställningen skett i början av året. Å andra sidan har i dylika fall ofta icke träffats överenskommelse mellan kontrahenterna om avvikelser från den förutnämnda huvudregeln om att föregående kalenderår skall utgöra kvalifikationsår. Detta har i sin tur medfört att i en del fall en arbets-

tagare — trots att han åtnjutit semester med minst en dag för varje kalendermånad anställningen varat — vid anställningens upphörande med lagens hjälp kunnat genomdriva anspråk på semesterersättning. Arbetstagaren har alltså på detta sätt erhållit semesterersättning för tid, för vilken semester in natura redan utgått.

Det är naturligt, att en sådan ordning väckt berättigat missnöje. Lagstiftarens mening har uppenbarligen icke heller varit, att en arbetstagare skulle ur lagens bestämmelser kunna hämta stöd för en dylik dubblering av semesterförmånerna.

När det gäller att förhindra uppkomsten av nyssberörda otillfredsställande resultat, stå olika möjligheter till buds. Ett sätt är att, i enlighet med kommitténs förslag, i lagen intaga ett stadgande att vid bestämmande av semesterersättning avräkning må ske av det antal dagar varunder förskottssemester av arbetstagaren mottagits utan invändning. En annan utväg är att, såsom arbetsdomstolens ordförande förordat, i lagen införa en presumtionsregel, innebärande att uttagande av semester å en tidpunkt, då arbetstagaren enligt lagen ännu icke kvalificerat sig därtill, skall, vid avsaknad av uppgörelse i motsatt riktning, anses såsom en överenskommelse om ändrad kvalifikationstid. Vilken av dessa möjligheter — som båda medföra samma resultat — är att föredraga kan vara föremål för viss tvekan. För egen del anser jag övervägande skäl tala för den av kommittén föreslagna lösningen, som är enkel och passar för alla fall. Om en presumtionsregel väljes måste, på sätt arbetsdomstolens ordförande närmare utvecklat, denna givas olika innehåll för olika uppkommande situationer; svårigheter torde ändock kunna uppstå att tillämpa regeln i vissa gränsfall, exempelvis när arbetstagaren erhållit endast en del av semestern i förskott. Vidare synes avräkningsregeln vara att föredraga även ur den synpunkten, att den onödiggör ett närmare ingående på den av arbetsdomstolens ordförande berörda frågan om rätt för enskilda kollektivavtalsbundna parter att träffa överenskommelse om ändring av kvalifikationsåret.

Enligt kommittéförslaget skulle avräkningsförfarandet bli tillämpligt endast i sådana fall, då arbetstagarens anställning icke varat mer än två år. Emot denna begränsning av regelns tillämplighet har från flera håll erinran gjorts. För egen del finner jag även begränsningen mindre lyckad. Jag har visserligen bemärkt, att avräkningsregeln torde komma att få sin huvudsakliga användning i fråga om anställningar av kortare varaktighet och att de skäl, som föranleda regelns införande, icke ha alldeles samma styrka när det gäller långvariga anställningar. Det synes mig emellertid angeläget, att lagen erhåller sådant innehåll, att resultatet i här förevarande avseende blir detsamma vare sig man av sättet för semesterns utgivande sluter sig till parternas avsikt rörande kvalifikationsårets förläggning eller tillämpar avräkningsregeln. Jag anser mig därför böra förorda att sistnämnda regel

upptages i lagen utan att någon begränsning av dess tillämplighet sker med hänsyn till anställningens längd.

Utöver vad nu berörts ha framställts vissa erinringar mot den föreslagna avräkningsregeln. Landsorganisationen har sålunda anfört, att förutsättning för avräkningsregelns tillämplighet borde vara, att arbetstagaren »efter eget medgivande» mottagit semester i förskott. Det synes mig dock knappast finnas skäl att härutinnan frångå vad kommittén föreslagit. När en arbetstagare erhåller en laglig förmån innan han ännu blivit berättigad till densamma, förefaller den naturliga presumtionen vara, att arbetstagaren också är nöjd därmed. Om så icke skulle vara fallet, har arbetstagaren möjlighet att motsätta sig arbetsgivarens förslag om förskottssemester. I detta sammanhang vill jag erinra om kommitténs uttalande, att avräkningsregeln för sin tillämpning förutsätter, att den ledighet varom fråga är verkligen haft karaktär av semester. En arbetsgivare äger icke ensidigt i efterhand förklara, att en arbetstagare under anställningen beviljad ledighet skall anses som semester, därest vid ledighetens beviljande icke avsetts, att så skulle vara fallet.»

## Semesterns längd.

### Gällande rätt.

Såsom redan i ett tidigare avsnitt berörts, utgår semester för kalenderår och omfattar en dag för varje månad anställningen varat under kvalifikationstiden. Denna tid utgöres av närmast föregående kalenderår, för såvitt icke parterna träffat överenskommelse om att annan period av samma längd skall gälla såsom kvalifikationstid.

Rätt till semester föreligger endast för kalendermånad, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar. Härvid skall med dag, å vilken arbete utförts, jämnas dag, varunder arbetstagaren åtnjutit semester eller varit oförmögen till arbete på grund av olycksfall i arbetet eller sådan sjukdom, som avses i lagen om försäkring för vissa yrkessjukdomar, eller fullgjort i 27 § värnpliktslagen eller med stöd därav föreskriven militärövning om högst sextio dagar, dock ej beredskapsövning samt ej heller militärövning som direkt ansluter sig till första tjänstgöring. I fråga om militärövning må likväl högst sextio dagar under varje kvalifikationstid räknas arbetstagaren till godo. Dag, under vilken arbetstagaren varit oförmögen till arbete eller fullgjort militär tjänstgöring, må icke räknas honom till godo, därest arbete eljest uppenbarligen icke kunnat beredas honom å sådan dag.

Söndagar inräknas icke i semestern. Ej heller skola helgdagar inräknas i semestern, såframt semestern utgår med mindre antal dagar i en följd än sex. Sedvanliga fridagar skola däremot inräknas.

Därest för arbetstagare i någon yrkesgrupp med hänsyn till anställningens art eller varaktighet, anställningsort, levnadsålder eller andra sådana omständigheter längre semester i allmänhet utgår än som föreskrives i lagen, skall dylik sedvänja, med beaktande av övriga bestämmelser i lagen, lända till efter rättelse för arbetstagarna i yrkesgruppen.

### **Semesterkommittén.**

I sitt nu avgivna betänkande har kommittén icke ingått i prövning av frågan om semesterns längd allmänt sett är i lagen lämpligen väl avvägd. Härutinnan föreslås alltså icke någon ändring. Kommittén har vidare funnit sig icke böra frångå den gällande lagens regel med avseende å kravet på visst antal arbetade dagar per månad, liksom kommittén ej heller förordat någon ändring beträffande de redan privilegierade orsakerna till frånvaro från arbetet. Kommittén anser dock att en ny privilegierad orsak bör införas i lagen, nämligen havandeskap, samt härutinnan föreslagit, att tid varunder arbetstagare i samband med havandeskap avhåller sig från arbetet skall räknas såsom arbetad tid, dock högst intill 12 veckor för varje havandeskap.

Kommittén har framhållit, att de nuvarande bestämmelserna om sön- och helgdagars inräknande i semestern icke verka rättvist för sådana arbetstagare, för vilka även söndagarna normalt äro arbetsdagar. För att undanröja denna orättvisa och för att ernå likställighet mellan arbetstagarna i förevarande hänseende har kommittén därför ansett lagen böra tillföras en regel, som tillförsäkrar de arbetstagare vilka ha att utföra sitt arbete jämväl å söndag ledighet från arbetet å söndag, som infaller under eller omedelbart efter semestern. Nämnda regel har — enär ifrågavarande arbetstagare stundom helt eller delvis åtnjuta kompensation för sitt söndagsarbete genom ledighet å annan veckodag — ansetts böra kompletteras med ett stadgande av innehåll, att därest dylik ledighetsdag infaller under semestern den skall inräknas däri. Vad sålunda föreslagits i fråga om söndag har kommittén funnit böra gälla även beträffande sådan helgdag, som icke skall inräknas i semestern, d. v. s. helgdag som infaller under en semester av kortare varaktighet än 6 dagar.

Den nuvarande lagens stadgande om skydd för sådan sedvänja i fråga om semesterns längd, som för arbetstagaren är bättre än vad som följer av lagens bestämmelser, har kommittén ansett böra lämnas orubbat. Kommittén har dock funnit detta stadgande böra erhålla en något vidare innebörd än det för närvarande har. Kommitténs förslag innebär, att där på grund av sedvänja utgår längre semester än som följer av lagen, semestern i sin helhet skall äga samma karaktär som om den utgått direkt på grund av lagens bestämmelser, vilka då bli normgivande för hela den längre semestern.

I sammanhang med sistnämnda spörsmål har kommittén understrukt, att det av praktiska skäl vore av stort värde att icke olika delar av en och samma semester bedömdes efter skilda regler. Från denna synpunkt borde även i de fall, där den längre semestern utginge på grund av avtal, lagen äga tillämpning jämväl på den del av semestern, som icke kunde stödjas på lagen. Kommittén har dock ansett, att här anmälde sig sådana principiella betänkligheter, att kommittén icke kunde förorda en bestämmelse av dylikt innehåll. Avtalets innebörd finge i förevarande hänseende bli utslagsgivande.

### **Föredraganden.**

»Någon allmän förändring av den legala semesterns längd har icke varit från något håll ifrågasatt. I anledning av riksdagens skrivelse den 4 mars 1944, nr 48, har emellertid semesterkommittén erhållit i särskilt uppdrag att pröva frågan om differentiering av den lagstadgade semesterns längd för olika grupper arbetstagare med hänsyn till deras semesterbehov. Till nämnda spörsmål, vilket kommittén icke upptagit i nu förevarande sammanhang, torde kommittén återkomma i sinom tid. Jag saknar därför anledning att i samband med här ifrågavarande revision av semesterlagstiftningen vidare ingå i prövning av den rätta legala avvägningen av semesterns längd.

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

Om semesterrätten betraktas såsom en förmån, vilken successivt intjänas genom utfört arbete, följer därav att i princip endast tid, varunder arbetstagaren för arbetsgivarens räkning verkligen utfört arbete, bör räknas honom till godo i semesterhänseende. Från en sådan princip ha i den gällande lagen gjorts vissa avsteg, i det att med arbetade dagar jämställts, förutom semestertid, tid då arbetstagaren varit frånvarande på grund av olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom, så ock tid — högst 60 dagar — varunder arbetstagaren fullgjort viss militärtjänstgöring. Kommittén har an-

sett, att dessa undantag alltjämt böra gälla i oförändrad utsträckning. Härutöver föreslår kommittén, att såsom privilegierad tid skall räknas tid, då kvinnlig arbetstagare i samband med havandeskap avhåller sig från arbete, dock med en maximering till tolv veckor för varje havandeskap. Angivna tidrymd motsvarar den tid, under vilken kvinna enligt lagen den 19 maj 1939 (nr 171) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolövnings eller äktenskap m. m. må i samband med havandeskap eller barns-börd avhålla sig från arbete utan risk att bli avskedad. Kommitténs förslag i denna del har godtagits av samtliga hörda myndigheter och organisationer. För egen del finner jag mig även böra biträda detta förslag. I samband härmed vill jag omnämna, att 1941 års befolkningsutredning i ett den 22 november 1944 avgivet betänkande<sup>1</sup> föreslagit vissa ändringar i nyssnämnda lag, bland dem en betydande utsträckning av den tid, under vilken kvinna som är havande eller fött barn må utan uppsägningsrisk avhålla sig från arbetet. Denna tid har nämligen av befolkningsutredningen föreslagits höjd från tolv veckor till åtta månader. Här ifrågavarande privilegieringsfråga enligt semesterlagen synes dock icke äga direkt sammanhang med lösningen av det lagstiftningsspörsmål, som avses med befolkningsutredningens nyssberörda förslag.

Från ett par håll har yrkats, att även annan sjukdomstid än sådan, under vilken arbetstagaren varit frånvarande från arbetet på grund av yrkessjukdom, måtte få räknas såsom arbetad tid enligt semesterlagen. Hur långt man bör utsträcka möjligheten för arbetstagare, som är förhindrad att utföra sitt arbete, att det oaktat kvalificera sig för semester, kan givetvis vara föremål för delade meningar. och vissa skäl kunna onekligen anföras för att, åtminstone i någon utsträckning, privilegiera även vanlig sjukdomstid. Å andra sidan måste emellertid uppfattningen av semestern såsom en genom arbete intjänad förmån beaktas. För arbetsgivaren innebär varje utsträckning av de privilegierade frånvaroorsakerna en motsvarande ekonomisk belastning. Även för arbetstagarparten kan en sådan utsträckning vara till nackdel, då den kan göra arbetsgivarna mera benägna att tillgripa ett avskedande än eljest. Vid övervägande av denna fråga har jag därför stannat för att icke nu föreslå någon lagändring i förevarande hänseende och att således icke medgiva något tillgodoräknande i semesterhänseende av vanlig sjukdomstid. Detta spörsmål torde i stället få lösas avtalsvägen. Så synes ock ha skett i icke obetydlig utsträckning.

Ehuru den nuvarande lagen icke tillförsäkrar arbetstagarna längre minimi-semester än en dag för envar av årets 12 kalendermånader syftar dock lagen till att giva arbetstagarna minst två veckors ledighet från arbetet. En ledighet av dylik längd erhålles även för det stora flertalet arbetstagare genom lagens stadgande, att söndagar icke skola inräknas i semestern. Innebörden därav är, att de söndagar, som infalla under semesterledigheten, icke

<sup>1</sup> Statens off. utredn. 1944: 51.

skola inräknas i det antal av 12 semesterdagar, vartill arbetstagare är berättigad för helt kvalifikationsår. Börjar arbetstagaren semestern en måndag, slutar semestern med lördagen i den därpå följande veckan. Därvid har arbetstagaren erhållit 12 arbetsdagars semester, men samtidigt har han varit ledig från arbetet söndagen före, söndagen under och söndagen omedelbart efter semestern; han har sålunda haft en ledighet från arbetet av tillhoppa 15 dagar. Om åter semestern begynner å annan veckodag än måndag, kommer den sammanlagda ledigheten att omfatta endast 14 dagar, därav två söndagar. På nu angivet sätt verkar lagen för alla de arbetstagare, som utföra sitt arbete allenast å veckans vardagar och som äro fria från arbetet å söndagarna. Samma blir förhållandet med arbetstagare, som ha att utföra arbetet även på söndagarna men som i stället varje vecka äro lediga på någon annan veckodag än söndagen. För sistnämnda fall ha vid tillämpningen av ifrågavarande stadgande söndagarna räknats såsom arbetsdagar och fridagarna som söndagar.

Inom olika yrkesområden finnas emellertid arbetstagare, som äro skyldiga att utföra sitt arbete även å söndagarna men trots detta icke åtnjuta motsvarande ledighet å annan veckodag. Arbetstagare, vilkas normala arbetstid omfattar alla dagar i veckan, kunna exempelvis vara garanterade endast någon eller några fridagar i månaden. För dylika fall verkar ifrågavarande lagregel tvivelsutan oförmånligt, och i likhet med kommittén anser jag att en ändring härutinnan bör komma till stånd. Enligt kommitténs förslag skulle detta spörsmål lösas genom enhetliga bestämmelser för alla fall av söndagsarbete, vare sig arbetstagaren icke alls, endast delvis eller ock helt åtnjuter kompensation för sitt söndagsarbete genom ledighet å annan veckodag. Förslaget innebär, att söndagarna anses falla utom semesterdagarna och att arbetstagaren genom lagen tillförsäkras ledighet å söndag, som infaller under eller näst efter semestern. Däremot skola sådana som kompensation utgående fridagar, vilka infalla under semesterledigheten, räknas såsom semesterdagar.

Mot denna lösning har arbetsdomstolens ordförande i sitt yttrande anmärkt, att den för visst fall i förhållande till vad nu gäller skulle kunna verka oförmånligt för arbetstagare, som åtnjöte full kompensation för söndagsarbetet genom att vara fri från arbetet en dag under veckan, nämligen för det fall att under en period av 14 dagar skulle infallit tre fridagar men blott två söndagar. Härtill må emellertid anmärkas, att enbart någon förskjutning av fridagarna i det uti yttrandet anförda exemplet skulle leda därtill, att förslaget icke skulle få den försämrande verkan som berörts i yttrandet; och det synes icke berättigat att härvidlag tillmäta tillfälligheter i fråga om fridagarnas förläggning alltför stor betydelse. Vidare kan en arbetstagare, som icke har skyldighet till söndagsarbete, ej på semesterlagen grunda rätt att få börja sin semester å en måndag; arbetstagaren, som begynner semestern å annan veckodag, erhåller icke mer än 14 dagars ledighet från ar-

betet. I det anförda exemplet skulle således enligt kommitténs förslag en arbetstagare med skyldighet till söndagsarbete få semesterledighet av samma längd som en vanlig arbetstagare, därest semestern för dem båda började på annan veckodag än måndagen. Enligt min mening måste kommittéförslaget anses utgöra en tillfredsställande lösning på ett synnerligen besvärligt tekniskt problem. I detta sammanhang vill jag påpeka, att om arbetstagare som här avses i lagen berättigades till ledighet även å den söndag, som infaller omedelbart före semestern, detta skulle medföra, att arbetstagare, som åtnjöte full kompensation för söndagsarbetet, erhöle en ledighetsdag mer än övriga arbetstagare.

Jag anser icke lämpligt att, såsom kommerskollegium ifrågasatt, tillföra lagen någon föreskrift att semesterlön icke skall utgå för den söndagsledighet varom här är fråga. Den omständigheten, att arbetstagare icke kan på lagen grunda rätt till mer än 12 betalda semesterdagar, synes ej behöva leda till att arbetstagaren skall, därest han vill utnyttja den ledighet lagen erbjuder honom, gå miste om honom eljest tillkommande löneförmån. Härutinnan får innehållet i det mellan parterna träffade arbetsavtalet bli avgörande.

Någon särskild lagregel torde icke vara erforderlig för det fall, att arbetstagaren utför arbetet å mindre antal dagar än sex i veckan. Den omständigheten, att arbetstagaren regelmässigt har ledigt från arbetet mer än en dag i veckan, inverkar nämligen ej i och för sig på beräkningen av semesterns längd. Dylika fridagar skola räknas som semesterdagar i den mån de infalla under semestern.

Enligt den nuvarande lagen gäller att, därest för arbetstagare i någon yrkesgrupp längre semester i allmänhet utgår än som föreskrives i lagen, dylik sedvänja skall lända till efterrättelse för samtliga arbetstagare i yrkesgruppen. Skyddet för bättre sedvänja är enligt praxis begränsat till att avse semesterns längd; och lagens övriga bestämmelser ha icke ansetts tillämpliga å den enligt sedvänja utgående semestern till den del denna i längd överstiger den lagstadgade.

Vad angår frågan om lagens tillämplighet å sådan del av semester, som går utöver den lagstadgade, har kommittén föreslagit att, därest till följd av lagens föreskrift om bättre sedvänja längre semester utginge än enligt lagen, samtliga bestämmelser i denna skulle få motsvarande tillämpning å semestern i dess helhet. Detta skulle innebära, att lagens bestämmelser om exempelvis semesterersättning och semesterns förläggning komme att med tvingande verkan gälla även för den del av semestern, som överstege det i lagen angivna tidsmättet. Däremot har kommittén beträffande sådan semester, längre än den lagstadgade, som grundar sig på avtal, intagit den ståndpunkten, att lagens olika bestämmelser icke utan vidare skulle bli tillämpliga å den del av semestern, varmed denna genom avtalet blivit förlängd. Härutinnan finge avtalets innebörd bli avgörande.

Ehuru jag ingalunda underskattar de synpunkter, som tala för kommitténs

förslag i fråga om verkningarna av bättre sedvänja beträffande semesterns längd, anser jag dock åtskilliga omständigheter mana till försiktighet då det gäller att införa ett tvingande lagbud av det föreslagna innehållet. Härvid är att märka, att semesterlagen har karaktären av en allmän minimilagstiftning och att stadgandet om bättre sedvänja upptogs i lagen för att denna icke skulle tagas till förevändning för ett försämrande av tidigare utgående semesterförmåner. Därest kommitténs förslag i denna del genomfördes, torde följden bli att arbetstagaren icke sällan i vissa hänseenden erhöle bättre förmåner än som tidigare enligt sedvänja följt med den längre semestern. Det synes icke uteslutet, att förslaget skulle försvåra förverkligandet av önskemålet att genom överenskommelser mellan kontrahenterna uppnå en frivillig utbyggnad av semesterrätten. Redan vid den gällande lagens tillkomst hade man uppmärksamheten fäst på att stadgandet om bättre sedvänja kunde medföra praktiska svårigheter i tillämpningen och giva upphov till tvistigheter. Om dessa farhågor icke besannats, synes detta främst böra tillskrivas den omständigheten att stadgandet hittills åberopats i utomordentligt ringa utsträckning. Risken för komplikationer skulle emellertid öka i betydande grad om den av kommittén föreslagna utvidgningen av sedvanebestämmelsen komme till stånd. Jag anser mig därför icke böra förorda kommitténs förslag i denna del.

Ej heller finner jag mig kunna tillstyrka socialstyrelsens förslag om en dispositiv lagregel för bättre sedvänja. Såsom nyss nämnts är det nuvarande stadgandets innehåll att, när arbetstagarna inom viss yrkesgrupp i allmänhet åtnjuta längre semestertid än den efter lagen obligatoriska, samma förmån blir gällande för samtliga arbetstagare inom yrkesgruppen. Av stadgandet träffas icke blott det fall, att någon överenskommelse om semester tiden över huvud icke föreligger, utan även det, att sådant avtal föreligger som innebär kortare semester än som är sedvana inom yrkesgruppen. Socialstyrelsens förslag — vilket innebär att sedvaneregeln skulle bli tillämplig å den längre semestern allenast i de avseenden ej annat överenskommit — låter sig ej förena med det sålunda gällande skyddet för bättre sedvänja.

På grund av det anförda har jag icke funnit mig böra föreslå någon vidgad tillämpning av den gällande lagens skyddsstadgande härvidlag. Någon anledning att nu utmönstra stadgandet ur lagen torde å andra sidan ej föreligga. De skäl, som föranledde stadgandets upptagande i lagen, lära alltjämt äga giltighet.

Däremot anser jag önskvärt att i lagen upptages en regel att semester, som enligt avtal skall vara längre än den lagstadgade, skall i dess helhet bedömas enligt lagens bestämmelser, såframt ej annat överenskommit. Mot en dylik presumptionsregel tala inga principiella skäl. Regeln torde såsom vissa reserveranter inom kommittén närmare utvecklat bli av stort praktiskt värde, då den medför att en och samma semester i allmänhet blir enhetligt bedömd. Utvecklingen synes mig ock numera ha gått därhän att regelns införande i lagen är fullt på sin plats.»

## Semesterns förläggning.

### Gällande rätt.

Arbetsgivaren äger bestämma, när semestern skall utgå. Därvid skall iakttagas, att semestern skall utgå i ett sammanhang, såframt icke överenskomelse om annan ordning träffas med arbetstagaren. För arbetstagare vid jordbruket jämte därtill hörande binärningar och trädgårdsskötseln samt för hembiträde i lanthushåll äger dock arbetsgivaren även utan arbetstagarens samtycke uppdelade semestern.

Semestern må icke utan arbetstagarens medgivande förläggas till tid, då arbetstagaren i samband med havandeskap avhåller sig från arbete eller är oförmögen till arbete på grund av olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom eller ock fullgör sådan militärtjänstgöring som enligt vad i det föregående anförts jämföras med tid, varunder arbetstagaren utfört arbete för arbetsgivarens räkning, d. v. s. all sådan för normala förhållanden avsedd militärtjänstgöring av kortvarig beskaffenhet, som icke direkt ansluter sig till den första längre tjänstgöringen.

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

Arbetsgivaren skall senast 14 dagar före semesterns början på lämpligt sätt underrätta arbetstagaren om semestern. Denna varselskyldighet gäller dock icke beträffande arbetstagare å fartyg.

### Semesterkommittén.

Med hänsyn till de klimatiska förhållandena i Sverige har kommittén funnit sommartiden vara den tid, som i regel bäst lämpar sig för semester, och kommittén har framhållit, att sommartiden kunde sägas ha fått hävd som semestertid samt att för den övervägande delen av arbetstagarna semesterns förläggning till annan årstid framstode såsom mindre förmånlig. Kommittén har dock på anförda skäl icke ansett sig böra förorda en föreskrift om att semestern alltid skall förläggas till sommartiden. Däremot har det synts kommittén lämpligt att lagen innehåller en anvisning om att semestern i möjligaste mån förlägges till den varmare delen av året. Bestämmelsen härom har ansetts böra givas det innehållet, att semestern företrädesvis bör förläggas till tid mellan den 2 maj och den 30 september.

Beträffande reglerna om semesterns förläggning i övrigt har kommittén icke funnit anledning att föreslå annan förändring i vad nu gäller än att jordbruksarbetare och med dem likställda arbetstagare tillförsäkras rätt att utfå minst sex dagar av semestern i ett sammanhang.

### Föredraganden.

»Ett av de spörsmål, som särskilt intresserar beträffande semesterns förläggning, är frågan huruvida i lagen bör införas stadgande om en semester-

period, inom vilken arbetstagarna skulle kunna påfordra att utfå sin semester. I likhet med kommittén finner jag mig icke kunna förorda en sådan regel om viss obligatorisk semestertid. Såsom kommittén framhållit, skulle det knappast vara möjligt att i lagen införa en dylik bestämmelse, om icke därifrån föreskrevs vittomfattande undantag i olika avseenden. Exempel härpå visar lagstiftningen i de övriga nordiska länderna, där undantag gjorts såväl för hela yrkesområden — exempelvis jordbruket och sjöfarten — som för säsongbetonade och andra företag, för vilka semesterns förläggning till sommartiden skulle vålla besvärligheter.

Emellertid synes det mig lämpligt att i lagen på något sätt kommer till uttryck, att arbetsgivaren, om icke arbetstagaren har andra önskemål, bör eftersträva att förlägga semestern till sommartid. Denna tid torde nämligen — i varje fall såvitt angår arbetstagare, vilka åtnjuta semester enligt lagens minimibestämmelser — i allmänhet vara den tid, under vilken arbetstagarna kunna bäst utnyttja semestern. Mot kommitténs förslag att semestern företrädesvis bör förläggas till tid mellan den 2 maj och den 30 september synas inga vägande erinringar kunna resas. Med hänsyn till bestämmelsens karaktär av en rekommendation synes emellertid bäst överensstämman att den lämpliga semestertiden betecknas med ett mera allmänt uttryck, exempelvis sommartiden. Vid denna utformning av bestämmelsen torde någon specialregel för Norrlands del icke erfordras.

Ett annat spörsmål beträffande semesterns förläggning, som påkallar uppmärksamhet, är frågan om de undantag, som kunna påkallas från principen att semestern bör vara sammanhängande. Semesterlagstiftningens natur gör det angeläget att de minimiförmåner, som lagen bereder arbetstagarna, få åtnjutas inom alla yrkesgrupper. I fråga om förläggningen av semestern äro emellertid enligt den gällande lagen arbetstagare vid jordbruket jämte därtill hörande binärings- och trädgårdsskötseln samt hembiträde i lanthushåll sämre ställda än övriga arbetstagare, i det att de icke kunna påfordra att utfå semestern i ett sammanhang. Det synes mig ur olika synpunkter önskvärt att denna olikhet såvitt möjligt utjämnas. Icke blott med hänsyn till jordbruksarbetarnas berättigade intresse att utfå någon tids sammanhängande semesterledighet utan även med tanke på jordbrukets arbetskraftsproblem torde en sådan utjämning vara önskvärd. Med hänsyn till rådande särförhållanden för de här ifrågavarande arbetstagarna är jag, åtminstone för närvarande, icke beredd att helt utjämna skillnaden i förevarande hänseende. Jag vill därför, i överensstämmelse med kommittéförslaget, stanna vid att förorda, att jordbruksarbetare och övriga här avsedda arbetstagare skola äga utfå minst sex dagar av semestern i ett sammanhang.

Vad kommittén föreslagit i fråga om förbud att förlägga semestern till tid, då arbetstagare är frånvarande från arbetet av privilegierad orsak, har godtagits av samtliga hörda myndigheter och organisationer med undantag av landsorganisationen, som önskar förbudet mot semesterns förläggning till

tid för yrkessjukdom utsträckt att avse även annan sjukdomstid. Denna fråga var föremål för överväganden vid lagens antagande; och statsmakterna funno därvid sådant förbud icke böra stadgas. Erfarenheterna under de år, som förflutit sedan semesterlagen trädde i kraft, synas icke giva anledning till att nu frånga detta ståndpunktstagande.

Beträffande ett speciellt spörsmål rörande semesterns förläggning — det fall att arbetstagare samtidigt innehar flera anställningar — har jag redan gjort vissa uttalanden i det avsnitt, som handlar om semester för arbete som utgör bisyssla.»

## Lön under semester.

### Gällande rätt.

Enligt den nuvarande lagen skall arbetstagare, som är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, äga uppbära den å semestertiden belöpande lönen. För annan arbetstagare skall lönen för varje semesterdag utgå med belopp, motsvarande hans genomsnittliga inkomst för dag, då arbete för arbetsgivarens räkning utförts under de månader av senast förflutna kvalifikationstid, för vilka semesterrätt föreligger. Hänsyn skall därvid icke tagas till lön, som utgått för tid utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden. Har arbetstagaren varit frånvarande från arbetet av s. k. privilegierad orsak — semester, olycksfall i arbetet, yrkessjukdom eller militärtjänstgöring av viss beskaffenhet — skall vid beräkning av semesterlörens storlek hänsyn tagas, beträffande frånvaro på grund av semester till den för semestertiden uppburna lönen samt beträffande frånvaro på grund av övriga orsaker till den lön, som arbetstagaren sannolikt skulle ha uppburit för berörda tid, därest han utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Ifrågavarande bestämmelser äro av tvingande natur, varför avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, vilket i något avseende innefattar mindre förmåner för arbetstagaren än vartill han enligt bestämmelserna är berättigad, är i sådan del ogillt.

Lagen saknar föreskrift angående den tidpunkt, då semesterlönen skall utbetalas.

### Semesterkommittén.

I sitt betänkande har kommittén icke föreslagit någon ändring i den gällande lagens föreskrift, att arbetstagare, som är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, under semestern skall äga uppbära den å semestertiden belöpande lönen. Däremot har kommittén ansett, att — med hänsyn till de praktiska svårigheter som uppkommit för arbetsgivarna att tillämpa reglerna angående beräkning av semesterlön för arbetstagare som äro avlönade med timlön, ackordslön, provision eller dylikt — dessa

regler böra förenklas. Kommittén har ock funnit, att lagen i viss utsträckning bör lämna rum för möjlighet till överenskommelser om sättet för semesterlörens beräkning för sistnämnda arbetstagare.

Vad angår spörsmålet om förenkling av de legala reglerna om beräkning av semesterlön för arbetstagare, som är avlönad annorledes än med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, innebär kommitténs förslag dels att hänsyn skall tagas till arbetstagarens genomsnittsinkomst för dag under hela kvalifikationsåret, alltså icke såsom för närvarande endast till de månader därav, för vilka semesterrätt föreligger, dels att — i motsats till vad nu gäller — själva grundlönen vid övertidsarbete må medtagas vid semesterlörens beräkning, dels att hänsyn icke skall tagas till den för semestertiden uppburna lönen, dels ock att sannolikhetsberäkning av dagsinkomsten under frånvaro från arbetet av annan privilegierad orsak än semester skall ske endast om frånvaron omfattar minst halva kvalifikationstiden.

Den medgivna avtalsfriheten i fråga om semesterlörens beräkning har erhållit den utformningen, att överenskommelse rörande semesterlörens beräkning må träffas, såframt överenskommelsen har form av kollektivavtal och detta å arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation, som enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt är att anse såsom huvudorganisation. Denna regel har föreslagits kompletterad med en bestämmelse, att därest dylikt avtal föreligger, det må av arbetsgivare, som är bunden av avtalet, efter överenskommelse tillämpas även beträffande arbetstagare, som är obunden av avtalet men sysselsättes i arbete för vilket avtalet gäller.

### **Föredraganden.**

»Vid skilda tillfällen ha anmärkningar riktats mot utformningen av de nuvarande bestämmelserna angående beräkning av semesterlön för arbetstagare, som äro avlönade annorledes än med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet; och olika uppfattningar ha kommit till synes angående de riktlinjer, efter vilka bestämmelserna på detta område böra utformas. — — —

Den kritik, som riktats mot de gällande bestämmelserna på detta område, har icke så mycket avsett, att en uträkning enligt dessa regler skulle giva ett mindre rättvist resultat. Kritiken har främst tagit sikte på bestämmelsernas svårillämplighet. Av semesterlagens hittillsvarande tillämpning synes mig ock otvetydigt framgå, att ansenliga praktiska svårigheter uppkommit, då det gällt att få fram de särskilda faktorer, som inverka på semesterlörens storlek. Detta bestyrkes icke minst därav, att avtalsparterna inom ett stort antal områden av arbetsmarknaden ansett sig böra träffa kollektiva överenskommelser om semesterlönen, vilka i olika hänseenden skilja sig från lagens regler. Därigenom har den enhetlighet, som man velat vinna, i stor utsträckning gått förlorad.

Kommittén har beaktat den framförda kritiken genom att för arbetstagare, som icke ha tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, föreslå bestämmelser, innehållande dels att de legala reglerna för semesterlönens beräkning förenklas och dels att en viss avtalsfrihet i förevarande hänseende medges. Sådana förenklingar i sättet för semesterlönens beräkning, som ej i och för sig äro ägnade att vare sig höja eller sänka semesterlönens storlek, böra givetvis genomföras. I enlighet med vad kommittén närmare utvecklat synas följande av kommittén föreslagna förändringar vara av dylik beskaffenhet, nämligen regeln att semesterlönen skall beräknas med utgångspunkt från genomsnittsinkomsten för dag under hela kvalifikationsåret samt bestämmelsen att vid beräkningen hänsyn icke alls skall tagas till den för semestertiden uppburna lönen och endast under viss förutsättning till beräknad lön under frånvaro från arbetet av annan privilegierad orsak än semester. Jag biträder därför förslaget i dessa delar.

Enligt den nu gällande lagen skall icke någon å övertid åtnjuten inkomst — vare sig grundlönen eller övertidstillägget — beaktas vid semesterlönens beräkning. Härutinnan har nu föreslagits den ändringen, att grundlönen skall medtagas vid uträkningen av semesterlönen. Denna förändring kommer otvivelaktigt att inverka på semesterlönens storlek. I allmänhet kommer grundlönens medtagande att verka förhöjande på denna, men verkan kan också — där arbetstagaren ett flertal olika dagar utfört enbart övertidsarbete i liten omfattning — bli den motsatta. Att grundlönens medtagande skulle verka sänkande på semesterlönen torde dock kunna inträffa endast i något enstaka undantagsfall.

Mot kommitténs förslag i denna del har anförts viss kritik. Denna kritik torde emellertid vara bemött redan i kommitténs betänkande och jag kan ansluta mig till vad kommittén anført härom. Förslaget har den praktiska fördelen, att det vid ackordsarbete onödiggör avräkning före och efter varje övertidsarbete. Sett till de enskilda fallen kan det visserligen förefalla som om grundlönens medtagande kunde medföra vissa ojämnheter. I det stora hela torde dock förslaget verka rättvist. Jag vill i detta sammanhang icke underlåta att påpeka, att arbetsmarknadens båda största organisationer — svenska arbetsgivareföreningen och landsorganisationen — funnit sig kunna lämna förslaget i denna del utan erinran.

Beträffande innebörden av uttrycket »sådant tillägg till lönen, som utgått för tid utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden (övertidstillägg)» delar jag kommitténs uppfattning. Såsom övertidstillägg bör alltså behandlas icke blott tillägg, som hänför sig till tid utöver det för arbetstagaren gällande arbetstidsmättet, utan även tillägg, som utgår till följd av den ordinarie arbetstidens förskjutning.

Om de sålunda föreslagna förenklingarna genomföras, torde det för vanliga fall icke längre kunna betecknas som praktiskt ogenomförbart att uträkna semesterlönen efter de legala reglerna. Kommittén har likväl ansett

sig böra tillmötesgå kravet på viss avtalsfrihet i fråga om semesterlönens uträkning och föreslagit, att beträffande arbetstagare, som icke ha tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, överenskommelse rörande semesterlönen skall få träffas, såframt överenskommelsen har form av kollektivavtal och detta å arbetstagersidan slutits eller godkänts av huvudorganisation enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt.

I sådant hänseende vill jag erinra om att semesterlagen är uppbyggd såsom en skyddslag med tvingande bestämmelser av minimikaraktär, vilket innebär, att en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare om sämre förmåner än vad lagen stadgar skall vara ogiltig. Någon avsikt att i princip få ändring i lagen i angivna hänseenden har icke givits tillkänna; och jag skulle givetvis icke kunna medverka till att göra semesterlönebestämmelserna dispositiva över hela linjen. Semesterlönen är nämligen en så väsentlig del av semesterförmånen, att utan densamma semestern skulle förlora sitt egentliga innehåll.

Genom förslaget på denna punkt skulle lagens bestämmelser på en del av sitt nuvarande tillämpningsområde kunna sättas ur kraft. Vissa principiella betänkligheter kunna därför anföras mot förslaget. Å andra sidan tala starka praktiska skäl för detsamma; och samtliga hörda myndigheter och sammanslutningar ha lämnat förslaget i denna del utan erinran, flera under uttalande av sin tillfredsställelse därmed. Förhållandena på detta område äro, såsom kommittén framhållit, synnerligen skiftande, och även om de i det föregående föreslagna förenklingarna genomföras, torde det stundom kunna bli ganska omständligt och betungande att uträkna semesterlönen efter lagens principer. Likaså torde även i fortsättningen i åtskilliga fall särskilda kollektiva semesterlöneöverenskommelser komma att träffas. Fördelen av att rättsenligheten av dylika överenskommelser icke kan sättas i fråga torde ligga i öppen dag. Därest avtalsfriheten i förevarande hänseende erhåller den begränsning som föreslagits, torde icke heller föreligga någon risk att arbetstagarna icke skulle komma i åtnjutande av de minimiförmåner, som lagen avser att tillförsäkra dem. Jag anser mig därför böra förorda att förslaget härutinnan bifalles.

Utformningen i kommitténs förslag av reglerna om rätt att träffa avtal om beräkningen av semesterlönen finner jag lämplig, varför jag vill godtaga densamma. Med anledning av vad svenska landstingsförbundet erinrat vill jag framhålla, att befattningshavare, för vilka kollektivavtal icke kunna träffas med bindande verkan, endast undantagsvis äro att hänföra till den kategori arbetstagare, där lönen utgår annorledes än som tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet. För de av landstingsförbundet åsyftade arbetstagarna torde därför ifrågavarande spörsmål sakna större aktualitet. Tillämpningen av kollektiva semesterlönebestämmelser å utomstående arbetstagare bör få ske allenast med dennes vilja. Det bör alltså fordras att en överenskommelse mellan parterna kommer till stånd. Såsom

kommittén framhållit kan överenskommelsen naturligen även vara en tyst sådan. Dylig karaktär torde arbetsavtalet ha, när en utomstående arbetstagare anställs vid arbetsplats, för vilken kollektivavtal gäller. Någon presumptionsregel av det innehåll försvarets avtalsnämnd föreslagit synes därför icke erforderlig.»

## **Semesterlön för djurskötare och sjömän.**

### **Gällande rätt.**

Därest arbetstagare vid jordbruk användes uteslutande till djurskötsel, må arbetsgivaren i stället för semester utgiva ersättning till arbetstagaren med belopp, motsvarande vad denne skulle ha uppburit i lön under semestern. Arbetsgivaren äger ock såsom förut angivits beträffande djurskötare och andra arbetstagare vid jordbruket uppdelade semestern, även utan att överenskommelse därom träffas med arbetstagaren.

Arbetstagare å fartyg äger valfrihet mellan semester och enbart semesterlön. Önskar arbetstagaren erhålla semester, skall han göra skriftlig ansökan därom hos arbetsgivaren. Har sådan ansökan ej gjorts, skall arbetsgivaren i stället för semester utgiva ersättning till arbetstagaren med belopp, motsvarande vad denne skulle ha uppburit i lön under semestern. Om emellertid överenskommelse därom träffas med arbetstagaren, må arbetsgivaren i stället under högst ett år uppskjuta semestern.

### **Semesterkommittén.**

Enligt kommitténs förslag har arbetsgivarens valfrihet mellan att giva djurskötare semester och enbart semesterlön begränsats till semestertid utöver sex dagar. En djurskötare, som intjänat sex dagars semester, skall alltså enligt förslaget äga rätt utfå hela den intjänade semestern i form av ledighet. Semester upp till sex dagar skall vara sammanhängande, såvida ej annat överenskommit.

De nuvarande specialreglerna för arbetstagare å fartyg ha enligt kommitténs mening ej visat sig vara förenade med några olägenheter, och kommittén har ej ansett några ändringar i dessa regler påkallade.

För de fall varom här är fråga har kommittén funnit lagen böra innehålla en regel om beräkandet av semesterlönen för dag för sådan arbetstagare, som är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller månad. Förslaget innebär, att  $\frac{1}{6}$  av veckolönen och  $\frac{1}{25}$  av månadslönen skall anses belöpa på varje dag, för vilken semesterlön skall utgå.

### **Föredraganden.**

»Djurskötarna äro sämre ställda än övriga arbetstagare icke blott i semesterhänseende utan även enligt den gällande lantarbetstidslagen. Denna deras

undantagsställning torde ha utgjort en bidragande orsak till den rådande knappheten på arbetskraft inom djurskötseln. Vad sistnämnda lag beträffar har Kungl. Maj:t, på min hemställan, i proposition (nr 196) till innevarande års riksdag föreslagit att i en ny lantarbetstidslag djurskötarnas arbetstidsförhållanden skola icke oväsentligt förbättras. Även i fråga om semesterlagstiftningen synes en utjämning böra ske av skillnaden i behandlingen av djurskötarna och övriga jordbruksarbetare. Ur de synpunkter som uppbära semesterlagen saknas anledning att i semesterhänseende sätta djurskötarna i någon särställning. Även om djurskötarna tillförsäkras laglig rätt till semesterledighet, kan det icke antagas att svårigheterna för jordbrukarna att få djurskötseln tillfredsställande utförd skulle bli övermäktiga. Jag vill i detta sammanhang erinra om arbetsgivarens frihet att bestämma semesterns förläggning samt om att i såväl Danmark som Finland djurskötarna äro i förevarande hänseende likställda med andra jordbruksarbetare. Efter övervägande av de olika synpunkter, som lagts på detta spörsmål, har jag därför ansett mig böra förorda, att djurskötarnas ifrågavarande undantagsställning helt upphäves. Liksom övriga arbetstagare vid jordbruket bli djurskötarna härigenom för fullt kvalifikationsår berättigade till tolv semesterdagar och av dessa äga de utfå sex dagar i ett sammanhang.

Från transportarbetarhåll har föreslagits, att den skyldighet att göra skriftlig ansökan om semester, som nu utgör förutsättning för å fartyg anställd arbetstagares rätt till semesterledighet, icke borde gälla för arbetstagare å bogserbåtar i hamnar och inomskärstrafik utan allenast för vid sjömanshus påmönstrad personal. Även om de nuvarande reglerna i främsta rummet taga sikte på sådan fartygsbesättning, som är påmönstrad, synas skäl dock ej föreligga att i semesterlagen göra skillnad mellan olika arbetstagare å fartyg. Det är ett icke ringa intresse, att lagens regler äro så enhetliga som möjligt; för en specialregel som träffar allenast ett fåtal arbetstagare — vilkas avgränsning för övrigt kan vålla svårigheter — måste starka skäl kunna åberopas. Sådana skäl ha enligt min mening ej anförts i detta hänseende. Skyldigheten att göra skriftlig ansökan kan icke vara särdeles betungande, då ansökan kan tillställas fartygets befälhavare. Jag vill alltså icke tillstyrka någon lagändring på denna punkt.

I praxis har viss tvekan försports angående den beräkningsgrund, som bör tillämpas vid fastställandet av den semesterersättning, vartill vecko- eller månadsavlönad arbetstagare vid anställnings upphörande kan vara berättigad. Spörsmålet har särskilt gällt hur stor del av månadsavlönad arbetstagares lön, som skall anses belöpa å varje dag för vilken ersättning skall utgå. Däremot synes uträknandet av den kontanta gottgörelse, som djurskötare och sjömän under pågående anställning ägt utfå i stället för semester, icke ha vållat några bekymmer. Kommittén har emellertid ansett, att ifrågavarande spörsmål ligger till på enahanda sätt, vare sig fråga är om semesterersättning eller om semesterlön utan samband med ledighet. ävensom att

spörsmålet lagtekniskt sett närmast sammanhänger med bestämmelserna rörande sådan semesterlön, som utan samband med ledighet utgår under en anställning. För beräkningen av dylik semesterlön har kommittén för vecko- och månadsavlönade arbetstagare föreslagit en regel, innebärande att  $\frac{1}{6}$  av veckolönen och  $\frac{1}{25}$  av månadslönen skall anses belöpa på varje dag, för vilken semesterlön skall utgå. Samma beräkningsgrund föreslås i fråga om semesterersättningens uträknande.

Därest, såsom jag i det föregående förordat, djurskötarnas hittillsvarande undantagsställning i semesterhänseende upphäves, skulle den föreslagna beräkningsmetoden av semesterlön för vecko- eller månadsavlönad arbetstagare blott komma att gälla för arbetstagare å fartyg. Inom sjöfarten torde emellertid knappast eller i varje fall i allenast obetydlig utsträckning förekomma arbetstagare, som äro avlönade med tidlön, beräknad för vecka. Och i fråga om månadsavlönade arbetstagare stadgas i 18 § sjömanslagen att, vid beräkning av hyra för del av månad, månaden skall räknas till 30 dagar. Enligt sjömanslagen är alltså vederbörande berättigad till arbetslön för dag med  $\frac{1}{30}$  av månadslönens belopp. Det synes ligga närmast till hands, att den semesterlön, som sjömannen under en anställning får uppbära, beräknas efter samma grunder som arbetslönen. Vid nu anförda förhållanden torde det icke vara erforderligt att i semesterlagen upptaga någon särskild bestämmelse om hur sådan semesterlön, varom här är fråga, skall beräknas.

Däremot synes det lämpligt, att lagen får inrymma en regel om semesterersättningens uträknande vid vecko- eller månadslön. Till detta spörsmål återkommer jag i ett senare sammanhang.»

## Semesterlön för okontrollerade arbetstagare.

### Gällande rätt.

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 endast till semesterlön. Förutsättning för att semesterlön skall utgå är att arbetstagaren innehaft sin anställning sedan minst 180 dagar och att hans sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under senast förflutna kvalifikationstid uppgår till belopp, som minst motsvarar 108 gånger den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten för arbete av den art, varom fråga är, under en arbetstid av åtta timmar. Semesterlönen utgör fyra procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under nämnda kvalifikationstid.

### Semesterkommittén.

Rörande kommitténs förslag i fråga om de grundläggande förutsättningarna för okontrollerad arbetstagares rätt till semesterlön hänvisas till den

föret lämnade redogörelsen för semesterrättens grunder och huvudreglerna för dess uppkomst.

Kommitténs förslag i övrigt beträffande ifrågavarande arbetstagare innebär ändring i vad nu gäller dels därutinnan att de okontrollerade arbetstagarna föreslagits skola erhålla samma ställning som andra arbetstagare i avseende å de i semesterlagen privilegierade orsakerna till frånvaro från arbetet, dels ock därutinnan att i fråga om beräkning av den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten föreslagits samma avtalsfrihet som beträffande semesterlörens beräknande förordats för arbetstagare, vilka äro avlönade annorledes än med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet. Kommittén har också ansett lämpligt, att lagen innehåller en föreskrift angående den tid, då semesterlön senast skall utbetalas. Enligt förslaget skall semesterlönen utbetalas senast den 1 juli efter kvalifikationsårets utgång eller, därest kvalifikationsåret utlöper efter den 1 maj, senast två månader efter dess utgång.

Vidare har kommittén funnit lagen böra innehålla bestämmelser om semesterrätt för arbetstagare som under en fortlöpande anställning utför såväl arbete som ligger utanför arbetsgivarens kontroll som annat arbete. Enligt förslaget härom bör såsom huvudregel gälla, att arbetstagare skall bli berättigad till en ledighetsdag för varje kalendermånad, under vilken han utfört kontrollerat arbete i sådan utsträckning, att semesterrätt för månaden uppkommit. Semesterlönen för dylik månad skall beräknas med hänsyn tagen till enbart det kontrollerade arbetet. Något avseende skall alltså icke fästas vid inkomsten av under samma månad utfört okontrollerat arbete. Har däremot arbetstagaren under samma kalendermånad för arbetsgivarens räkning utfört dels kontrollerat arbete i så ringa utsträckning att arbetet ej medför semesterrätt, dels ock okontrollerat arbete, behandlas arbetet i sin helhet som okontrollerat. När det gäller att avgöra huruvida arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst uppgår till belopp av sådan storleksordning att det medför rätt till semesterlön, skall den genomsnittliga dagsförtjänsten för det okontrollerade arbetet vara avgörande. Beräkningen av beloppet av den semesterlön, vartill arbetstagaren kan vara berättigad, skall ske å arbetstagarens faktiska sammanlagda arbetsinkomst.

### **Föredraganden.**

»I detta sammanhang torde jag icke behöva närmare uppehålla mig vid principfrågan om semesterrätt för de okontrollerade arbetstagarna. Härutinnan torde få hänvisas till vad som anförts i samband med spörsmålet om semesterrättens grunder och huvudreglerna för dess uppkomst. Av vad jag därvid yttrat framgår, att svårigheterna att för de okontrollerade arbetstagarnas vidkommande anknyta den erforderliga sammanlagda arbetsförtjänsten till en fortlöpande anställningsperiod varit en bidragande orsak

till att jag funnit mig böra förorda ett frångående av kravet på en dylik period såsom villkor för semesterrätt. En okontrollerad arbetstagares rätt till semesterlön har i enlighet härmed ansetts böra göras beroende endast av att han genom sitt arbete för arbetsgivarens räkning under viss tidsperiod uppnått en arbetsinkomst av viss storleksordning.

Hur reglerna på detta område närmare böra utformas kan givetvis vara föremål för delade meningar. En fordran på 16 fulla dagsförtjänster per kalendermånad skulle medföra, att de okontrollerade arbetstagarna komme i ogynnsammare ställning än andra arbetstagare. Dessa få nämligen tillgodoräkna sig även sådan arbetsdag, vilken endast delvis tagits i anspråk genom arbete för arbetsgivarens räkning. En allmän anknytning till kalendermånaden torde även kunna föranleda svårigheter, när det vid ackordsarbete gäller att avgöra vad av lönen belöper på varje kalendermånad. Arbetsförtjänstens anknytning till kalenderåret skulle uppenbarligen behöva föranleda en förhöjning av det antal dagsförtjänster som erfordras för uppkomst av semesterrätt, enär 16 dagsförtjänster under ett kalenderår torde vara ett alltför ringa arbetsmått. Varje anknytning av arbetsprestationen till en tidsperiod medför den olägenheten, att arbetsinkomsten före och efter periodens inträde icke får hopräknas, även om arbetet utförts i ett sammanhang. Denna olägenhet blir emellertid särskilt påfallande, då perioden göres lång och kravet på den fullgjorda arbetsprestationen såsom en följd därav måste bli relativt stort. För egen del har jag stannat vid att en okontrollerad arbetstagare bör äga rätt till semesterlön, för den händelse han under ett kalenderkvartal uppnått en inkomst, sammanlagt minst motsvarande 16 genomsnittliga dagsförtjänster å orten för arbete av den art, varom är fråga, under en arbetstid av åtta timmar.

I och för sig förefaller det mig vara ett rimligt krav, att okontrollerade arbetstagare erhålla samma ställning som andra arbetstagare i avseende å de i semesterlagen privilegierade orsakerna till frånvaro från arbetet. Från många håll har emellertid gjorts gällande, att kommitténs förslag härutinnan skulle medföra avsevärda tillämpningssvårigheter. Dessa farhågor synas mig befogade. Jag har i olika sammanhang understrukit vikten av att semesterlagen har en sådan utformning, att dess bestämmelser icke behöva giva anledning till meningsskiljaktigheter. Därest privilegieringsföreskrifterna göras tillämpliga även å de okontrollerade arbetstagarna, torde detta lätteligen leda till uppkomsten av åtskilliga tvistigheter. Med den innebörd, som de av mig förordade bestämmelserna i övrigt erhållit för de okontrollerade arbetstagarna, synes det ej heller vara lika angeläget att på denna punkt företaga någon ändring i vad nu gäller. I betraktande av det nu anförda anser jag mig icke kunna tillstyrka att bestämmelserna om privilegierad frånvaro från arbetet utsträckas att gälla även för de okontrollerade arbetstagarna.

Kommitténs förslag angående viss avtalsfrihet i fråga om beräkningen av

den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten, angående semesterrätt vid s. k. blandat arbete samt angående tidpunkten för semesterlönens utbetalande har godtagits av samtliga hörda myndigheter och organisationer med undantag av landsorganisationen, som yrkat att lagen borde lämna möjlighet att sluta kollektiva överenskommelser om semesterlönens beräkning vid blandat arbete. Härtill vill jag framhålla, att det enbart för lörens beräkning icke synes erforderligt med någon avtalsfrihet, då de eljest föreslagna semesterlönebestämmelserna torde medgiva nödig anpassning. Icke heller ur andra synpunkter lär det vara påkallat med en legal avtalsfrihet i förevarande hänseende. Tilläggas må, att parterna givetvis äro oförhindrade att träffa sådana överenskommelser rörande blandat arbete att större utrymme gives för semesterledighet med tillhörande semesterlön och mindre för enbart semesterlön. Jämväl i de övriga avseenden, varom här är fråga, kan jag ansluta mig till vad kommittén anfört.»

## Semesterersättning.

### Gällande rätt.

Arbetstagare, som lämnar sin anställning eller entledigas därifrån, innan han kommit i åtnjutande av honom tillkommande semester eller — såvitt angår okontrollerad arbetstagare — semesterlön, skall erhålla ersättning därför enligt de för semesterlönens beräkning stadgade grunderna. Rätt till semesterersättning föreligger emellertid icke i de fall, att anställningen avbrytes genom arbetstagarens dödsfall eller upphör till följd av arbetstagarens pensionering.

Semesterersättningen skall avse all av arbetstagaren intjänad men icke åtnjuten semesterförmån, således icke blott den del därav, som belöper å det senast förflutna kvalifikationsåret, utan även vad som hänför sig till löpande kvalifikationsår. Semesterersättningen förfaller till betalning vid anställningens upphörande.

### Semesterkommittén.

Även enligt kommitténs förslag skall arbetstagare, som under en anställning icke kommit i åtnjutande av den utav honom intjänade semesterförmånen, vara berättigad att vid anställningens upphörande utfå ersättning därför. Ej heller har föreslagits någon ändring i nu gällande regel, att rätt till semesterersättning icke föreligger vid arbetstagarens dödsfall eller pensionering.

Vad beträffar frågan om semesterersättning för arbetstagare, som varit berättigad till längre semester än den lagstadgade, innebär kommitténs förslag att, där den längre semestern grundas på lagens stadgande om skydd för bättre sedvänja, lagens bestämmelser om semesterersättning skola till-

lämpas även på den del av semestern, som överskjuter lagens mått, men att, där den längre semestern utgår på grund av avtal, bestämmelserna om semesterersättning icke utan vidare skola äga tillämpning med avseende å den del av semestern, varmed denna genom avtalet blivit förlängd. I sistnämnda fall finge således avtalets innebörd bli utslagsgivande.

Såsom anförts i samband med frågan om kvalifikationstid för semester har kommittén funnit sig böra förorda införandet i lagen av en avräkningsregel, syftande till att förhindra att arbetstagare, som under en anställning erhållit semester i förskott, till följd av lagens kvalifikationsbestämmelser skulle kunna få möjlighet att vid anställnings upphörande erhålla semesterersättning avseende jämväl de semesterdagar han erhållit i förskott.

För arbetstagare i arbetsgivarens kost har kommittén föreslagit en bestämmelse, att — då fråga är om semesterersättning — ersättning för kost skall utgå endast för det antal dagar, för vilket ersättning i övrigt skall beräknas.

På sätt framgår av vad i annat sammanhang anförts har kommittén föreslagit regler angående beräkningen av semesterersättningen för dag för arbetstagare, som äro avlönade med vecko- eller månadslön. Förslaget härutinnan innebär — på sätt närmare utvecklats vid behandlingen av frågan om semesterlön för djurskötare och sjömän — att vid veckolön  $\frac{1}{6}$  av lönen skall anses belöpa å varje dag, för vilken semesterersättning skall utgå, samt vid månadslön  $\frac{1}{25}$  av lönen skall anses belöpa å varje sådan dag.

### Föredraganden.

»Av mitt ståndpunktstagande till principfrågan om de korttidsanställda arbetstagarnas semesterrätt torde följa, att jag icke vill medverka till att låta semesterrätten för de korttidsanställda bli beroende av anledningen till anställningens upphörande. Med hänsyn till lagstiftningens grund saknas anledning att fränkänna sådan arbetstagare semesterrätt, som själv säger upp anställningen. Härtill kommer att varje regel, enligt vilken arbetstagarens rätt till semesterersättning skulle begränsas till fall, där anledningen till anställningens upphörande vore att finna å arbetsgivaresidan, lätt kan föranleda tvistigheter. Oberoende av vad orsak arbetsavtalet häves, bör därför arbetstagaren principiellt vara berättigad till semesterersättning.

Såsom kommittén anført ha vid skilda tillfällen framkommit olika meningar huruvida rätt till semesterersättning skall föreligga i de fall, då anställning upphör till följd av arbetstagares dödsfall eller pensionering. Kommittén anser, att härvidlag den rekreationsprincip som uppbär semesterlagstiftningen borde få vara utslagsgivande och att förty rätt till semesterersättning, liksom hittills, icke borde finnas i dessa båda fall.

Jag kan ansluta mig till förslaget i vad avser spörsmålet om semesterersättning när arbetstagarens dödsfall är anledningen till anställningens

upphörande. För detta fall kan ju icke bli fråga om tillgodoseende av något rekreatjonsbehov. Annorlunda synes mig emellertid läget vara vid arbetstagares pensionering. Pensionen kan mången gång vara tämligen obetydlig, och arbetstagaren kan även efter pensioneringen nödgas ägna sig åt förvärvsarbete. Det torde därför icke sällan framstå såsom skäligt att även en pensionerad arbetstagare tillerkännes rätt till semesterersättning. Att skilja mellan olika fall av pensionering — exempelvis efter pensionens storlek — torde av praktiska skäl icke kunna ifrågakomma. Jag förordar därför att semesterersättning utgår även då anställning upphör till följd av arbetstagarens pensionering. Emellertid synes i detta fall arbetsgivaren böra berättigas att från semesterersättningsbeloppet avräkna vad av pensionen belöper å det antal dagar, för vilket semesterersättning beräknas.

I likhet med kommittén finner jag att vid semesterersättningens fastställande kostersättning icke skall beräknas för större antal dagar än det för vilket ersättning i övrigt utgår ävensom att lagen lämpligen bör innehålla en uttrycklig bestämmelse härom.

Vidare anser jag, liksom kommittén, att praktiska skäl tala för en lagregel om beräkningen av semesterersättningen för dag för sådan arbetstagare, som är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller månad. I praxis synes man härvid hittills ha förfarit tämligen olika, något som ej sällan tett sig godtyckligt och till följd därav framkallat missnöje. Detta gäller särskilt om månadslönens uppdelning. Av skäl, som kommittén närmare utvecklat, lär det med semesterlagens allmänna konstruktion få anses bäst förenligt att låta  $\frac{1}{8}$  av veckolönen och  $\frac{1}{25}$  av månadslönen belöpa på varje dag, för vilken semesterersättning skall beräknas. Vid denna beräkningsmetod tages hänsyn endast till arbetsdagarna, och man bortser från söndagarna, vid månadslön även från helgdagarna. Det kan synas i viss mån tveksamt hurvida denna regel bör gälla även för sådana arbetstagare, för vilka söndagen normalt är arbetsdag, exempelvis sjömännen. Av vad i annat sammanhang anförts framgår att enligt sjömanslagen  $\frac{1}{30}$  av arbetslönen anses belöpa på varje dag. I och för sig vore det tänkbart med en särskild regel för arbetstagare, som utföra sitt arbete alla dagar i veckan respektive månaden, och en annan regel för övriga arbetstagare. Att märka är emellertid, att även andra typer av arbetstagare finnas, nämligen sådana vilka såsom kompensation för söndagsarbetet kunna ha ledigt från arbetet från en upp till fyra dagar i månaden. Att lagfästa regler för alla dessa fall synes icke kunna komma i fråga. Med hänsyn härtill och då en enhetlig beräkningsgrund ur olika synpunkter är att föredraga, anser jag mig i likhet med kommittén kunna bortse från, att den för vissa arbetstagare kan verka något ojämnt. Jag vill framhålla, att den förordade beräkningsgrunden givetvis icke sträcker sig utöver semesterlagens giltighetsområde.

I fråga om den föreslagna avräkningsregeln för semester, vartill arbetstagaren icke förvärvat rätt eller som han — till följd av semesterns anknyt-

ning till kvalifikationsår — ännu icke blivit berättigad åtnjuta samt beträffande spörsmålet om semesterersättning vid fall av längre semester än enligt lagen tillåter jag mig hänvisa till vad jag tidigare anfört härom i samband med frågan om kvalifikationstid för semester och semesterns längd.»

Beträffande *specialmotiveringen* för det genom propositionen framlagda lagförslaget får utskottet hänvisa till propositionen sid. 143—158 (och däri åberopade partier i semesterkommitténs betänkande).

### Utskottets yttrande.

Utskottet delar föredragande statsrådets uppfattning, att en reform av semesterlagstiftningen är önskvärd och av behovet påkallad. Liksom föredraganden anser utskottet, att en dylik reform i främsta rummet bör syfta till en sådan utvidgning av den legala semesterrätten, att även de arbetstagare bli omfattade av semesterlagen, vilka till följd av arbetsmarknadens struktur icke uppnå en fortlöpande anställningstid av 180 dagar hos samma arbetsgivare och vilka till följd därav äro utestängda från den gällande semesterlagens förmåner. Utskottet vill här endast erinra om att, när utskottet uti sitt i det föregående omnämnda, av riksdagen godkända utlåtande nr 29/1942 föreslog riksdagen att hos Kungl. Maj:t hemställa om utredning rörande lagstiftningen på detta område, utskottet anförde, att utredningen i första hand borde taga sikte på frågan om ökade möjligheter för skogsarbetare och andra säsongarbetare att erhålla rätt till semester; och i utlåtandet framhöll utskottet, att en arbetstagare, som under viss tid utfört skilda arbetsuppgifter åt växlande arbetsgivare, självfallet hade samma behov av en sammanhängande vilo- och återhämningsperiod som den, vilken under motsvarande tid haft anställning hos en och samma arbetsgivare.

Det förslag, som nu föreligger till riksdagens prövning, har tvivelsutan sin största betydelse för de korttidsanställda arbetstagarna. Utskottet konstaterar emellertid med tillfredsställelse, att icke blott semesterproblemet för de korttidsanställda — åtminstone det överväldigande flertalet sådana arbetstagare — utan även andra spörsmål, som uppkommit kring den nuvarande semesterlagen, genom förslaget föras fram till sin lösning.

När fråga uppstår att genom lagstiftning tillförsäkra även sådana arbetstagare semester, vilka icke äro helårsanställda hos en och samma arbetsgivare, stå i och för sig olika möjligheter öppna. I sitt nyssnämnda utlåtande pekade utskottet på möjligheten att förkorta karenstiden — d. v. s. den minimianställningstid av 180 dagar, vilken för närvarande erfordras

för uppkomst av semesterrätt — eller att ändra sättet för dess beräkning, varjämte utskottet hänvisade till utvägen att genom statsmakternas försorg inrätta semesterkassor för vissa arbetstagargrupper.

Det medel, varav förslaget betjänat sig för att tillgodose de korttidsanställda arbetstagarernas intressen i semesterhänseende, är ett helt frånfalande av kravet på viss tids sammanhängande anställning såsom villkor för semesterrätt. I och med att karenstiden slopas blir huvudregeln för uppkomst av rätt till semester, att vederbörande arbetstagare för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar under en kalendermånad; enligt förslaget kommer semester att utgå med en dag för varje sådan kalendermånad, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst nämnda antal dagar. Mot en dylik reglering av villkoren för semesterrätt har utskottet icke funnit anledning till erinran. Av utredningen i ärendet framgår, att därest man genom en förkortning av karenstidens längd avser att utöka de korttidsanställdas semestermöjligheter, en sådan förkortning måste göras avsevärd. Därigenom skulle emellertid karenstidens betydelse närmast bli av teknisk art. Med hänsyn härtill och då, på sätt föredraganden närmare utvecklade, jämväl andra skäl tala för att kravet på viss karenstid uppgives, synes det även utskottet mest rationellt att helt frånfalla detta krav.

Utskottet förbiser icke, att regeln, att rätt till semester endast föreligger för kalendermånad under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar, kan medföra vissa ojämnheter. Detta framträder särskilt i fråga om kortvariga anställningar, som börja i mitten av en kalendermånad för att upphöra omkring mitten av en annan kalendermånad. Inom utskottet ha uttalats farhågor för att nämnda regel skulle kunna föranleda arbetsgivarna att avsiktligt förlägga en kortvarig anställning så, att arbetstagaren icke uppnår 16 arbetsdagar under vare sig den kalendermånad, då han tillträtt anställningen, eller den, under vilken hans anställning upphör. I sakens natur ligger att uppställandet av en fix gräns sådan som vissa dagars arbete i månaden alltid kan föranleda påstående, att de arbetstagare som falla under gränsen bli orättvist behandlade. Det torde emellertid med den utformning förslaget erhållit icke vara möjligt att minska faktorn 16. Ej heller synes det låta sig göra att tillföra lagen någon regel av huvudsakligt innehåll att arbetstagare — som fullgjort minst 16 dagars arbete tillhoppa under den månad varunder anställningen tillträts och den under vilken anställningen frånträts utan att likväl för någondera månaden ha förvärvat semesterrätt — skall för dessa månader gemensamt äga rätt till en semesterdag. I båda fallen skulle nämligen följden bli, att arbetstagaren enligt lagen kunde bli berättigad till mer än en betald ledighetsdag i månaden. Såvitt utskottet kunnat finna, torde ett förhinderande av ifrågakomna ojämnheter ej kunna ske i annan ordning än genom att lagens konstruktion ändras.

För de korttidsanställda arbetstagarnas del kommer väl semesterrätten i flertalet fall att innebära en rätt till semesterersättning vid anställningens upphörande. Enligt semesterkommitténs förslag skulle denna ersättning icke utbetalas direkt till arbetstagaren, när hans anställning upphörde, utan i stället av arbetsgivaren insättas å ett särskilt postgirokonto (semesterersättningskonto) för att där inestå, till dess arbetstagaren bleve i tillfälle att uttaga semester. Arbetstagarens i olika anställningar intjänade semesterersättning skulle därigenom hopsparas, och arbetstagaren skulle en gång årligen utfå för hans räkning insatta medel. I Kungl. Maj:ts förslag har emellertid anordningen med postgirots anlitanande vid semesterersättnings gäldande frångåtts, och det har ansetts, att semesterersättning — såsom för närvarande är fallet — skall utbetalas direkt till arbetstagaren i samband med anställningens upphörande.

Enligt utskottets mening tala onekligen vissa skäl för kommitténs förslag i förevarande hänseende. Det lär icke kunna bestridas, att därest arbetstagaren då och då såsom semesterersättning får ett mindre belopp, risk förefinnes att de uppburna beloppen förbrukas för annat än avsett ändamål och att därigenom syftet med semesterersättningen — att bereda arbetstagaren tillfälle att skaffa sig samma rekreation som semesterledigheten avser att skänka dem som arbeta i längre fortlöpande anställning — kommer att förfelas. Å andra sidan kunna anföras åtskilliga praktiska omständigheter mot en tvingande anordning av förevarande art, och systemet lämnar, såsom ock föredraganden framhållit, ej några säkra garantier för att semesterersättningen kommer att användas i rekreationssyfte. Efter överbäggande av de olika synpunkter, som lagts på detta spörsmål, har utskottet funnit olägenheterna med systemet vara sådana, att det tvångsvis bör genomföras allenast om det kan anses medföra en mera avsevärd vinst. Så är emellertid enligt utskottets mening icke fallet, och utskottet tillstyrker därför det föreliggande förslaget på denna punkt. Därvid vill emellertid utskottet understryka vad föredraganden uttalat om att hinder självfallet icke möter för parterna på arbetsmarknaden att avtalsvis genomföra semesterkasssystem, utan att det tvärtom kan vara lämpligt att så sker.

Den i gällande semesterlag gjorda gränsdragningen mellan hemarbetare och andra okontrollerade arbetstagare, å ena sidan, samt övriga arbetstagare, å den andra, har i förslaget bibehållits; de okontrollerade arbetstagarna bli sålunda även i fortsättningen berättigade till enbart semesterlön. I *motionen II: 585* — till vilken utskottet återkommer i specialmotiveeringen — har föreslagits, att även de okontrollerade arbetstagarna i lagen tillförsäkras semesterledighet. Utskottet finner icke anledning att frångå Kungl. Maj:ts förslag i denna del, men vill i samband därmed erinra om vad utskottet vid den gällande semesterlagens tillkomst härutinnan uttalade i sitt utlåtande nr 58/1938. I detta framhöll utskottet, att de okontrollerade arbetstagarna på grund av anställningsförhållandets art icke av

arbetsgivaren kunde tvingas att utföra arbete visst antal dagar per år och att arbetstagarna alltså hade möjlighet att uttaga ledighet med minst det antal dagar per år, som motsvarade den uppburna semesterlönen. Därför borde, uttalade utskottet vidare, stadgandet att de okontrollerade arbetstagarna ej ägde rätt till semester icke så förstås att de ej borde uttaga ledighet i samband med att de fingo uppbära semesterlön.

Beträffande de föreslagna bestämmelserna i övrigt medför förslaget åtskilliga ändringar, som enligt utskottets mening innefatta beaktansvärda förbättringar. I detta sammanhang må endast nämnas, att skillnaden i semesterhänseende mellan jordbruksarbetare — även djurskötare — och andra arbetstagare så långt ansetts möjligt utjämnats samt att reglerna om semesterlörens beräknande förenklats och förtydligats.

Utskottet övergår härefter till detaljbestämmelserna i förslaget. I den mån dessa icke beröras här nedan, har utskottet ej funnit anledning till erinran.

#### 1 §.

I Kungl. Maj:ts förslag återgiver denna paragraf i oförändrat skick 1 § i nu gällande lag. Jämväl enligt förslaget skall alltså lagen äga tillämpning allenast å den, vilken är att anse såsom arbetstagare. I *motionen II: 584* har hemställts om sådan utvidgning av semesterlagens tillämpningsområde, att vid lagens tillämpning även den skall anses såsom arbetstagare som, utan att anställningsförhållande föreligger, utför arbete för annans räkning och därvid till denne intager en beroende ställning av väsentligen samma art som en arbetstagares till arbetsgivaren. Enligt motionärernas uppfattning bör således den utvidgning av arbetstagarbegreppet inom arbetsfredslagstiftningen, som riksdagen innevarande år beslutit, genomföras även för semesterlagens vidkommande. I utskottets utlåtande i berörda ärende (nr 27), vilket godkänts av riksdagen, framhöll utskottet, bland annat, att erfarenheterna rörande tillämpningen av ändringen i fråga om arbetsfredslagstiftningen borde avvaktas, innan åtgärder för motsvarande ändring av semesterlagen vidtoges. Utskottet finner ej skäl att nu föreslå riksdagen att frångå den sakliga ståndpunkt, som riksdagen för endast kort tid sedan intagit till denna fråga.

Om utskottet således icke kan tillstyrka bifall till ifrågavarande motion, vill emellertid utskottet instämma i semesterkommitténs uttalanden angående arbetstagarbegreppets innebörd. Även enligt utskottets uppfattning tala starka skäl för att en skogskörare, å vilken ramavtalet för skogsbruket i Norrland och Dalarna äger tillämpning eller som eljest utför sitt arbete under liknande villkor, bör betraktas såsom arbetstagare och att i följd därav vederbörande virkesägare bör anses vara arbetsgivare — och därmed pliktig svara för semesterförmånen — i förhållande till icke blott körarna

utan även de huggare, vilka deltaga i arbetet. Motsvarande betraktelsesätt torde även kunna tjäna till ledning vid bedömandet av andra frågor på hithörande område. Jämväl de synpunkter i övrigt, vilka kommittén anfört beträffande arbetstagarbegreppet, finner utskottet beaktansvärda.

Enligt den av Kungl. Maj:t föreslagna lydelsen av ifrågavarande paragraf skola, liksom enligt gällande lag, samtliga kommunala arbetstagare omfattas av lagen. I förut omförmälda skrivelse till utskottet av *Svenska stadsförbundets styrelse* har — i överensstämmelse med vad semesterkommittén föreslagit och under hänvisning till vad kommittén till stöd därför anfört — hemställts, att från lagens tillämpning skola undantagas arbetstagare hos landsting, kommun eller annan menighet, för vilka gälla särskilda av Konungen godkända föreskrifter rörande semester. I skrivelsen har ytterligare understrukits, att semesterlagen icke vore avpassad efter de kommunala befattningshavarnas tjänsteförhållanden och att åtskilliga olägenheter och svårigheter uppstode, om lagen finge gälla för de kommunala befattningshavarna. Särskilt har framhållits, att det icke vore praktiskt möjligt att i fråga om dylika befattningshavare, för vilka löpande år i regel vore kvalifikationsår, beräkna semesterlönen i fråga om sportler efter den genomsnittliga dagsinkomsten av sportler under kvalifikationsåret. Vidare har pekats på att stora grupper kommunala befattningshavare ej vore anställda på sådana villkor, att det ifrågakomme att emot deras vilja införa nya tjänste- eller avlöningsbestämmelser. Skulle det föreslagna stadgandet, att semesterlagen i den mån ej annat överenskommits skall gälla även för semester, som överskjuter den lagstadgade, tillämpas på redan slutna kommunala arbetsavtal, bleve följden, att stadgandet finge en icke avsedd retroaktiv verkan.

Såsom framgår av den tidigare lämnade redogörelsen yppades under förarbetena till den gällande semesterlagen skiljaktiga meningar rörande frågan om semesterlagstiftningens tillämpning på de kommunala arbetstagarna; och även i samband med nu förestående revision av semesterlagstiftningen ha härutinnan uttalats olika meningar. Den nuvarande lagen gäller emellertid samtliga kommunala arbetstagare. Föredragande statsrådet har funnit, att de besvärligheter, som uppgivits vara förenade med semesterlagens tillämpning å de kommunala befattningshavarna, icke ha en sådan omfattning att de påkalla en lagändring. Denna uppfattning delas av utskottet. Vad från stadsförbundets sida anförts anser utskottet icke vara av sådan beskaffenhet att det härvidlag kan föranleda ett ändrat ståndpunktstagande. Utskottet — som i det följande återkommer till de i nyssnämnda skrivelse särskilt berörda spörsmålen — förordar därför, att den nuvarande lagen i detta hänseende bibehålles oförändrad.

## 2 §.

Beträffande andra stycket av denna paragraf hänvisas till vad nedan anföres i samband med övergångsbestämmelserna.

## 4 §.

I *motionen II: 585* har yrkats, att denna paragraf måtte utgå.

Under återopande av vad utskottet anfört i den allmänna motiveringen får utskottet avstyrka bifall till motionen.

## 12 §.

I *motionen II: 585* har hemställts, att andra stycket av denna paragraf måtte utgå.

Enligt den gällande semesterlagen äro arbetstagare vid jordbruket jämte därtill hörande binärningar och trädgårdsskötseln samt hembiträden i lanthushåll, i motsats till övriga arbetstagare, icke tillförsäkrade rätt att utfå semestern i ett sammanhang. Beträffande nämnda arbetstagare äger alltså arbetsgivaren även utan arbetstagarens samtycke uppdelna semestern. I det föreliggande förslaget har denna skillnad såtillvida utjämnats, att jordbruksarbetarna och övriga här avsedda arbetstagare skola äga utfå minst sex dagar av semestern i ett sammanhang.

Semesterns syfte gör det för visso angeläget att, åtminstone då fråga är om den legala minimisemestern, arbetstagaren utfår de semesterdagar, till vilka han förvärvat rätt, i ett sammanhang och att ledigheten alltså icke uppdelas på någon eller några dagar i sänder. Med hänsyn till förhållandena inom jordbruket anser sig dock utskottet i fråga om jordbruksarbetarnas rätt till sammanhängande semesterledighet icke böra gå längre än vad i Kungl. Maj:ts förslag befunnits möjligt; och i likhet med föredraganden finner utskottet en lämplig avvägning för närvarande vara, att jordbruksarbetarna berättigas utfå minst sex dagar av semestern i ett sammanhang. Utskottet förutsätter emellertid, att Kungl. Maj:t ägnar fortsatt uppmärksamhet åt detta spörsmål och, sedan erfarenheterna från den kommande tiden inhämtats, tager under förnyad omprövning, huruvida icke även jordbruksarbetarna böra kunna påfordra att utfå hela semestern i ett sammanhang.

## 14 §.

I anslutning till denna paragraf har i oförmälda skrivelse av *Svenska stadsförbundets styrelse* yrkats, att — därest möjlighet icke tillskapades att från lagens tillämpning undantaga kommunala befattningshavare — sådan ändring måtte vidtagas i lagförslaget, att rimliga regler komme att gälla för beräkning av semesterlön på sportelberättigade tjänster. Detta yrkande torde vara föranlett av vad föredragande statsrådet i specialmotiveringen till lagförslaget uttalat rörande beräkandet av semesterlön för arbetstagare, som åtnjuter delvis fast vecko- eller månadslön och delvis ackordslön, provision, sportler eller dylikt. För nämnda fall har föredraganden, med hänvisning till arbetsdomstolens dom nr 2/1942, anfört, att arbetstagaren under semestern skall äga uppbära sin vanliga vecko- och månadslön samt därut-

över ett tillägg motsvarande den på semesterdagarna belöpande delen av ackordslönen, provisionen etc., beräknad enligt reglerna i paragrafens andra stycke, d. v. s. efter den dagliga genomsnittsinkomsten under kvalifikationsåret. Enligt vad från stadsförbundets sida framhållits ginge emellertid en dylik beräkningsmetod icke att använda på de sportelberättigade kommunala befattningshavarna, för vilka löpande år i regel vore kvalifikationsår, varav följde att kvalifikationsårets genomsnittliga dagsinkomst av sportler icke kunde fastställas förrän långt efter det semesterlönen bort utbetalas.

Huvudtanken med semesterlönebestämmelserna är, såsom av föredraganden uttalats, att arbetstagaren under sin semester skall åtnjuta samma löneförmåner som om han varit i arbete. Då storleken av dessa löneförmåner emellertid icke med säkerhet kan fastställas för andra fall än när arbetstagaren är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, har man för övriga fall varit nödsakad att falla tillbaka på en hjälpregel, enligt vilken semesterlönen beräknas efter genomsnittsinkomsten under kvalifikationsåret. Denna regel torde dock för det av stadsförbundet berörda fallet icke behöva leda till ett frångående av den grundprincip, på vilken semesterlönebestämmelserna vila. Hinder bör enligt utskottets mening icke föreligga för en sådan beräkning av semesterlönen, att en sportelberättigad befattningshavare — för vilken löpande år är kvalifikationsår — under semestern får åtnjuta, förutom sin vanliga tidlön, de med tjänsten förenade sportler, som belöpa å den tid, varunder befattningshavaren åtnjutit semester. En sådan beräkning leder nämligen till det resultatet, att befattningshavaren under semestern kommer i åtnjutande av samma inkomst som om han varit i arbete. Stöd för tillåtligheten av ett dylikt beräkningssätt torde kunna hämtas i arbetsdomstolens dom nr 73/1941. Utskottet anser därför skäl icke föreligga att frånga Kungl. Maj:ts förslag i förevarande del.

I ett annat hänseende anser emellertid utskottet viss jämkning böra vidtagas i de föreslagna semesterlönebestämmelserna. Enligt vad semesterkommittén föreslagit beträffande arbetstagare, som icke ha tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet, skulle vid semesterlönens beräkning hänsyn icke tagas till »sådant tillägg till lönen, som utgått för tid utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden (övertidstillägg)». Föredragande statsrådet har förklarat sig dela kommitténs uppfattning angående innebörden av nämnda uttryck, men i Kungl. Maj:ts förslag har uttrycket i viss mån omformulerats i det att lönetillägg, varom här är fråga, betecknats såsom »tillägg till lönen, som utgått för tid utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden, eller annat därmed jämförligt tillägg». Enighet torde råda därom att vid semesterlönens beräkning skall bortses från lönetillägg, som enligt vederbörande kollektivavtal betecknas såsom övertidstillägg, icke blott då tillägget hänförs till tid utöver det för arbetstagaren bestämda arbetstidsmättet utan även då det betingas av en obekvämlig förläggning av arbetstiden. Där-

emot torde meningen vara att sådana tillägg, som exempelvis vid skiftarbete utgå med lägre belopp än den avtalsmässiga övertidsersättningen och som av avtalsparterna ej betraktas såsom övertidstillägg, böra medtagas vid semesterlönens beräkning. Under sådana förhållanden synes det utskottet som om det av semesterkommittén använda uttrycket vore att föredraga.

## 20 §.

I motionen II: 585 har yrkats, att sista stycket av paragrafen måtte utgå.

Tjänstemännens centralorganisation har i sin förenämnda skrivelse anmärkt att i Kungl. Maj:ts förslag det genom regeln i paragrafens andra stycke medgivna avräkningsförfarandet vid förskottssemester icke — på sätt semesterkommittén föreslagit — begränsats till fall, då arbetstagarens anställning ej varat mer än två år. Enligt organisationens uppfattning vore det fullkomligt onödigt och även orimligt att utsträcka denna regel till att omfatta anställningar överhuvud oberoende av deras längd.

Vad i motionen yrkats har vunnit utskottets gillande. Utskottet föreslår alltså, att stadgandet i förevarande paragrafs sista stycke utgår och att såsom följd därav, när anställning upphör på grund av arbetstagarens död, av arbetstagaren intjänad semesterersättning skall utbetalas till hans dödsbo eller eljest till hans rättsinnehavare. Rörande detta spörsmål ha ej blott under den nuvarande semesterlagens förarbeten utan även därefter rått starka meningsmotsättningar. Vid arbetstagarens dödsfall kan rekreationsprincipen självfallet icke åberopas som grund för att semesterersättning skall utgå. Å andra sidan måste emellertid beaktas, att semesterförmånen enligt det föreliggande lagförslaget klart har karaktär av en förmån, som arbetstagaren intjänar genom sitt arbete; och med den utformning, som givits förslaget i övrigt, synes det utskottet bäst förenligt, att denna förmån, liksom arbetstagarens inestående arbetslön, vid arbetstagarens frånfälle tillfaller hans rättsinnehavare. Utskottet vill i detta sammanhang ytterligare framhålla, att ett bibehållande i lagen av ifrågavarande regel främst skulle verka oförmånligt för arbetstagersidan, när fråga är om långtidsanställda arbetstagare, vilka vid sitt frånfälle kunna ha semesterersättning inestående för ett flertal dagar. Vid fall av korttidsanställning torde det däremot ej kunna röra sig om semesterersättning för mer än någon eller några dagar, vilken icke skulle komma arbetstagarens efterlevande till godo.

Vad angår den föreslagna avräkningsregeln för sådan semester, vartill arbetstagaren icke förvärvat rätt eller som han, till följd av semesterns anknytning till visst kvalifikationsår, ännu icke blivit berättigad åtnjuta, finner utskottet ej anledning att frångå Kungl. Maj:ts förslag. Av centralorganisationen har icke förebragts något avgörande skäl varför avräkningsregelns tillämpning skulle begränsas till anställningar av viss längd. Tvärtom måste, såsom föredragande statsrådet anfört, lagen få ett innehåll, som garanterar

att resultatet blir detsamma vare sig man av sätet för semesterns utgivande sluter sig till parternas avsikt rörande kvalifikationsårets förläggning eller tillämpar avräkningsregeln. Riktigheten av föredragandens uppfattning har för övrigt bestyrkts av en av Kungl. Maj:t nyligen meddelad dom.<sup>1</sup>

Beträffande denna paragraf har utskottet vidare ansett den redaktionella jämkningen böra vidtagas, att ordet »för» i det i andra meningen av första stycket förekommande uttrycket »av lönen för varje dag» utbytes mot »å».

## 22 §.

I *motionen II: 585* har yrkats, att under denna paragraf måtte upptagas en bestämmelse att semesterersättning ej må för gäld tagas i mät.

Därest semesterförmånen — såsom enligt förslaget — betraktas såsom en förmån, vilken arbetstagaren intjänar genom sitt arbete, torde anledning saknas att i utmätningshänseende göra åtskillnad mellan semesterlön (semesterersättning) och vanlig arbetslön. I betraktande härav anser sig utskottet böra avstyrka bifall till motionen.

Utskottets ändringsförslag i 20 § medför en redaktionell jämkning i förevarande paragraf.

## ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSERNA.

I fråga om övergångsbestämmelserna har *Svenska stadsförbundets styrelse* i sin skrivelse hemställt, att stadgandet i 2 § andra stycket — vari föreskrives att därest arbetstagare enligt avtal med arbetsgivaren äger rätt till längre semester än som utgår jämlikt lagens huvudregel, samtliga bestämmelser i lagen, i de avseenden ej annat överenskommits, skola gälla jämväl beträffande den överskjutande delen av semestern — icke måtte gälla vid lagens ikraftträdande slutna kommunala arbetsavtal. Såsom stöd för detta yrkande har, på sätt ovan berörts, åberopats att åtskilliga kommunala befattningshavare icke vore anställda på sådana villkor, att det ifrågakomme att mot deras vilja införa nya tjänste- eller avlöningsbestämmelser. Skulle angivna stadgande tillämpas även i dylika fall, komme detta därför att medföra att stadgandet finge retroaktiv verkan, d. v. s. innebära just ett sådant ingrepp i bestående avtal som man velat undvika.

<sup>1</sup> Kungl. Maj:ts dom den 16 maj 1945, nr 129. Frågan gällde där huruvida en arbetstagare, som blivit anställd den 28 januari 1938 och slutat anställningen den 1 juli 1942, vore berättigad till semesterersättning allenast för de dagar, som belöpte på första halvåret 1942 såsom kvalifikationstid, eller om arbetstagaren ägde utfå semesterersättning även för år 1941. I domen åberopades, att arbetstagaren utan invändning mottagit semester, under år 1938 med åtminstone elva dagar och under ettvar av åren 1939—1941 med tolv dagar samt att med hänsyn härtill och då arbetstagaren finge antagas hava insett, att arbetsgivaren icke avsett att för något av åren låta honom få åtnjuta ytterligare semester, det måste anses vara mellan parterna överenskommet, att löpande kalenderår skulle vara kvalifikationstid för semester. I enlighet härmed tillerkändes arbetstagaren — som under maj månad 1942 icke utfört arbete för arbetsgivarens räkning å minst 16 dagar — semesterersättning endast för tiden den 1 januari—1 juli 1942, d. v. s. för fem dagar.

Beträffande utformningen av övergångsbestämmelserna gäller enligt förslaget — i överensstämmelse med principen att nya lagbestämmelser av civilrättslig natur icke skola äga tillbakaverkande kraft — såsom huvudregel, att semesterrätt enligt den nya lagen skall kunna förvärfvas först från och med tidpunkten för lagens ikraftträdande den 1 januari 1946. Från nämnda princip har dock gjorts avsteg icke blott såtillvida att den nya lagen föreslagits skola äga tillämpning å arbetsavtal, som slutits före nämnda tidpunkt, utan även därutinnan att semesterrätt, som intjänats eller, därest den äldre lagen icke upphört att gälla, skulle intjänats under den äldre lagens giltighetstid men då ej åtnjutits, skall få åtnjutas enligt bestämmelserna i den nya lagen. Principen, att lagbestämmelser av civilrättslig natur ej må erhålla tillämpning på rättsförhållanden, som uppkommit före lagens ikraftträdande, har dock ansetts skola medföra, att den i 2 § andra stycket upptagna presumptionsregeln icke skall tillämpas å sådant tidsbestämt avtal, som gäller den 1 januari 1946. Däremot blir denna regel omedelbart tillämplig å alla avtal, som löpa tills vidare.

Omförmälda presumptionsregel har ett avsevärt praktiskt värde, och särskilt inom det enskilda arbetslivet torde i stor utsträckning råda den uppfattningen, att det är naturligt att en semester, som är längre än lagens, följer samma regler som den lagstadgade. Med hänsyn härtill och då, i de fall en motsatt uppfattning skulle råda, möjlighet i allmänhet torde finnas att före den nya lagens ikraftträdande i önskvärd utsträckning låta ett träffat arbetsavtal erhålla ett efter lagen anpassat innehåll, synes det utskottet icke böra ifrågakomma att inskränka regelns tillämpning till avtal som ingåtts efter den 1 januari 1946. Vad nu anförts tager väl närmast sikte på de enskilda arbetstagarna. För stora grupper kommunala arbetstagare äro emellertid förhållandena ensartade med de enskildas. Dock lära finnas vissa kommunala arbetstagare — i första hand befattningshavare för vilka arbetsvillkoren äro fastställda i tjänstereglementen — beträffande vilka arbetsgivaren icke har möjlighet att mot befattningshavarens vilja anpassa anställningsvillkoren efter lagens regler. Det synes visserligen utskottet tveksamt huruvida man i dessa fall kan tala om arbetstagare, som »enligt avtal med arbetsgivaren äger rätt till längre semester». Även om stadgandet i 2 § andra stycket emellertid kan anses tillämpligt för sådana fall, torde dock några avgörande betänkligheter mot en sådan tillämpning icke föreligga. Nämnda stadgande torde främst få sin betydelse i fråga om söndagars inräknande i semestern, rätten till sammanhängande semester, semesterns förläggning samt rätten till semesterersättning. I åtskilliga fall torde direkt av vederbörande reglemente framgå vad som i förevarande fall skall gälla i fråga om den del av semestern som överskjuter den lagstadgade. Och även om reglementet icke härom lämnar besked, torde det likväl oftast vara mellan parterna klart vad som skall anses överenskommet. I flertalet fall lärer nämligen av omständigheterna framgå, att semesterdagarnas antal skall

bestå av kalenderdagar, att arbetsgivaren skall äga uppdelas semestern etc. Även tysta överenskommelser synas nämligen böra inbegripas under undantaget i 2 § andra stycket att »annat överenskommit». Med hänsyn till vad sålunda anförts har utskottet ej ansett sig böra biträda det framställda yrkandet om ändring i förevarande hänseende.

## Utskottets hemställan.

Under återopande av vad i det föregående anförts får utskottet hemställa,

A. att riksdagen, med förklarande att det genom propositionen framlagda förslaget till lag om semester icke kunnat i oförändrat skick antagas, måtte för sin del antaga följande förslag till

(Kungl. Maj:ts förslag:)

(Utskottets förslag:)

## Lag

### om semester.

Härigenom förordnas som följer.

#### *Inledande bestämmelser.*

##### 1 §.

Denna lag äger tillämpning å arbetstagare i allmän eller enskild tjänst med undantag av sådana arbetstagare hos staten, för vilka gälla särskilda föreskrifter 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, vare avtalet i sådan del ogillt, med mindre annat i lagen angives.

Därest arbetstagare enligt avtal med arbetsgivaren äger rätt till längre semester än som föreskrives i 7 §, skola övriga bestämmelser i denna lag, i de avseenden ej annat överenskommit, gälla jämväl beträffande den över-skjutande delen av semestern.

(Kungl. Maj:ts förslag:)

(Utskottets förslag:)

## 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 semester skall lön utgå.

## 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.

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

## 5 §.

Arbetstagare, som lämnar sin anställning eller entledigas därifrån, innan han åtnjutit semester eller semesterlön, vartill han förvärvat rätt enligt denna lag, skall erhålla ersättning därför (*semesterersättning*).

## 6 §.

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

*Semesterns längd.*

## 7 §.

Semester utgår med en dag för varje kalendermånad av kvalifikationsåret, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst sexton dagar.

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

a) åtnjutit semester;

b) varit oförmögen till arbetet på grund av däri inträffat olycksfall eller sådan däri ådragen sjukdom, som avses i lagen om försäkring för vissa yrkessjukdomar;

c) i samband med havandeskap eller barnsbörd avhållit sig från arbetet, i den mån bortovaron icke överstigit tolv veckor; eller

d) fullgjort sådan i 27 § värnpliktslagen eller med stöd därav föreskriven militärövning om högst sextio dagar, som ej är beredskapsövning eller direkt

*(Kungl. Maj:ts förslag:)**(Utskottets förslag:)*

ansluter sig till första tjänstgöring, dock att av tid för militärövning 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)—d) sägs, skall icke jämföras med dag å vilken arbete utförts, därest arbete eljest uppenbarligen icke kunnat beredas arbetstagaren å sådan dag.

#### 8 §.

I semestern inräknas icke söndagar. Ej heller inräknas däri helgdagar, såframt semestern utgår med mindre antal dagar i en följd än sex. Sedvanliga fridagar inräknas däremot 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 enligt första stycket icke skall inräknas i semestern.

#### 9 §.

Övergår arbetstagare till annan anställning hos samma arbetsgivare och är i den anställningen löpande kalenderår kvalifikationsår, må semestern, med inräknande av de semesterdagar till vilka arbetstagaren förvärvat rätt i den tidigare anställningen, utgå med högst det antal dagar, vartill i den nya anställningen semester beräknas för helt år.

#### 10 §.

Där för arbetstagare i någon yrkesgrupp med hänsyn till anställningens art eller varaktighet, anställningsort, levnadsålder eller andra sådana omständigheter längre semester i allmänhet utgår än som föreskrives i 7 §, skall dylik sedvänja i fråga om semesterns längd lända till efterrättelse för arbetstagarna i yrkesgruppen.

#### 11 §.

Utgår i fall som avses i 2 § andra stycket eller 10 § längre semester än som föreskrives i 7 §, skall en tolvtedel 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

(Kungl. Maj:ts förslag:)

(Utskottets förslag:)

*Semesterns förläggning.*

## 12 §.

Arbetsgivaren äger bestämma, när semester skall utgå. Därvid skall iakttagas, att semestern skall utgå i ett sammanhang, såframt icke överenskommelse om annan ordning träffas med arbetstagaren. Semestern bör, om arbetstagaren icke annat begär, såvitt möjligt förläggas till sommartid.

Vad sålunda föreskrivits om att semestern skall utgå i ett sammanhang skall, i vad avser semestertid utöver sex dagar, icke gälla beträffande arbetstagare vid jordbruket jämte därtill hörande binäringar och trädgårdsskötseln samt beträffande hembitråde i lanthushåll.

Semestern må icke utan arbetstagarens medgivande förläggas till sådan tid för hans bortovaro från arbetet, som enligt 7 § andra stycket b)—d) och tredje stycket skall jämföras med tid å vilken arbete utförts.

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

## 13 §.

Arbetsgivaren skall senast fjorton dagar före semesterns början på lämpligt sätt underrätta arbetstagaren om tiden för semestern; dock skall vad sålunda stadgats icke gälla beträffande arbetstagare å fartyg.

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 lön under semestern; dock må arbetsgivaren i stället, såframt överenskommelse därom träffas med arbetstagaren, under högst ett år uppskjuta semestern.

*Lön under semester.*

## 14 §.

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

Annan arbetstagare än i första stycket sägs äger för varje semesterdag uppbära lön med belopp, motsvarande hans genomsnittliga dagsinkomst under de dagar av kvalifikationsåret, å vilka han utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Hänsyn skall därvid icke tagas till sådant tillägg till lönen, som utgått för tid

Annan arbetstagare än i första stycket sägs äger för varje semesterdag uppbära lön med belopp, motsvarande hans genomsnittliga dagsinkomst under de dagar av kvalifikationsåret, å vilka han utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Hänsyn skall därvid icke tagas till sådant tillägg till lönen, som utgått för tid

*(Kungl. Maj:ts förslag:)*

utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden, *eller annat därmed jämförligt tillägg*. Har arbetstagaren under minst hälften av den å kvalifikationsåret belöpande anställningstiden varit frånvarande från arbetet av anledning, varom förmåles i 7 § andra stycket b)—d), skall vid beräkning av lön under semester hänsyn tagas jämväl till tiden för bortovaron och till den lön, som arbetstagaren sannolikt skulle hava uppburit för berörda tid, därest han utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

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

För arbetstagare, som avses i andra stycket, må överenskommelse träffas om annan beräkning av lönen än där föreskrives, såframt överenskommelsen har form av kollektivavtal och å arbetstagersidan slutits eller godkänts av organisation, som enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt är att anse såsom huvudorganisation. Föreligger dylikt kollektivavtal, må det av arbetsgivare, som är bunden av avtalet, efter överenskommelse tillämpas jämväl beträffande arbetstagare, vilken icke omfattas av kollektivavtalet men sysselsättes i sådant arbete för vilket avtalet gäller.

## 15 §.

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.

## 16 §.

Arbetstagare mister rätten till lön under semestern, om han under någon del av denna 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.

*(Utskottets förslag:)*

utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden (*overtidstillägg*). Har arbetstagaren under minst hälften av den å kvalifikationsåret belöpande anställningstiden varit frånvarande från arbetet av anledning, varom förmåles i 7 § andra stycket b)—d), skall vid beräkning av lön under semester hänsyn tagas jämväl till tiden för bortovaron och till den lön, som arbetstagaren sannolikt skulle hava uppburit för berörda tid, därest han utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

(Kungl. Maj:ts förslag:)

(Utskottets förslag:)

*Semesterlön för vissa arbetstagare.*

## 17 §.

Arbetstagare, som avses i 4 §, är berättigad till särskild semesterlön för varje sådant kalenderkvartal av kvalifikationsåret, varunder hans arbetsinkomst hos arbetsgivaren uppgår till belopp, motsvarande minst sexton gånger den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten för arbete av den art, varom fråga är, under en arbetstid av åtta timmar. Börjar kvalifikationsåret vid annan tidpunkt än kvartalsskifte, skall beräkningen grunda sig å envar av de perioder om tre månader som, räknade från början av kvalifikationsåret, falla inom detta.

Bestämmelserna i 14 § sista stycket skola äga motsvarande tillämpning vid fastställande av den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten.

## 18 §.

Semesterlönen för arbetstagare, som avses i 4 §, utgör fyra procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under de kalenderkvartal eller däremot enligt 17 § svarande perioder av kvalifikationsåret, för vilka rätt till semesterlön föreligger. Beträffande arbetstagare, varom här är fråga, skall vad i 14 § tredje stycket och 15 § är stadgat äga motsvarande tillämpning.

Semesterlönen 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.

## 19 §.

Har arbetstagare under viss kalendermånad för arbetsgivarens räkning utfört, förutom arbete som avses i 4 §, jämväl annat arbete utan att detta berättigar honom till semester enligt 7 §, skall jämväl sistnämnda arbete anses vara utfört under förhållanden, som avses i 4 §, och arbetstagaren förty under den i 17 § angivna förutsättningen vara berättigad till semesterlön för arbetet i dess helhet enligt bestämmelserna i 18 §. Vid bestämmande huruvida arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst uppgår till belopp, som medför rätt till semesterlön, skall den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten för det i 4 § avsedda arbete, varom fråga är, vara avgörande även för det andra arbetet.

Har arbetstagare under viss kalendermånad för arbetsgivarens räkning utfört, förutom arbete för vilket semesterrätt för honom föreligger enligt 7 §, jämväl arbete under förhållanden som avses i 4 §, äger han icke räkna sig sistnämnda arbete till godo för erhållande av semesterlön.

(Kungl. Maj:ts förslag:)

(Utskottets förslag:)

*Semesterersättning.*

## 20 §.

Semesterersättning skall bestämmas enligt de i 14, 15, 18 och 19 §§ stadgade grunderna. Vid beräkning av semesterersättningens storlek skall, där arbetstagaren var avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller månad, av lönen *för* varje dag, för vilken semesterersättning skall utgå, anses belöpa vid veckolön en sjättedel och vid månadslön en tjugufemtedel. För arbetstagare i arbetsgivarens kost skall ersättning för kosten utgå allenast för det antal dagar, för vilket ersättning i övrigt skall beräknas.

Har arbetstagare under sin anställning utan invändning mottagit semester, vartill han ännu icke förvärvat rätt eller som han eljest ännu icke varit berättigad åtnjuta, må vid semesterersättningens bestämmande det antal dagar avräknas, som svarar mot sådan semester.

Då anställning upphör till följd av arbetstagarens pensionering, äger arbetsgivaren från arbetstagaren tillkommande semesterersättning avdraga vad av pensionen belöper å det antal dagar, för vilket semesterersättning skall utgå.

*Upphör anställning till följd av arbetstagarens död, utgår icke semesterersättning.*

## 21 §.

Där arbetstagare i fall, som avses i 9 §, lämnar den nya anställningen eller entledigas därifrån, innan han i denna blivit berättigad till minst det antal semesterdagar, vartill han förvärvat rätt i den tidigare anställningen, skall han för felande semesterdagar erhålla semesterersättning enligt de för den tidigare anställningen gällande grunderna.

## 22 §.

Semesterersättning skall utbetalas till arbetstagaren senast inom en vecka från utgången av det kalenderkvartal, varunder hans anställ-

## 20 §.

Semesterersättning skall bestämmas enligt de i 14, 15, 18 och 19 §§ stadgade grunderna. Vid beräkning av semesterersättningens storlek skall, där arbetstagaren var avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller månad, av lönen *d* varje dag, för vilken semesterersättning skall utgå, anses belöpa vid veckolön en sjättedel och vid månadslön en tjugufemtedel. För arbetstagare i arbetsgivarens kost skall ersättning för kosten utgå allenast för det antal dagar, för vilket ersättning i övrigt skall beräknas.

## 22 §.

Semesterersättning skall utbetalas senast inom en vecka från utgången av det kalenderkvartal, varunder arbetstagarens anställning upphört, el-

(Kungl. Maj:ts förslag:)

(Utskottets förslag:)

ning upphört, eller, därest arbetstagaren innehaft sin anställning sedan minst tre månader, senast inom en vecka efter anställningens upphörande.

ler, därest arbetstagaren innehaft sin anställning sedan minst tre månader, senast 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 senast inom en vecka sedan hindret upphört.

### Särskilda bestämmelser.

#### 23 §.

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 skadevällandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende å tvistens uppkomst, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må ock äga rum.

#### 24 §.

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

#### 25 §.

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, vare talan förlorad.

#### 26 §.

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.

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.

(Kungl. Maj:ts förslag:)

(Utskottets förslag:)

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1946, från och med vilken dag semesterrätt enligt lagen kan förvärfvas.

Genom denna lag upphäves lagen den 17 juni 1938 (nr 287) om semester.

Arbetstagare som den 1 januari 1946 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.

Har arbetstagare sedan tid före den 1 januari 1946 intill samma dag fortlöpande innehåft viss anställning utan att dock semesterrätt enligt den äldre lagen uppkommit för honom och fortsätter anställningen därefter under så lång tid att, om den äldre lagen icke upphört att gälla, semesterrätt skolat inträda enligt densamma, skall han jämväl med avseende å den del av anställningstiden, som infallit före den 1 januari 1946, äga åtnjuta semesterförmån enligt bestämmelserna i den nya lagen.

Vad i 2 § andra stycket denna lag stadgas skall icke äga tillämpning å sådant avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, som gäller för viss, vid lagens ikraftträdande ännu icke tilländalupen tid.

B. att motionen II: 584 icke måtte föranleda till någon riksdagens åtgärd; samt

C. att motionen II: 585, i den mån den icke blivit besvarad genom vad utskottet under A. hemställt, icke måtte föranleda till någon riksdagens åtgärd.

Stockholm den 1 juni 1945.

På andra lagutskottets vägnar:

ÅKE HOLMBÄCK.

Vid ärendets behandling hava närvarit

från första kammaren: herrar *Norman\**, *Holmbäck*, *Wistrand*, *Hage*, *Sten*, *Carl Eric Ericsson*, *Strand* och *Hallagård*;

från andra kammaren: fröken *Andersson*, herrar *Nilson* i Eskilstuna, *Cruse\**, fru *Johansson*, herrar *Larsson* i Östersund, *Carlsson* i Bakeröd, *Lundberg* i Uppsala\* och *Andersson* i Alfredshem.

\* Ej närvarande vid utlåtandets justering.

### Särskilt yttrande

av herrar *Holmbäck*, *Nilson* i Eskilstuna och *Larsson* i Östersund, vilka anfört:

Kungl. Maj:ts av utskottet tillstyrkta förslag innebär bl. a., att en arbetstagare, som är anställd hos en arbetsgivare endast under kort tid men likväl uppfyller förutsättningarna för att få semester av honom, äger att på vanliga förfallodagar utfå sin avlöning samt vid anställningstidens slut dessutom semesterersättning. En arbetstagare, som t. ex. under oktober månad ett givet år arbetat 16 dagar hos en och samma arbetsgivare men därefter slutar sin anställning, äger att få sin lön på vanliga utbetalningsdagar samt dessutom samma månad vid avskedet från arbetsgivaren en ersättning för en ytterligare dag. Meningen är att han skall använda denna ersättning för att under sommaren följande år kunna bereda sig semesterledighet.

Det torde emellertid med visshet kunna antagas, att i dylika fall semesterersättningen mestadels kommer att omedelbart konsumeras av arbetstagaren eller helt uppgå i hans övriga tillgångar. Risken härför är större ju mindre semesterersättningen blir; och att märka är därvid att semesterersättning skall utbetalas även för sysselsättning, som innebär biförtjänst för arbetstagaren. En semesterersättning, som omedelbart konsumeras, har emellertid förfelat sitt ändamål att medverka till att bereda arbetstagaren sammanhängande rekreation. Den blir en del av hans lön, som skiljer sig från övriga delar av denna genom att den utbetalas något senare. I realiteten blir semesterersättningen en premie för att arbetsanställningen haft en viss varaktighet. Det kan emellertid då ställas under debatt, varför en dylik premie skall utgå efter sexton dagars anställning och icke efter fjorton eller tio dagars arbete hos en och samma arbetsgivare. Det kan även ställas under debatt, varför denna premie skall vara lika stor om en arbetstagare arbetat 16 dagar under en månad som om han arbetat 25 dagar under samma månad. Det kan också mycket lätt inträffa, att man på arbetsmarknaden stundom kommer att kalkylera med något högre lön för dem som arbeta så få dagar hos en och samma arbetsgivare, att de icke bli berättigade till semester, och något lägre lön för andra arbetstagare, detta för att kunna ersätta samma arbete med i realiteten lika lön per tidsenhet eller per kvantitet utfört arbete.

Vill man för de korttidsanställdas del låta semesterlagstiftningen verkligen tjäna sitt ändamål att bereda en sammanhängande rekreation för arbetstagaren, så måste man i en eller annan form genomföra ett system med tvångssparande, så att arbetstagaren vid en och samma tidpunkt, nämligen omedelbart före semestertiden, utfår honom tillkommande semesterersättningar, vilka han intjänat hos respektive arbetsgivare. Detta sker bäst genom semesterkassor; och vi anse därför att uppmärksamheten fortfarande bör vara inriktad på bildandet av sådana kassor. Man bör tillgodogöra sig

erfarenheterna från fack, i vilka arbetstagarna bildat semesterkassor och med ledning därav överväga, om icke i en eller annan form stadganden om semesterkassor kunde införas i semesterlagstiftningen. I avbidan därå torde i postgiroörelsen i enlighet med vad som föreslagits under förarbetena till den nu riksdagen underställda semesterlagen, böra införas semesterkonton, å vilka arbetstagaren eller hans arbetsgivare kunde insätta semesterersättningar och vilka därefter till semestertidens början vore spärrade för uttag. Möjlighet finnes att dylika semesterkonton genom de lätta former, i vilka insättningar kunde ske, väsentligen skulle bidra till att de korttidsanställdas semesterersättningar komme sitt ändamål till godo.

---