

Nr 25

Utlåtande i anledning av motioner angående rätten att tillgodoräkna enstaka arbetsdagar vid beräkning av semester.

Andra lagutskottet har behandlat två till lagutskott hänvisade motioner, I: 881 av herr *Österdahl* och herr *Peterson, Eric*, samt II: 1037 av herr *Westberg* i Ljusdal.

I motionerna, vilka är likalydande, har hemställts, »att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t anhåller om sådant förslag till ändring i i semesterlagen att även enstaka arbetsdagar grundar rätt till semester i form av semesterlön eller särskild semesterlön».

Gällande bestämmelser

Semesterlagen har till syfte att garantera arbetstagare betald ledighet från arbetet. Enligt 7 § i lagen utgå semester med två dagar för varje kalendermånad av kvalifikationsåret som man hos en och samme arbetsgivare arbetat minst 15 dagar. Den som arbetat minst åtta och högst 14 dagar under en kalendermånad har rätt till en semesterdag. Dagsarbetstidens längd saknar betydelse. Den som arbetat en eller ett par timmar om dagen under åtta dagar i en månad har alltså rätt till en dags semester. Såsom arbetad dag räknas i princip även dagar då vederbörande är frånvarande på grund av bl. a. sjukdom, havandeskap och militärtjänstgöring. Semesterlagen är en minimilagstiftning. Genom avtal kan arbetstagare tillförsäkra sig bättre semesterförmåner än vad lagen föreskriver.

Arbetsgivaren utger ersättning under semestern i form av *semesterlön*. För den som har tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet är semesterlönen lika med den vanliga lönen. För övriga anställda exempelvis sådana som avlönas genom timlön, ackord eller provision är semesterlönen nio procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst i anställningen under kvalifikationsåret. Regeln innebär i vissa situationer att i inkomstunderlaget för beräkning av semesterlön kommer att ingå dagar vilka ej medför rätt till semesterledighet. En timavlönad som arbetar 25 mars—7 maj har kvalificerat sig till två semesterdagar (för april) men får semesterlön beräknad för hela anställningstiden.

En grupp arbetstagare har rätt till semesterlön utan att kvalificera sig genom att arbeta en viss tid per månad. Det gäller de s. k. okontrollerade arbetstagarna, dvs. arbetstagare som utför arbetet i hemmet eller eljest utan

arbetsgivarens direkta övervakning. Sådana arbetstagare har inte någon i lagen inskriven rätt till semesterledighet. Däremot skall de erhålla *särskild semesterlön*. Så snart en okontrollerad arbetstagare intjänat någon lön har han därmed också intjänat 9 % i procentuellt tillägg, den särskilda semesterlönen.

Arbetstagare, som när han slutar sin anställning inte fått ut den semester han har tjänat in, har rätt till *semesterersättning*. Semesterersättningen är en kontant ersättning motsvarande semesterlönen och skall i princip beräknas efter samma grunder som denna. Semesterrätt för korttidsanställda kommer i praktiken att innebära enbart rätt till semesterersättning. Genom denna kontanta ersättning får de möjligheter att utan förlust bereda sig ledighet.

Den första semesterlagen tillkom år 1938. Lagstiftningen byggde bl. a. på att arbetstagaren skulle vara fast knuten till en arbetsgivare för att rätt till semester skulle föreligga. Det fordrades fortlöpande anställning hos samme arbetsgivare under 180 dagar för att semesterrätt skulle föreligga. Semester utgick med en dag för varje kalendermånad under vilken arbete utförts under minst 16 dagar.

Under åren efter tillkomsten av den första semesterlagen riktades från olika håll kritik mot lagens regler. Krav framställdes främst i syfte att göra de korttidsanställda delaktiga i semesterförmånen. År 1942 tillsattes en kommitté vars arbete sedermera kom att ligga till grund för 1945 års semesterlag. Denna lagstiftning, som byggde på samma principer som den tidigare, innebar betydande förbättringar för arbetstagarna. De korttidsanställdas ställning förbättrades på det sättet att kravet på viss tids sammanhängande anställning slopades. För uppkomst av rätt till semester krävdes endast att arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete på minst 16 dagar under en kalendermånad. 1942 års semesterkommitté ifrågasatte om det inte i och för sig vore mest rättvist och rationellt med ett semestersystem som, så långt tekniskt var möjligt, medgav arbetstagarna rätt att för semester tillgodoräkna all arbetad tid. Ett sådant system är semesterkassan, som innebär att arbetsgivaren för varje tidsenhet utfört arbete inlevererar ett belopp. Vederbörande arbetstagare får sedan i samband med ledighet lyfta det belopp som motsvarar vad han har inarbetat. Semesterkassor har upprättats av olika förbund inom byggnadsfacket. Kommittén förkastade tanken på att lagstiftningen skulle bygga på ett semesterkassasystem. De fördelar ett sådant system skulle medföra för de korttidsanställda ansågs inte stå i rimligt förhållande till de administrativa besvär som skulle uppkomma.

År 1951 lagstiftades om tre semesterveckor. Under 1950-talet och 1960-talets första år uttalades från skilda håll önskemål om ändring i semesterlagstiftningen. Bl. a. aktualiserades frågan om införande av en fjärde semestervecka. Vidare ifrågasattes om inte antalet arbetsdagar som fordra-

des för intjänande av en semesterdag borde sänkas med hänsyn till att arbetstidsförkortningen lett till att femdagarsveckan mer allmänt kommit i tillämpning. I samband med dessa propäer aktualiserades åter frågan om de korttidsanställdas semesterförmåner. Frågan om kvalifikationstiden och de korttidsanställdas förmåner behandlades av riksdagen år 1960. Riksdagen uttalade sig då för en översyn av bestämmelserna (2LU 1960: 25, rskr. 222).

Samma år som riksdagen begärde översyn av bestämmelserna tillsattes den kommitté som utförde förarbetet till den gällande lagstiftningen av år 1963. Kommittén föreslog införande av fyra veckors semester och i samband därmed jämkning av kvalifikationsreglerna för intjänande av semesterdagar. Femton arbetade dagar under en månad skulle berättiga till två dagars semester och åtta arbetade dagar under en månad skulle kvalificera till en dags semester. Kommittén behandlade särskilt de korttidsanställdas semesterproblem. Kommittén avvisade tanken på att lösa detta problem genom inrättande av en central semesterkassa, eftersom det skulle medföra påtagliga praktiska problem, vilket erfarenheterna från Danmark och Norge visar. Kommittén hänvisade i stället till åttadagarsregeln, som skulle medföra att en stor del av de korttids- och deltidanställda som tidigare ej fått semesterförmåner skulle bli berättigade därtill. Vidare innebar den nyinförda procentlöneberäkningen vissa fördelar för de korttidsanställda. Semesterlönen för timavlönade skulle nämligen beräknas på lönen under hela anställningen, alltså i vissa fall även för lön som utgivits för månad då vederbörande ej kvalificerat sig för semester. En förutsättning är dock att vederbörande minst en månad under anställningen kvalificerat sig för semester. För okontrollerade arbetstagare gällde före 1963 års lagstiftning att de skulle utföra ett visst arbetskvantum varje kvartal av kvalifikationsåret för att bli berättigade till semester. Genom den nya lagen borttogs denna kvalifikationsregel och semesterlönen gjordes enbart beroende av utgiven lön.

Motionerna

I motionerna anförs bl. a.

Rätten till semester beror således inte bara på hur många timmar man arbetat en månad utan också på hur många dagar han delat upp arbetstiden på. Om en anställd arbetat 40 timmar en månad på så sätt att han arbetat fem timmar varje dag under åtta dagar har han rätt till semester. Har han däremot arbetat åtta timmar per dag under fem dagar, alltså sammanlagt 40 timmar, har han ingen semesterrätt. Om en anställd arbetat t. ex. 14 dagar i följd kring ett månadsskifte med sju dagar i respektive månad får han ingen semesterrätt. Har han däremot arbetat bara åtta dagar i ena månaden så inträder semesterrätt. Person som arbetar samtliga arbetsdagar en månad med veckornas fem arbetsdagar fördelade på fem arbetsgivare intjänar heller ingen semesterrätt. Den som arbetar så under hela året blir utan semesterrätt trots heltidssysselsättning under hela året. Deltids- och kort-

tidsarbete enstaka dagar under månaden eller mera regelbundet heltids-, deltid- eller korttidsarbete hos flera arbetsgivare försvårar eller utesluter helt möjligheterna för vissa arbetstagare att intjäna semester.

Detta är särskilt orättvist mot kvinnor, som önskar delta i förvärvsarbete. Deras utträde på arbetsmarknaden bör på olika sätt underlättas. Ett sätt är att erbjuda dem deltidarbete (korttidsarbete). Många kvinnor saknar vana på arbetsmarknaden och vill därför inte binda sig för fast anställning eller heltidsarbete, beroende dels på att de har hushållsuppgifter och barnskötsel att ägna sig åt, dels på bristande kännedom om vilka arbetsuppgifter de kommer att ställas inför och vilka prestationer de själva mäktar utföra. Många företag inom servicenäringsarna önskar också anställa deltidarbetande på grund av växlande arbetsbelastning under dygnet eller under veckans olika dagar. Industrin har vidare i allt större omfattning börjat inse värdet av deltidarbetande arbetskraft, inte minst som en övergång till heltidsarbete. Av såväl rättviseskäl som från praktiska synpunkter är det därför angeläget att lagen ger lika möjligheter för alla som har förvärvsarbete hos arbetsgivare att intjäna semester.

Motioner år 1969

Vid föregående års riksdag väcktes motioner med samma syfte som de förevarande. Motionerna avslogs av riksdagen med följande motivering (2LU 1969: 84):

Semesterlagstiftningens syfte är att bereda arbetstagarna möjlighet till vila och rekreation. Mot denna bakgrund skall man se lagens konstruktion att vissa dagars arbete medför rätt till vissa dagars betald ledighet. Systemet innebär att man har en nedre gräns, åtta dagar, som kvalifikation till en semesterdag. En sådan gräns för automatiskt med sig vissa tröskeffekter. Anställda med kortare anställningstid hos en arbetsgivare än åtta dagar har inte någon i lag reglerad semester rätt. Alltsedan semesterlagstiftningens tillkomst har de deltid- och korttidsanställdas semesterfråga varit föremål för uppmärksamhet. Deras ställning har successivt förbättrats i och med att kravet på viss tids anställning efter hand sänkts. En avgörande förbättring var 1963 års lagstiftning som innebar att kvalifikationsgränsen sänktes från 16 till 8 arbetsdagar. Även på annat sätt förbättrades de korttidsanställdas ställning vid det tillfället.

Utskottet är inte främmande för att det åtminstone för vissa korttids- och deltidanställda arbetstagare kan vara befogat med bättre semesterförmåner än lagen direkt föreskriver. I det hänseendet vill utskottet emellertid peka på att de anställda genom avtal kan tillförsäkra sig semesterförmåner utöver lagens minimiregler eller kompensation i form av förhöjd lön. Sådana avtal förekommer också på olika områden. Frågan om de deltid- och korttidsanställdas semesterförmåner bör också ses i ett vidare perspektiv innefattande skilda problem i fråga om dessa gruppers anställningsvillkor och sociala förmåner. Detta är främst en fråga för arbetsmarknadens parter. Det finns anledning anta att parterna på arbetsmarknaden har sin uppmärksamhet riktad på frågorna och att dessa kan väntas bli aktualiserade inom en tämligen snar framtid.

Vid en samlad bedömning av den i motionerna upptagna frågan har utskottet kommit till den uppfattningen att det inte framkommit tillräckliga

skäl för att i dag begära en sådan ändring i semesterlagen som yrkats i motionerna. Utskottet avstyrker därför motionerna i denna del.

I utskottet reserverade sig företrädarna för folkpartiet. De begärde att Kungl. Maj:t skulle utreda och lägga fram förslag om semesterförmåner för sådana deltids- och korttidsanställda som f. n. är uteslutna från sådana förmåner.

Utskottet

En arbetstagare har rätt till semester med två dagar för varje kalendermånad under vilken han utfört arbete i femton dagar hos en och samma arbetsgivare. Har arbetet varat kortare tid, dock minst åtta dagar, föreligger rätt till en semesterdag. Den dagliga arbetstidens längd saknar betydelse för semesterrätten. Under semesterdagarna skall semesterlön utgå. Denna är lika med den vanliga lönen för arbetstagare som har lön beräknad per vecka eller längre tidsenhet. För andra arbetstagare, exempelvis timavlönade, är semesterlönen nio procent av arbetstagarens lön i anställningen under kvalifikationsåret. För s. k. okontrollerade arbetstagare innebär semesterrätten inte rätt till ledighet utan enbart rätt till ekonomisk ersättning, särskild semesterlön, som oberoende av antalet arbetsdagar utgör nio procent av intjänad lön.

I motionerna yrkas att riksdagen skall begära ändring i semesterlagen så att även enstaka arbetsdagar kommer att grunda rätt till semester i form av semesterlön eller särskild semesterlön. Motionärerna anser att semesterrätten bör stå i direkt proportion till den arbetade tiden. De nuvarande reglerna medför bl. a. att arbetstidens förläggning under månaden kan bli avgörande för rätten till semester.

Vid fjolårets riksdag behandlade utskottet ett motionsyrkande av samma innebörd som det förevarande. Utskottet uttalade att semesterlagens syfte var att bereda arbetstagarna möjlighet till vila och rekreation och att det var mot den bakgrunden man skulle se lagens konstruktion, att vissa dagars arbete medförde rätt till vissa dagars betald ledighet — ett system som i och för sig måste medföra vissa tröskeleffekter. Utskottet anförde vidare att det för åtminstone vissa korttids- och deltidsanställda arbetstagare kunde vara befogat med bättre semesterförmåner än lagen direkt föreskriver. I det hänseendet pekade utskottet på att de anställda genom avtal kunde tillförsäkra sig semesterförmåner utöver lagens minimiregler eller kompensation i form av förhöjd lön. Sådana avtal förekom också på olika områden. Frågan om de deltids- och korttidsanställdas semesterförmåner borde dessutom ses i ett vidare perspektiv innefattande skilda problem i fråga om dessa gruppers anställningsvillkor och sociala förmåner. Utskottet räknade med att parterna på arbetsmarknaden hade sin uppmärksamhet riktad på frågorna som kunde väntas bli aktualiserade inom en

tämligen snar framtid. Vid en samlad bedömning av den i motionerna upptagna frågan ansåg utskottet att det inte framkommit tillräckliga skäl för att begära en sådan ändring i semesterlagen som yrkats i motionerna. Utskottet avstyrkte därför motionsyrkandet.

Sedan i följd har det inte inträffat något som föranleder ändrat ställningstagande. Utskottet avstyrker alltså de förevarande motionerna.

Utskottet hemställer,

att motionerna I: 881 och II: 1037 inte föranleder någon riksdagens åtgärd.

Stockholm den 7 april 1970

På andra lagutskottets vägnar:

AXEL STRAND

Vid detta ärendes behandling har närvarit

från första kammaren: herr Strand (s), fru Hamrin-Thorell (fp)*, herrar Lars Larsson (s), Dahlberg (s), Österdahl (fp), Kaijser (m)*, Andreasson (cp) och fru Grethe Lundblad (s);

från andra kammaren: fröken Sandell (s), herrar Fredriksson (s)*, Ringaby (m)*, Gadd (s), fru Nilsson (cp), herr Aldén (s)*, fru Fränkel (fp)* och fru Håvik (s).

* Ej närvarande vid utlåtandets justering.

Reservation

av fru *Hamrin-Thorell* (fp), herr *Österdahl* (fp) och fru *Fränkel* (fp), som ansett,

a) att det avsnitt i utskottets yttrande som börjar på sidan 5 med orden »Vid fjolårets» och slutar på sidan 6 med orden »förevarande motionerna» bort ersättas med text av följande lydelse:

»Enligt utskottets mening bör så långt möjligt i semesterhänseende genomföras full jämställdhet mellan heltidsanställda å ena sidan samt korttids- och deltidsanställda å andra sidan. Några starkare skäl mot en sådan reform har knappast presterats. I fråga om semesterförmånen har man till skillnad från en del andra sociala förmåner valt att gå fram lagstiftningsvägen. Lagstiftningen bör självfallet vara så allmängiltig och rättvis som möjligt. Mot denna bakgrund och med hänsyn till de berörda gruppernas situation på arbetsmarknaden är det inte befogat att avvisa lagstiftning med hänvisning till att frågan kan lösas genom avtal.

Utskottet vill alltså förordna att Kungl. Maj:t utreder och lägger fram för-

slag om semesterförmåner till sådana deltids- och korttidsanställda som f. n. är uteslutna från sådana förmåner. I första hand bör man söka lösa frågan inom ramen för den gällande lagstiftningen. Detta bör vara möjligt om man väljer att endast utge ersättning av samma karaktär som den särskilda semesterlönen utan att samtidigt garantera ledighet från arbetet. Även andra lösningar är tänkbara. Det får ankomma på Kungl. Maj:t att närmare överväga olika alternativ.»

b) att utskottet bort hemställa,

»att riksdagen med bifall till motionerna I: 881 och II: 1037 i skrivelse till Kungl. Maj:t som sin mening ger till känna vad utskottet anfört om semesterförmåner till deltids- och korttidsanställda».