STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1944: 59
SOCIALDEPARTEMENTET

BETÄNKANDE MED FÖRSLAG

TILL

ÄNDRAD SEMESTERLAGSTIFTNING

AVGIVET AV

1942 ÅRS SEMESTERKOMMITTÉ

STOCKHOLM
1944

Statens offentliga utredningar 1944

Kronologisk förteckning

1. Jordbruksbefolkningens levnadskostnader. Av E. Lindahl och L. Lemne. Marcus. 71 s. Jo.
2. Betänkande med förslag angående långtjänstunderbefäl m. m. Beckman. 91 s. Fö.
3. Betänkande angående nykterhetstillståndet under krigsåren. Marcus. 336 s. Fi.
4. Promemoria med förslag till lag med bestämmelser om allmänna behörighetsvillkor för vissa kommunala uppdrag m. m. Hæggström. 66 s. S.
5. Betänkande med förslag till civilförsvarslag m. m. Beckman. 262 s. S.
6. Betänkande med förslag till byordningar och instruktioner för ordningsmännen i lappbyarna. Marcus. 85 s. Jo.
7. Utredningar angående ekonomisk efterkrigsplanering. 1. Marcus. 215 s. Fi.
8. Betänkande med förslag angående revision av riksdagens arbetsformer. Norstedt. 114 s. Ju.
9. Processlagberedningens förslag till lag om införande av nya rättegångsbalken m. m. 1. Lagtext. Norstedt. viij, 192 s. Ju.
10. Processlagberedningens förslag till lag om införande av nya rättegångsbalken m. m. 2. Motiv m. m. Norstedt. 500 s. Ju.
11. Statsmakterna och folkhushållningen under den till följd av stormaktskriget 1939 inträdda krisen. Del 4. Tiden juli 1942—juni 1943. Idun. 559 s. Fo.
12. Utredningar angående ekonomisk efterkrigsplanering. 2. Investeringsutredningens betänkande med förslag till investeringsreserv av statliga, kommunala och statsunderstödda anläggningsarbeten för budgetåret 1944/45. Marcus. 272 s. Fi.
13. Utredningar angående ekonomisk efterkrigsplanering. 3. Bilagor till investeringsutredningens betänkande med förslag till investeringsreserv av statliga, kommunala och statsunderstödda anläggningsarbeten för budgetåret 1944/45. Marcus. 77 s. Fi.
14. Utredningar angående ekonomisk efterkrigsplanering. 4. Marcus. 153 s. Fi.
15. Socialvårdskommitténs betänkande. 7. Utredning och förslag angående lag om allmän sjukförsäkring. Beckman. 360 s. S.
16. Socialvårdskommitténs betänkande. 8. Kostnadsberäkningar angående lag om allmän sjukförsäkring. Beckman. 91 s. S.
17. Betänkande med förslag till åtgärder för främjandet av litteraturtjänsten inom de tekniska fackområdena. Hæggström. 165 s. E.
18. Betänkande med förslag till vägtrafikstadga m. m. Beckman. 84 s. K.
19. Om inrättande av ett samhällsvetenskapligt forskningsråd. Hæggström. 23 s. E.
20. 1940 års skolutrednings betänkanden och utredningar. 1. Skolan i samhällets tjänst. Frågeställningar och problemläge. Idun. 138 s. E.
21. 1940 års skolutrednings betänkanden och utredningar. 2. Sambandet mellan folkskola och högre skola. Idun. 354 s. E.
22. 1940 års skolutrednings betänkanden och utredningar. 3. Utredning och förslag angående vidgade möjligheter till högre undervisning för landsbygdens ungdom. Idun. 104 s. E.
23. 1940 års skolutrednings betänkanden och utredningar. Bilaga 3. Förhandlingarna vid sammanträde den 15—den 17 juni 1943 med 1940 års skolutrednings rådgivande nämnd. Idun. (2), 148 s. E.
24. Betänkande med förslag rörande revision av lagstiftningen om kvinnas behörighet att innehava statstjänst och annat allmänt uppdrag. Norstedt. 65 s. Ju.
25. Utredningar angående ekonomisk efterkrigsplanering. 5. Promemoria angående yrkesutbildning för arbetslösa m. m. Hæggström. 92 s. E.
26. Befolkningspolitik i utlandet. Beckman. 239 s. S.
27. Betänkande med utredning och förslag angående rätten till vissa uppfinningar m. m. Marcus. 83 s. H.
28. 1941 års reumatikervårdssakkunnigas betänkande. Del 2. Utredning och förslag rörande behovet av och formen för statligt understöd till utbyggande inom landets sjukvårdsväsen av efterbehandling och konvalescentvård. Sv. Tryckeri AB. 101 s. 6 ritn. S.
29. Socialutbildningssakkunniga. 1. Utredning och förslag rörande den högre socialpolitiska och kommunala utbildningen. Hæggström. 192 s. E.
30. Ungdomsvårdskommitténs betänkande 1 med utredning och förslag angående psykisk barna- och ungdomsvård. Norstedt. 277 s. Ju.
31. Ungdomsvårdskommitténs betänkande 2 med utredning och förslag angående stöd åt ungdomens föreningsliv. Norstedt. 195 s. Ju.
32. Slututlåtande avgivet av besparingsberedningens järnvägssakkunniga. Marcus. 169 s. Fi.
33. Socialvårdens omfattning och kostnader efter 1930. Beckman. 69 s. S.
34. Socialvårdskommitténs betänkande. 9. Utredning och förslag angående revision av lagstiftningen om barnavårdsanstalter och fosterbarnsvård. Beckman. 296 s. S.
35. Betänkande med förslag till lag om skyldighet för innehavare av järnväg eller spårväg att hålla stängsel. Norstedt. 76 s. Ju.
36. Utredningar angående ekonomisk efterkrigsplanering. 6. Marcus. 130 s. Fi.
37. Kommunindelningskommittén. 1. Den lantkommunala författningsregleringens historia. Av E. Schalling. Marcus. 108 s. S.
38. Betänkande angående ordnandet av civilanställning för avgående fast anställt manskap vid försvaret. Beckman. 160 s. Fö.
39. Betänkande med förslag i anledning av utredning rörande tillstånd för juridiska personer att utöva yrkesmässig automobiltrafik. Idun. 122 s. K.
40. Promemoria angående socialvården under krig. Idun. 115 s. S.
41. Förslag till handledning i sexualundervisning för lärare i folkskolor. Hæggström. 70 s. 4 pl. E.
42. 1943 års riksteaterutrednings betänkande och förslag angående riksteaterns omorganisation m. m. Blom. 117 s. E.
43. Betänkande med förslag till inrättande av ett forskningsråd på jordbrukets område. Hæggström. 108 s. Jo.
44. Betänkande med förslag rörande utnyttjandet av ingenjörtekniskt utbildad personal inom försvarsväsendet och därmed sammanhängande frågor. Idun. 169 s. Fö.
45. Betänkande med förslag till åtgärder för den jordbrukstekniska forskningens och upplysningsverksamhetens ordnande. Idun 75 s. Jo.
46. Betänkande med förslag till lag om ändring i vissa delar av lagen den 18 juni 1926 om delning av jord å landet samt lag om sammanläggning av fastigheter å landet, m. m. Norstedt. 294 s. Ju.
47. Statens sjukhusutredning av år 1943. Betänkande 1. Utredning och förslag rörande den förvaltningsekonomiska statistiken vid kroppssjukhusen. Beckman. 95 s. S.
48. Betänkande med förslag till allmän ordningsstadga m. m. Beckman. 184 s. S.
49. Betänkande angående organisationen av garnisonssjukvården i Stockholm. Beckman. 92 s. Fö.
50. Strafflagberedningens betänkande angående verkställigheten av frihetsstraff m. m. Marcus. 388 s. Ju.
51. Betänkande i abortfrågan. Beckman. 351 s. S.
52. Folkbokföringskommitténs betänkande med förslag till omorganisation av folkbokföringen. Marcus. iv, 413 s. Fi.
53. Betänkande med förslag till förstatligande av polisväsendet i riket och åklagarväsendet i rikets städer. Del 1. Allmänna grunder. Norstedt. 408 s. 2 bil. S.
54. Betänkande med förslag till förstatligande av polisväsendet i riket och åklagarväsendet i rikets städer. Del 2. Organisationens utformning, avlöningsfrågor m. m. Norstedt. 248 s. S.
55. Betänkande rörande organisatoriska åtgärder för den medicinska forskningens främjande. Hæggström. 214 s. E.
56. Betänkande med förslag angående den statsunderstödda torrläggningsverksamheten. Hæggström. 307 s. 3 bil. Jo.
57. Utredningar angående ekonomisk efterkrigsplanering. 7. Framställningar och utlåtanden från kommissionen för ekonomisk efterkrigsplanering. 1. Marcus. 159 s. Fi.
58. Utredning och förslag angående förhållandet mellan arbetsuppgifter och löneställning för personal vid statens järnvägars smalspåriga bandelar. Beckman. 103 s. K.
59. Betänkande med förslag till ändrad semesterlagstiftning. Beckman. 354 s. Fi.

Anm. Om särskild tryckort ej angives, är tryckorten Stockholm. Bokstäverna med fetstil utgöra begynnelsebokstäverna till det departement, under vilket utredningen avgivits, t. ex. E. = ecklesiastikdepartementet, Jo. = jordbruksdepartementet. Enligt kungörelsen den 3 febr. 1922 ang. statens offentliga utredningars yttre anordning (nr 98) utgives utredningarna i omslag med enhetlig färg för varje departement.

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1944: 59
SOCIALDEPARTEMENTET

BETÄNKANDE MED FÖRSLAG

TILL

ÄNDRAD SEMESTERLAGSTIFTNING

AVGIVET AV

1942 ÅRS SEMESTERKOMMITTÉ

STOCKHOLM 1944
K. L. BECKMANS BOKTRYCKERI
[2164 44]

INNEHÅLLSFÖRTECKNING.

Till

Herr Statsrådet och Chefen för Kungl. Socialdepartementet.

Jämlikt Kungl. Maj:ts bemyndigande den 30 juni 1942 tillkallade chefen för socialdepartementet den 3 november samma år till utredningsmän för verkställande av en allmän, förutsättningslös översyn av lagen den 17 juni 1938 om semester och framläggande av därav föranledda förslag dåvarande häradshövdingen J. Hagander, tillika ordförande, ombudsmannen i svenska industritjänstemannaförbundet ingenjören H. Adamsson, 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.

Till sekreterare vid utredningen förordnade departementschefen enligt vederbörligt bemyndigande den 18 november 1942 assessorn i Svea hovrätt Y. Samuelsson.

Utredningen har antagit benämningen 1942 års semesterkommitté.

Sedan Hagander den 11 juni 1943 utnämnts att vara 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.

Efter framställning av kommittén medgav departementschefen den 4 januari 1944, att kommittén finge verkställa en undersökning rörande de korttidsanställdas arbetsförhållanden. För att såsom expert biträda kommittén vid denna undersökning tillkallade departementschefen samtidigt extra revisorn hos socialstyrelsen E. Olsson. Undersökningen har av Olsson utförts under överinseende av t. f. byråchefen i socialstyrelsen T. Jerneman.

Den 17 mars 1944 uppdrog Kungl. Maj:t åt kommittén att verkställa den omprövning av frågan om differentiering av den lagstadgade semesterns längd för olika grupper av arbetstagare med hänsyn till deras semesterbehov, om vilken riksdagen hemställt i skrivelse den 4 mars samma år, nr 48. I anledning av detta uppdrag har kommittén påbörjat undersökning till vinnande av nödigt underlag för frågans bedömande.

Till kommittén har från socialdepartementet överlämnats följande dit inkomna handlingar, nämligen:

1) skrivelse av järnvägsstyrelsen den 31 oktober 1938 angående semestrarnas utspridning;

2) gemensam framställning av svenska arbetsgivareföreningen och landsorganisationen den 3 mars 1939 angående semesterlönens beräknande jämte däröver avgivna yttranden;

3) skrivelse av svenska gruvindustriarbetareförbundets avdelning nr 12 Kiruna i maj 1939 angående semesterlönens beräknande;

4) skrivelse av W. Sörling, Avaström, Gävle, den 23 november 1939 angående semester för gårdskarlar och värmeskötare;

5) yttrande av statskontoret den 12 mars 1942 i ärende angående framställningar om semesterersättning åt vissa lärare vid verkstadsskolor för arbetslös ungdom;

6) skrivelse av svenska musikerförbundet den 10 juni 1942 angående semesterrätt för vissa korttidsanställda musiker; samt

7) skrivelse av Gösta Jonsson, Sundsvall, den 23 juli 1942 angående semesterlönens beräknande.

Efter remiss har kommittén den 28 augusti 1944 avgivit underdånigt utlåtande över en av socialstyrelsen verkställd utredning med förslag till lagstiftning angående vissa uppdragstagares likställande med arbetstagare.

På framställning av kommittén ha svenska arbetsgivareföreningen och vissa till densamma anslutna förbund, svenska lantarbetsgivareföreningen, föreningen skogsarbeten, Värmlands och västra Bergslagens skogsarbetsgivareförening, handelns arbetsgivareorganisation, vissa under landsorganisationen hörande fackförbund ävensom Daco till kommittén avgivit yttrande över en av kommittén utarbetad promemoria rörande frågan om semesterrätt för säsongarbetare och andra arbetstagare utan längre sammanhängande anställning. Lantarbetsgivareföreningen och svenska lantarbetareförbundet ha därjämte, efter hemställan av kommittén, till densamma lämnat vissa uppgifter rörande arbetsförhållandena inom jordbruket.

Beträffande semesterlagens tillämpning å kommunala arbetstagare har kommittén överlagt med representanter för svenska landstingsförbundet, svenska stadsförbundet, svenska landskommunernas förbund, tjänstemännens centralorganisation, Sveriges kommunaltjänstemannaförbund, Sveriges läkarförbund, svensk sjuksköterskeförening och svenska kommunalarbetareförbundet.

De bestämmelser, som avse postgirorörelsens anlitande vid gäldande av semesterersättning, ha utformats i samråd med postsparbankschefen J. Enger, som därvid lämnat kommittén värdefull medverkan.

Med förmälan, att det kommittén ursprungligen lämnade uppdraget numera slutförts och att kommittén ämnar i ett senare sammanhang återkomma till spörsmålet om differentiering av semesterns längd efter växlande semesterbehov, får kommittén härmed överlämna ett betänkande innefattande förslag till

1) Lag om semester; samt

2) Kungörelse om anlitande av postgirorörelsen vid gäldande av semesterersättning.

Vid betänkandet äro fogade fyra bilagor, av vilka bilaga 2 upprättats av Olsson samt de övriga av kommitténs sekreterare.

Undertecknade Adamsson, Jansson, Odholm, Sölvén och Wikander åberopa i vissa delar särskilda yttranden.

Stockholm den 30 november 1944.

OVE HESSELGREN.

HARALD ADAMSSON. AXEL JANSSON. ALVAR ODHOLM.

ARNOLD SÖLVÉN. RIKARD WIKANDER.

/ Yngve Samuelsson.

Förslag
till
Lag om semester.

Härigenom förordnas som följer:

Lagens tillämpningsområde.

1 §.

Denna lag äger tillämpning å arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantagas:

a) arbetstagare hos staten för vilka gälla särskilda föreskrifter rörande semester;

b) arbetstagare hos landsting, kommun eller annan menighet för vilka gälla särskilda, av Konungen godkända föreskrifter rörande semester;

c) arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj; samt

d) arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst.

Lagens tvingande verkan.

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.

Om ogiltighet i visst annat fall av avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare stadgas i 20 § tredje stycket.

Semesterrättens uppkomst.

3 §.

Arbetstagare, som innehaft sin anställning sedan minst trettio dagar (karenstid), äge rätt till semester enligt vad i 4 och 5 §§ stadgas.

Överlåtelse av företag eller fartyg må icke inverka på arbetstagarens rätt till semester.

Semesterns omfattning.

4 §.

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

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 första stycket, skall dylik sedvänja lända till efterrättelse för samtliga arbetstagare i yrkesgruppen. Av semestern i dess helhet skall härvid en tolvtedel anses belöpa å varje kalendermånad av kvalifikationsåret. Uppkommer vid beräkningen av se-

mesterns längd i fall som här avses brutet tal, skall semestern utgå med närmast högre dagantal.

5 §.

Rätt till semester föreligger endast för kalendermånad, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst sexton dagar.

Med dag, å vilken arbete utförts, jämställes dag varunder arbetstagaren

a) åtnjutit semester;

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

c) i samband med havandeskap avhållit sig från arbete, dock högst för en tid av tolv veckor; eller

d) 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. Under varje kvalifikationsår må likväl av tid, varunder arbetstagaren fullgjort militärövning, högst sextio dagar räknas honom till godo.

Dag, under vilken arbetstagaren varit frånvarande från arbetet av anledning som i andra stycket b)—d) sägs, skall icke jämställas med arbetad tid, därest arbete eljest uppenbarligen icke kunnat beredas arbetstagaren å sådan dag.

6 §.

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

Arbetstagare, vilken har att utföra sitt arbete jämväl å söndag, äge åtnjuta ledighet från arbetet å söndag som infaller under eller omedelbart efter semestern. Är sådan arbetstagare berättigad till ledighet från arbetet å annan veckodag än söndag, och infaller dylik ledighetsdag under semestern, skall den dagen inräknas i semestern.

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

7 §.

Övergår arbetstagare hos samma arbetsgivare till sådan anställning, som medför rätt till semester med hänsyn till anställnings- och arbetsförhållandena under löpande kalenderår, må semestern, med inräknande av arbetstagaren enligt 4 och 5 §§ tillkommande semesterdagar, utgå med högst det antal dagar, varmed i den nya anställningen semester utgår för helt år.

Semesterns förläggning.

8 §.

Arbetsgivaren äge bestämma, när semester skall utgå. Semestern, vilken företrädesvis bör förläggas till tid mellan den 2 maj och den 30 september,

skall utgå i ett sammanhang, såframt icke överenskommelse om annan ordning träffas med arbetstagaren.

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 hembiträde i lanthushåll.

Semestern må icke utan arbetstagarens medgivande förläggas till sådan tid för hans frånvaro från arbetet, som enligt 5 § andra stycket b)—d) och tredje stycket skall jämställas med arbetad tid.

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

9 §.

Arbetsgivaren skall senast fjorton dagar före semesterns början på lämpligt sätt underrätta arbetstagaren om tiden för semestern.

Vad i första stycket stadgas skall icke gälla beträffande arbetstagare å fartyg. Önskar sådan arbetstagare erhålla semester, skall han göra skriftlig ansökan därom hos arbetsgivaren. Har dylik ansökan icke gjorts och vill arbetsgivaren ej med stöd av 14 § till arbetstagaren utgiva enbart semesterlön, må arbetsgivaren, såframt överenskommelse därom träffas med arbetstagaren, under högst ett år uppskjuta semestern.

Semesterlön vid ledighet från arbetet.

10 §.

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

Annan arbetstagare än i första stycket sägs äge för varje semesterdag uppbära lön med belopp, motsvarande hans genomsnittliga dagsinkomst under de dagar av senast förflutna kvalifikationsår, å vilka han utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Hänsyn skall därvid icke tagas till sådant tillägg till lönen, som utgått för tid utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden (övertidstillägg). Har arbetstagaren under minst hälften av den å kvalifikationsåret belöpande anställningstiden varit frånvarande från arbetet av anledning, varom förmäles i 5 § andra stycket b)—d), skall vid beräkning av semesterlönens storlek hänsyn tagas till tiden för frånvaron och till den lön, som arbetstagaren sannolikt skulle hava uppburit för berörda tid, därest han utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

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

För arbetstagare, som avses i andra stycket, må överenskommelse träffas om annan beräkning av semesterlönen än där föreskrives, såframt överenskommelsen har form av kollektivavtal och å arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation, som enligt lagen om förenings- och förhandlings-

rätt är att anse såsom huvudorganisation. Föreligger dylikt avtal, må det av arbetsgivare, som är bunden av avtalet, efter överenskommelse tillämpas jämväl beträffande arbetstagare, vilken därav är obunden men sysselsättes i arbete för vilket avtalet gäller.

11 §.

Arbetstagare, som är i arbetsgivarens kost, äge för varje dag 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.

12 §.

Arbetstagare, som under någon del av semestern utför avlönat arbete inom sitt yrke, miste rätten till lön under semestern. Arbetstagare, som jämsides med den anställning vari semestern åtnjutes innehar annan anställning inom sitt yrke, skall dock vara oförhindrad att under semestern utföra sådant avlönat arbete i sistnämnda anställning, som ej går utöver det vanliga.

Semesterlön utan ledighet från arbetet.

13 §.

Användes arbetstagare vid jordbruk uteslutande till djurskötsel, må arbetsgivaren, i vad avser semestertid utöver sex dagar, till arbetstagaren utgiva enbart semesterlön enligt 10 §.

14 §.

Har arbetstagare å fartyg icke, enligt vad i 9 § andra stycket sägs, gjort skriftlig ansökan om semester, må arbetsgivaren till arbetstagaren utgiva enbart semesterlön enligt 10 §.

15 §.

I fall, som avses i 13 och 14 §§, skall, där arbetstagaren är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller månad, av lönen å varje dag för vilken semesterlön skall utgå anses belöpa, vid veckolön en sjättedel och vid månadslön en tjugufemtedel.

Särskilda bestämmelser rörande vissa arbetstagare.

16 §.

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. Däremot är sådan arbetstagare berättigad till semesterlön, såframt han innehaft sin anställning sedan minst trettio dagar och hans sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under anställningstiden uppgår till belopp, minst motsvarande sexton gånger den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten för arbete av den art, varom fråga är, under en arbetstid av åtta timmar.

Visar arbetstagaren sig hava varit förhindrad utföra arbetet för arbetsgiva-

rens räkning av anledning, varom förmäles i 5 § andra stycket b)—d), skall vid beräkning av den sammanlagda arbetsinkomstens storlek hänsyn tagas till inkomst, som arbetstagaren sannolikt skulle hava uppburit under den tid hindret varat, såvida det ej är uppenbart, att arbetstagaren eljest under berörda tid icke skulle hava utfört arbete för arbetsgivarens räkning. I fråga om havandeskap och militärövning må dock hänsyn endast tagas till den tid, som enligt 5 § andra stycket högst må jämställas med arbetad tid.

Vad i 3 § andra stycket är stadgat liksom ock vad i 4 § första stycket sägs om kvalifikationsår skall gälla även beträffande arbetstagare, som avses i denna paragraf.

Bestämmelserna i 10 § sista stycket skola äga motsvarande tillämpning vid fastställande av den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten.

17 §.

Semesterlönen för arbetstagare, som avses i 16 §, utgör fyra procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under den del av anställningen, som belöper å det senast förflutna kvalifikationsåret. Beträffande arbetstagare, varom här är fråga, skall vad i 10 § tredje stycket och 11 § är stadgat äga motsvarande tillämpning.

Semesterlönen skall utbetalas till arbetstagaren senast den 1 juli närmast efter kvalifikationsårets utgång eller, därest kvalifikationsåret utlöper efter den 1 maj, senast två månader efter dess utgång.

18 §.

Har arbetstagare under viss kalendermånad för arbetsgivarens räkning utfört, förutom arbete som avses i 16 §, jämväl annat arbete utan att detta berättigar honom till semester enligt 4 och 5 §§, skall jämväl sistnämnda arbete anses vara utfört under förhållanden, som avses i 16 §, och arbetstagaren förty under de i 16 § första stycket angivna förutsättningarna vara berättigad till semesterlön för arbetet i dess helhet enligt bestämmelserna i 16 och 17 §§. Härvid skall, då det gäller att avgöra, huruvida arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst uppgår till belopp, som medför rätt till semesterlön, den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten för det i 16 § avsedda arbete, varom fråga är, tillämpas även med avseende å det andra arbetet.

Har arbetstagare under viss kalendermånad för arbetsgivarens räkning utfört, förutom arbete för vilket semesterrätt för honom föreligger enligt 4 och 5 §§, jämväl arbete under förhållanden, som avses i 16 §, äge han icke räkna sig sistnämnda arbete till godo för erhållande av semesterlön enligt 16 och 17 §§.

Semesterersättning.

19 §.

Arbetstagare, som lämnar sin anställning eller entledigas därifrån, innan han åtnjutit honom tillkommande semester eller semesterlön, äger rätt till er-

sättning därför enligt de i 10, 11 samt 16—18 §§ stadgade grunderna (semesterersättning). Härvid skall arbetstagaren tillika enligt enahanda grunder vara berättigad till ersättning för den semester eller semesterlön, som arbetstagaren vid fortsatt anställning skulle hava ägt åtnjuta för den del av löpande kvalifikationsår, varunder anställningen varat.

Var arbetstagaren avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller månad, skall vid beräkning av semesterersättningen för dag vad i 15 § stadgas äga motsvarande tillämpning.

Har arbetstagare, vars anställning icke varat mer än två år, utan invändning mottagit semester, vartill han enligt 4 § ännu icke blivit berättigad, må vid bestämmande av semesterersättning motsvarande antal dagar avräknas.

För arbetstagare i arbetsgivarens kost skall ersättning för kosten utgå allenast för det antal dagar, för vilket ersättning i övrigt skall beräknas.

Semesterersättning skall icke utgå, då anställning avbrytes genom dödsfall eller upphör till följd av arbetstagarens pensionering.

20 §.

Semesterersättning skall av arbetsgivaren insättas å särskilt postgirokonto för att där innestå till dess arbetstagaren får tillfälle att hålla semester. Närmare föreskrifter om insättning å och utbetalning från postgirokontot meddelas av Konungen.

Uttagas ej medel, som för arbetstagarens räkning insatts å postgirokontot, inom därför av Konungen bestämd tid, miste arbetstagaren eller, om han avlidit, hans dödsbo, i den mån Konungen ej annat föreskriver, sin rätt till medlen. Dessa tillfalla i sådant fall fonden för friluftslivets främjande.

Har mellan arbetsgivare och arbetstagare träffats avtal, som innefattar avvikelse från vad i första stycket föreskrives angående postgirorörelsens anlitande, skall avtalet i sådan del vara ogillt, med mindre Konungen för viss yrkesgrupp annat medgivit. I den mån ej annat följer av dylikt medgivande, må arbetsgivare icke utgiva semesterersättning i annan ordning än i första stycket sägs.

21 §.

Begär arbetstagare, som är berättigad att från postgirokontot utbekomma semesterersättning, av arbetsgivaren ledighet för hållande av semester, bör sådan ledighet icke förvägras honom.

Allmänna bestämmelser.

22 §.

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

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

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

23 §.

Envar, som vill fordra semesterlön, semesterersättning 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.

24 §.

Mål, som avser tillämpningen av denna lag, upptages och avgöres av allmän domstol. Vid arbetsdomstolen skall dock anhängiggöras mål beträffande arbetstagare, vars arbetsavtal för någon del av den tid, varunder arbetstagaren förvärvat den semesterrätt, till vilken anspråket hänför sig, regleras av kollektivavtal.

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

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

Genom denna lag upphäves lagen den 17 juni 1938 om semester.

Den nya lagen skall icke verka rubbning i semesterrätt, som på grund av den äldre lagen uppkommit vid den nya lagens ikraftträdande; och arbetstagare, som vid den nya lagens ikraftträdande fortsätter tidigare anställning, skall, ehuru semesterrätt på grund av den äldre lagen då ännu icke uppkommit för honom, med avseende å rätten till semester äga tillgodoräkna sig jämväl anställningstiden före lagens ikraftträdande, därest denna jämte den fortsatta anställningstiden uppgår till minst 180 dagar.

2—2164 44

Förslag

till

Kungörelse om anlitande av postgirorörelsen vid gäldande av semesterersättning.

Härigenom förordnas som följer:

1 §.

För det anlitande av postgirorörelsen, som avses i 20 § lagen den 1945 (nr) om semester, skall finnas särskilt postgirokonto (semesterersättningskontot).

2 §.

Är arbetstagare vid anställnings upphörande berättigad till semesterersättning enligt 19 § lagen om semester, skall arbetsgivaren å semesterersättningskontot för arbetstagarens räkning insätta det belopp, vartill ersättningen uppgår. Insättningen skall ske senast å åttonde dagen efter anställningens upphörande eller, därest hinder därför möter, så snart detta upphört.

Vid insättningen skall användas särskilt semesterinbetalningskort med tillhörande bevis angående semesterersättning. Å såväl inbetalningskortet som beviset skall arbetsgivaren angiva sitt namn och sin adress, arbetstagarens fullständiga förnamn och efternamn, födelsedag och födelseår samt adress ävensom det belopp som inbetalas och det kalenderår, varunder semesterersättningen förvärvats. Har semesterersättningen förvärvats under skilda kalenderår, skall å inbetalningskortet och å beviset angivas hur stor del av ersättningen, som hänför sig till ett vart av de olika åren.

Insättning å semesterersättningskontot må även ske medelst användning av girokort (girering).

I andra stycket omförmält bevis avstämplas av postgirokontoret samt tillställes ofördröjligen arbetstagaren under den av arbetsgivaren uppgivna adressen.

3 §.

Arbetstagare, för vars räkning medel enligt bestämmelserna i 2 § blivit insatta å semesterersättningskontot, äger efter ansökan hos postgirokontoret få medlen till sig utbetalda. Härvid skall iakttagas, att medel, som hänföra sig till ett och samma kalenderår, skola utbetalas på en gång samt att sådana medel ej må utbetalas tidigare än den 2 maj året därpå, såframt arbetstagaren ej med intyg av arbetsgivare, hos vilken han är anställd, eller av fackförening eller ock av organ för den offentliga arbetsförmedlingen styrker att han dessförinnan är i tillfälle att använda medlen för att hålla semester.

Avlider arbetstagare, som har medel innestående å semesterersättningskontot, äger dödsboet efter ansökan få medlen omedelbart till sig utbetalda.

Göres ej ansökan om utbetalning av medel, som för arbetstagares räkning insatts å semesterersättningskontot, inom två år från utgången av det år, var-

under arbetstagaren utan företeende av sådant intyg varom förmäles i första stycket kunnat få medlen till sig utbetalda, miste arbetstagaren eller, om han avlidit, hans dödsbo sin rätt till medlen. I särskilda fall må dock generalpoststyrelsen, med avseende å förekommande omständigheter, medgiva medlens utbetalande, ehuru ansökan därom gjorts senare än vad nyss sagts.

4 §.

Avgift skall ej utgå för vare sig insättning å semesterersättningskontot eller utbetalning därifrån. Ansökan till postgirokontoret om utbetalning från semesterersättningskontot befordras likaledes portofritt.

5 §.

Generalpoststyrelsen har att fastställa formulär till sådana blanketter, som erfordras vid tillämpningen av bestämmelserna i denna kungörelse, ävensom att meddela de ytterligare föreskrifter, som kunna vara påkallade för postgirorörelsens anlitande för här avsett ändamål.

Blanketter till semesterinbetalningskort med tillhörande bevis samt ansökan om utfående av semesterersättning tillhandahållas å postanstalterna.

Denna kungörelse träder i kraft den 1 januari 1946.

I. Inledning.

Gällande lag.

Huvudkälla till lagen den 17 juni 1938 (nr 287) om semester är ett av 1936 års semestersakkunniga den 16 december 1937 avgivet betänkande med förslag till lag om semester (statens off. utredn. 1937: 49). I proposition nr 286 framlade Kungl. Maj:t förslag till lag i ämnet för 1938 års riksdag. I anslutning till propositionen väcktes inom riksdagen ett flertal motioner, nämligen i första kammaren nr 346 och 349—354 samt i andra kammaren nr 485, 487, 490, 491, 496, 497, 501, 502 och 504—510. Efter det andra lagutskottet avgivit utlåtande i ärendet (nr 58 och 61), blev propositionen med vissa ändringar antagen av riksdagen.

Lagen har sedermera ändrats dels den 28 juni 1941 (nr 559) och dels den 27 mars 1942 (nr 119).

Semesterlagen, som trädde i kraft den 1 juli 1938, har karaktär av en allmän, tvingande minimilagstiftning, d. v. s. en lagstiftning som med tvingande verkan tillförsäkrar arbetstagare av alla kategorier viss minimisemester. Lagen äger i princip tillämpning å samtliga arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Undantagna från lagens tillämpning äro sådana arbetstagare hos staten, för vilka gälla särskilda föreskrifter rörande semester, samt arbetstagare, som är medlem av arbetsgivarens familj eller som avlönas uteslutande genom andel i vinst. Vidare stadgas att anställning, som icke kan anses utgöra arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning och förvärvskälla, icke berättigar till semester.

De semesterförmåner, som lagen bereder arbetstagarna, äro lika avvägda för alla arbetstagare oberoende av deras tjänsteställning. Emellertid gäller, att 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 lagen, dylik sedvänja skall, med beaktande av lagens övriga bestämmelser, lända till efterrättelse för hela yrkesgruppen i fråga.

Lagens tvingande verkan har kommit till uttryck sålunda, att därest mellan arbetsgivare och arbetstagare träffats avtal, som innefattar avstående från rätt till semester eller i något avseende mindre förmåner för arbetstagaren än vad i lagen stadgas, avtalet i sådan del skall vara ogiltigt, med mindre annat uttryckligen angives i lagen.

Såsom grundläggande förutsättning för uppkomsten av rätt till semester gäller, att arbetstagaren innehaft fortlöpande anställning hos samma arbetsgivare sedan minst 180 dagar. Från denna huvudregel har dock avvikelse skett dels därigenom att överlåtelse av företag eller fartyg icke får inverka

på arbetstagarens rätt till semester och dels därutinnan att avbrott i anställningen ej heller får utöva sådan inverkan, såframt det med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt.

Semester utgår för kalenderår och omfattar en dag för varje kalendermånad anställningen varat under närmast föregående kalenderår (kvalifikationstid); dock kunna parterna överenskomma att annan tolvmånadsperiod än föregående kalenderår skall gälla såsom kvalifikationstid. Rätt till semester föreligger endast för sådan kalendermånad, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar. Med dag, å vilken arbete utförts, jämställes 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 ock fullgjort militärtjänst av viss beskaffenhet. Dag, under vilken arbetstagaren varit oförmögen till arbete eller fullgjort militärtjänstgöring, må dock icke räknas honom till godo, därest arbete eljest uppenbarligen icke kunnat beredas honom å sådan dag. I semestern inräknas icke söndagar; ej heller helgdag inräknas, såframt semestern utgår med mindre antal dagar i en följd än 6. Sedvanliga fridagar inräknas däremot.

Av det anförda följer, att arbetstagare, som har fortlöpande arbete hela året, på lagen kan grunda anspråk på en årlig semesterledighet av 12 dagar.

Arbetsgivaren äger bestämma tidpunkten för semesterns förläggning. Därvid skall emellertid iakttagas, att semestern skall utgå i ett sammanhang, såframt icke överenskommelse om uppdelning av semestern träffas med arbetstagaren. Föreskriften att semestern skall utgå i ett sammanhang gäller dock icke beträffande arbetstagare vid jordbruket jämte därtill hörande binäringar och trädgårdsskötseln samt beträffande hembiträde i lanthushåll. Från regeln om arbetsgivarens frihet att bestämma när semestern skall utgå finnas vissa undantag. Semestern må nämligen icke utan arbetstagarens medgivande förläggas till tid, då arbetstagaren i samband med havandeskap avhåller sig från arbete eller är arbetsoförmögen på grund av olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom, ej heller till tid då han fullgör sådan militärtjänstgöring som enligt vad ovan anförts jämställes med arbetad tid. Vidare må semester för arbetstagare å fartyg icke utan arbetstagarens medgivande utgå annat än i svensk hamn. För arbetstagare å fartyg gäller därjämte, att enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren semestern kan uppskjutas under högst ett år.

Arbetsgivaren skall senast 14 dagar före semesterns början på lämpligt sätt underrätta arbetstagaren om tiden för semestern. Undantag från denna varselskyldighet gäller dock för arbetstagare å fartyg.

Under semestern skall lön utgå. Arbetstagare, som är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, äger 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 arbete på övertid. Har arbetstagaren varit frånvarande från arbetet på grund av semester eller olycksfall i arbetet, yrkessjukdom eller sådan militärövning som enligt semesterlagen jämställes med arbetad tid, skall vid beräkning av semesterlönens 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. Arbetstagare, som är i arbetsgivarens kost men under semestern icke till någon del uttager denna förmån, äger rätt till skälig ersättning för kosten. Ersättning för kost utgår härvid jämväl för söndag och helgdag, som infaller under semestern. Vid beräkning av semesterlön skall hänsyn icke tagas till förmån av fri bostad eller till löneförmån, som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

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 är icke berättigad till semester utan endast till semesterlön. Sådan förmån utgår — sedan arbetstagarens anställning varat minst 180 dagar — såframt arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst under kvalifikationstiden uppgår till belopp, minst motsvarande 108 gånger den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten för arbete av den art, varom är fråga, under en arbetstid av 8 timmar. Semesterlönen utgör 4 % av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under kvalifikationstiden.

För arbetstagare å fartyg stadgas, att det åligger arbetstagaren att skriftligen ansöka om semesterledighet, vid äventyr att han eljest endast blir berättigad till ersättning med belopp motsvarande vad han skulle ha uppburit i lön under semestern. Arbetstagare å fartyg har således valfrihet mellan semesterledighet eller ersättning motsvarande semesterlönen. I fråga om sådan arbetstagare vid jordbruk, vilken användes uteslutande till djurskötsel, har motsvarande valfrihet tillerkänts arbetsgivaren.

Arbetstagare, som lämnar sin anställning eller entledigas därifrån innan han åtnjutit honom tillkommande semester eller semesterlön, skall erhålla ersättning därför. Rätt till semesterersättning föreligger dock icke, då anställning avbrytes genom dödsfall eller upphör till följd av arbetstagarens pensionering. Vid beräkning av semesterersättningens storlek skall hänsyn jämväl tagas, beträffande ersättningen för semester till de kalendermånader av löpande kalenderår, för vilka semesterrätt föreligger, och till den inkomst, som därunder åtnjutits, samt beträffande ersättningen för semesterlön till den inkomst, som åtnjutits under det löpande kalenderåret.

Arbetstagare, som under någon del av semestern utför avlönat arbete inom sitt yrke, går förlustig rätten till lön under semestern. Arbetsgivare, som åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen, skall gälda, förutom semester-

lön, vartill arbetstagaren på grund av lagen kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada, därvid hänsyn skall tagas även till arbetstagarens intresse av att hålla semester och övriga sådana omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Mål, som avse lagens tillämpning, upptagas och avgöras av allmän domstol; dock att mål beträffande arbetstagare, vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal, skola anhängiggöras vid arbetsdomstolen.

Såväl 1941 års som 1942 års ändring i lagen hänförde sig till frågan i vad mån militärtjänstgöring skall få jämställas med tid, då arbetstagaren utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Översikt av reformkraven.

Under de år, som förflutit sedan semesterlagen trädde i kraft, ha i skilda sammanhang och i olika avseenden framkommit yrkanden om ändringar i lagen. Kritiken mot lagen har kommit från såväl arbetsgivar- som arbetstagarhåll. Inom riksdagen har väckts ett flertal motioner med yrkanden, berörande mer eller mindre väsentliga delar av semesterlagen, och dylika krav ha upptagits jämväl i framställningar till Kungl. Maj:t. Närmast följer en översikt av reformkraven. Kommittén återkommer utförligare till dem vid behandlingen av de olika frågor kraven avse.

Beträffande *tillämpningsområdet* för semesterlagen föreligga yrkanden i såväl utvidgande som inskränkande riktning. I förra hänseendet riktas från arbetstagarsidan kritiken särskilt mot det innehåll, som vid lagens tillämpning getts begreppet arbetstagare. Från skogsarbetarhåll yrkas att gränsdragningen mellan detta begrepp och begreppet självständig företagare göres sådan, att både huggarna och körarna inom norrländska skogsbruket bli att anse såsom arbetstagare i förhållande till virkesägaren. Motsvarande spörsmål beträffande handelsresande och handelsagenter samt musiker beröras i framställningar från dessa yrkesgruppers organisationer.

Bland yrkandena om inskränkning i lagens tillämpningsområde må nämnas, att från stadskommunalt håll ifrågasatts sådan begränsning av lagens giltighetsområde, att möjlighet skapas att medge dispens från lagens tillämpning för sådana kommunala befattningshavare, vilkas anställningsförhållanden regleras av tjänstereglementen. Likaså ha särskilda undantagsbestämmelser beträffande semester för lärare och andra anställda med ferier ansetts vara av behovet påkallade. Det har även ifrågasatts, huruvida lagen äger tillämpning å församlingspräst.

Ett i olika sammanhang ofta framställt krav hänför sig till lagens fordran på *180 dagars fortlöpande anställning* såsom grundläggande förutsättning för uppkomsten av semesterrätt, och inom riksdagen har väckts ett flertal motioner avseende frågor om semesterrätt för sådana arbetstagare, vilkas anställningsförhållanden äro mindre fasta. De grupper arbetstagare här åsyftas äro

främst skogsarbetare och andra säsongarbetare. I samband härmed har även rests spörsmålet om semester för sådana arbetstagare, vilka visserligen i många fall under avsevärd tid utföra arbete åt en och samma arbetsgivare men vilkas anställningsförhållande är av mindre fast karaktär, varför det enligt semesterlagen gällande villkoret om sammanhängande anställning icke kan anses uppfyllt. Till dylika arbetstagare äro att hänföra bland andra de extra stuveriarbetarna. De yrkanden, som i detta sammanhang framställts, gå i allmänhet ut på en väsentlig förkortning av den nuvarande minimianställningstiden om 180 dagar. En förkortning av denna tid till 30 dagar anses från flera håll nödvändig för att tillförsäkra här berörda arbetstagare semesterrätt.

Beträffande det med kravet på viss anställningstid såsom förutsättning för semester sammanhängande spörsmålet, vilken verkan ett *avbrott i anställningen* skall ha, framhålles av landsorganisationen, att praxis ådagalagt nödvändigheten av en klarare fixering av förutsättningarna för tillämpning av lagens regel, att avbrott i anställningen icke må inverka å semesterrätten, såvida en sådan inverkan med hänsyn till omständigheterna kan anses vara oskälig.

Ett annat spörsmål som uppmärksammats är frågan om semester för *bisyssla* eller — som lagen uttrycker det — anställning som icke är arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning och förvärvskälla.

Åtskillig kritik har vidare riktats mot utformningen av lagens bestämmelser om *kvalifikationstid* och dess förläggning. Från arbetsgivarhåll göres gällande, att bestämmelserna på detta område verka därhän att arbetstagarna få sina semesterförmåner fördubblade. Särskilt inom det husliga arbetet men även på andra arbetsområden anmärkes från arbetsgivarsidan, att arbetstagare, som exempelvis tillträder en anställning i början av ett år och under sommaren får åtnjuta 12 dagars semester, vid anställningens upphörande vid årets slut med lagens hjälp kunnat utfå semesterersättning med belopp, motsvarande en dagslön för varje månad som anställningen varat. Över huvud ges uttryck för missnöje med att lagstiftningen i förevarande hänseende kan leda därtill, att arbetsgivarens åtgärd att bevilja arbetstagaren semester redan under löpande år — en anordning som ter sig naturlig med utgångspunkt från att semestern anses utgöra rekreation för det löpande årets arbete — medför att arbetstagaren erhåller laglig rätt till mer omfattande semesterförmån än som motsvarar en betald ledighetsdag för varje anställningsmånad.

För att en arbetstagare skall bli berättigad till semester fordras icke blott viss tids sammanhängande anställning utan även *visst under anställningstiden utfört arbete*. Rätt till semester föreligger sålunda endast för kalendermånad, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar. I två motioner har yrkats sänkning av nämnda dagantal, i den ena motionen till 14 och i den andra till 6.

Även i fråga om *semesterns förläggning* ha krav på ändringar i lagen framkommit. I en motion förordas sålunda en bestämmelse av innehåll, att

semestern skall utgå i ett sammanhang under tiden den 2 maj—30 september, såframt icke överenskommelse om annan ordning träffas med arbetstagarna. Från visst fackförbundshåll påtalas olämpligheten av att semestern för de norrländska arbetarna förlägges till midsommartiden, och från annat fackförbundshåll hävdas, att även jordbruksarbetarna böra tillerkännas rätt till åtminstone någon tids sammanhängande semester. Landsorganisationen ifrågasätter, huruvida icke förbud bör stadgas mot att utan arbetstagarens samtycke förlägga semestern till tid, då i 27 § nya värnpliktslagen avsedd beredskapsövning fullgöres, d. v. s. sådan tid för frånvaro från arbetet, vilken i kvalifikationshänseende icke är privilegierad. Ett liknande spörsmål beröres i en motion, vari framställes yrkande av innebörd, att förbudet mot semesterns förläggning till viss militär tjänstgöringstid utvidgas att avse jämväl den till tiden obestämda — ej heller i kvalifikationshänseende privilegierade — tjänstgöring, till vilken jämlikt 28 § 1 mom. nya värnpliktslagen inkallelse kan ske, då rikets försvar eller dess säkerhet eljest det kräver.

Svenska arbetsgivareföreningen och landsorganisationen ha gemensamt hemställt om ändring av lagens bestämmelser om *semesterlönens beräkning* under framhållande av att de praktiska olägenheter av skilda slag, som följa av bestämmelserna i dessas nuvarande utformning, äro sådana, att ett friare beräkningssätt är av behovet påkallat. Hemställan utmynnar i ett förslag till en bestämmelse, enligt vilken åt parterna lämnas möjlighet att träffa kollektiv överenskommelse om sättet för semesterlönens beräknande. En förutsättning för giltigheten av en dylik överenskommelse skulle vara, att avtalet å arbetstagarsidan vore träffat eller godkänt av en organisation, som är att betrakta såsom huvudorganisation enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt.

Semesterrätten för s. k. *okontrollerad arbetstagare*, d. v. s. arbetstagare, som utför arbetet i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det icke kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande, har även varit föremål för uppmärksamhet. I en motion föreslås, att rätten till semesterlön skall inträda sedan arbetstagarens anställning varat 30 dagar och under förutsättning att arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst uppgår till belopp minst motsvarande 14 gånger den genomsnittliga dagsinkomsten å orten. Landsorganisationen ifrågasätter, huruvida icke de okontrollerade arbetstagarna böra få rätt att för kvalificering till semesterlön tillgodoräkna sig sådan militär tjänstgöringstid som för övriga arbetstagare räknas såsom privilegierad frånvarotid. Beträffande de okontrollerade arbetstagarna har vidare tveksamhet yppats, huru skall förfaras, när en arbetstagare under sin anställning utfört såväl okontrollerat arbete som annat arbete.

Inom riksdagen har vid två tillfällen motionsvis krävts upphävande av stadgandet, att *djurskötare* icke har ovillkorlig rätt till semesterledighet utan endast till semesterlön. Denna fråga har även bragts på tal av lantarbetarnas organisation.

Slutligen har frågan om rätt till *semesterersättning* vid arbetstagarens dödsfall eller pensionering varit föremål för yrkanden i vissa motioner, vari hemställts, att bestämmelserna härutinnan måtte helt utgå eller i varje fall ändras så, att den av arbetstagaren intjänade semesterersättningen skall, därest han avlider, utbetalas till hans dödsbo.

Av ovan berörda motioner föranledde vissa, väckta under 1942, riksdagen att i skrivelse till Kungl. Maj:t den 20 maj 1942, nr 245, hemställa om viss utredning med förslag i ämnet.

Kommitténs uppdrag.

Riktlinjerna för kommitténs arbete uppdrogos av chefen för socialdepartementet i det anförande denne höll till statsrådsprotokollet, då Kungl. Maj:t gav sitt bemyndigande att tillkalla de sakkunniga. Departementschefen anförde sålunda i statsrådet den 30 juni 1942 — vid anmälan av förutnämnda riksdagsskrivelse år 1942, nr 245 — efter gemensam beredning med statsrådets övriga ledamöter bland annat följande:

»Lagen den 17 juni 1938 om semester trädde i kraft den 1 juli samma år. Den innefattade som känt är en laglig reglering på ett nytt rättsområde. I samband med lagens tillkomst anförde jag till statsrådsprotokollet, att det väl kunde tänkas, att de erfarenheter, som vunnes vid lagens tillämpning, skulle kunna föranleda överväganden rörande ändringar i vissa hänseenden av lagens regler. Uttalanden i sådan riktning gjordes närmast vid diskussion av dels frågan om införande av ett system med semesterkassor och dels spörsmålet om minskning av den i lagens 3 § till 180 dagar bestämda kvalifikationsperioden. Under de år som nu förflutit hava ändringar av lagens 4 § vid två olika tillfällen genomförts; frågor om ändringar även i andra hänseenden hava därjämte, dock utan att tidigare hava föranlett till någon åtgärd, upptagits såväl inom riksdagen som i framställningar till Kungl. Maj:t.

I skrivelse den 20 maj 1942, nr 245, har emellertid riksdagen nu hemställt, att Kungl. Maj:t ville låta verkställa utredning av frågan om vidgad möjlighet för säsongarbetare att erhålla lagstadgad semesterrätt jämte de spörsmål som kunna stå i samband därmed, samt för riksdagen framlägga de förslag, vartill utredningen kan föranleda. Skrivelsen har föranletts av yrkanden i fem vid årets riksdag väckta motioner. Dessa hava behandlats av andra lagutskottet, som i utlåtande nr 29 föreslagit, att riksdagen skulle göra nyss omförmälda hemställan hos Kungl. Maj:t samt till stöd därför anfört, bland annat, följande:

'Den av utskottet ifrågasatta utredningen torde i första hand böra taga sikte på möjligheten att med bibehållande av den nu gällande semesterlagens konstruktion bereda ökade möjligheter för skogsarbetare och andra säsongarbetare att erhålla rätt till semester. Den lösning, som härvid ligger nära till hands och som även framhållits i motionerna, är en förkortning av kvalifikationsperiodens längd eller sättet för dess beräkning. Det är emellertid att märka, att semesterlagen är uppbyggd i enlighet med systemet med viss längre kvalifikationsperiod såsom villkor för semesterrätt, genom vilket system alltid en större eller mindre del av arbetstagarna måste lämnas utan rätt till semester. Med hänsyn härtill torde det under utredningens gång kunna komma att visa sig att även frågan om inrättande genom statsmakternas försorg av semesterkassor för vissa arbetargrupper bör bliva föremål för prövning.

I samband med nu berörda frågor synas vissa andra närstående spörsmål

vara förtjänta av uppmärksamhet under utredningsarbetet. I detta hänseende må nämnas spörsmålet om semester för sådana arbetstagare, vilka visserligen i många fall under avsevärd tid utföra arbete åt en och samma arbetsgivare men vilkas anställningsförhållande är av mindre fast karaktär, varför det enligt semesterlagen gällande villkoret om sammanhängande anställning icke kan anses uppfyllt. För dessa fall har landsorganisationen ifrågasatt, om icke semesterrätten kunde knytas till det förhållandet, att arbete under kvalifikationstiden faktiskt utförts oavsett om ett fortlöpande anställningsförhållande kan anses föreligga. Vidare torde böra undersökas om den i 3 § andra stycket semesterlagen givna avbrottsregeln — att avbrott i anställningen icke skall inverka å semesterrätten, såvida en sådan inverkan med hänsyn till omständigheterna kan anses vara oskälig — fullt tillgodoser syftet, att vid beräknandet av semesterrätten bör bortses från avbrott av viss kortare varaktighet.

De grupper av arbetare, varom här är fråga, torde i stor utsträckning utgöras av i 9 § semesterlagen avsedda arbetstagare, vilka utföra arbetet under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande. För dessa arbetstagare föreligger icke rätt att för kvalificering till semesterlön såsom arbetad tid tillgodoräkna i 4 § andra stycket avsedd militär tjänstgöringstid. Frågan om likställighet i detta hänseende mellan denna arbetarkategori och andra arbetstagare berördes i propositionen nr 44/1942 angående ändring i sistnämnda paragraf, varvid föredragande departementschefen yttrade, att frågan innefattade principiella överväganden av den natur, att de lämpligen icke kunde upptagas till prövning i sammanhang med nämnda lagändring. I utlåtande nr 10 i anledning av propositionen förklarade utskottet, att hithörande spörsmål syntes väl förtjänta av uppmärksamhet från statsmakternas sida. Enligt utskottets mening kan ifrågavarande spörsmål lämpligen bli föremål för undersökning i samband med den förordade utredningen angående säsongarbetarnas semesterförhållanden.'

Förutom de spörsmål rörande eventuella ändringar i semesterlagen, vilka omförmälts i riksdagens skrivelse, hava 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 § 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, som i det föregående omförmälts, i olika sammanhang föreslagits skola upptagas till omprövning synes mig utgöra tillräckligt motiv för att låta semesterlagen underkastas en allmän, förutsättningslös översyn av särskilda sakkunniga.»

Kommittén har tillika av Kungl. Maj:t den 17 mars 1944 anbefallts att verkställa den omprövning av frågan om differentiering av den lagstadgade semesterns längd för olika grupper av arbetstagare med hänsyn till deras semesterbehov, varom riksdagen hemställt i skrivelse till Kungl. Maj:t den 4 mars samma år, nr 48. Detta spörsmål har emellertid icke kunnat upptagas till behandling i detta sammanhang.

Betänkandets disposition.

Efter att i det föregående ha redogjort för den gällande semesterlagen, de framställda kraven på lagens reformering och kommitténs uppdrag har kom-

mittén ansett sig närmast böra anföra vissa allmänna synpunkter samt ange huvuddragen av kommitténs förslag. Därefter behandlas i skilda avsnitt de olika spörsmål, kommittén haft under bedömande. Den motivering, som dessa olika avsnitt innehålla, utgör jämte nyss berörda allmänna synpunkter kommitténs allmänna motivering. Sedan följer såsom en särskild avdelning specialmotiveringen till kommitténs förslag. Såsom bilagor till betänkandet ha fogats, dels en redogörelse för utländsk semesterlagstiftning *(bilaga 1)*, dels redogörelser för de särskilda undersökningar kommittén låtit verkställa rörande de korttidsanställdas arbetsförhållanden samt den gällande semesterlagens verkningar för skogsarbetarnas vidkommande *(bilaga 2* och *bilaga 3)* dels ock en översikt av arbetsdomstolens praxis beträffande den gällande lagens avbrottsregel *(bilaga 4)*. Med korttidsanställd arbetstagare avses i betänkandet sådan arbetstagare, vars anställning är av säsongmässig eller eljest kortvarig natur — alltså ej arbetstagare med inskränkt arbetstid per dag eller vecka.

Med hänsyn till den oklarhet, som råder beträffande vissa semesterrättsliga begrepp, och för vinnande av större tydlighet har kommittén för sin del ansett sig böra använda en terminologi, som i vissa fall avviker från den gängse. Med *semester* avses genomgående semesterledighet med semesterlön. Beteckningen *semesterlön* användes emellertid icke blott för lön under semester utan även för den kontanta semesterförmån, som utan samband med ledighet utgår dels till hemarbetare och andra arbetstagare, vilka utföra arbetet under sådana förhållanden att det icke kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande — i betänkandet kallade *okontrollerade arbetstagare* — dels ock i vissa fall till djurskötare och sjömän. All kontant semesterförmån, som utgår under en anställning, betecknas alltså såsom semesterlön. Begreppet *semesterersättning* har reserverats för den gottgörelse, som vid anställnings upphörande kan tillkomma arbetstagaren såsom ersättning för intjänad men ännu icke åtnjuten semester eller semesterlön. Den minimianställningstid — ofta kallad kvalifikationstid eller kvalifikationsperiod — som erfordras för uppkomst av semesterrätt, betecknas *karenstid*. Med *kvalifikationsår* förstås det kalenderår eller den motsvarande tolvmånadersperiod, varunder det arbete skall vara utfört på grund varav arbetstagare kvalificerar sig för semester för visst år. Uttrycket *kvalifikationstid* har begränsats till att avse den del av ett kvalifikationsår, varunder viss arbetstagares anställning hos arbetsgivaren varat.

II. Allmänna synpunkter och huvuddragen av kommitténs förslag.

Kommittén har haft att företaga en allmän översyn av semesterlagen. Dess huvuduppgift har avsett frågan om en utvidgning av den i lag stadgade semesterrätten, så att de korttidsanställda arbetstagarna, vilka genom lagens krav på en sammanhängande anställningstid av minst 180 dagar hos samma arbetsgivare (karenstid) nu blott i mycket ringa utsträckning kunna förvärva semesterrätt, mera allmänt kunna komma i åtnjutande därav.

Semesterlagen tillhör arbetsmarknadens skyddslagstiftning. Den utbygger det skydd mot överansträngning och förtida förslitning, som söndagsvilan och arbetstidsbegränsningen i sin mån bereda arbetstagaren, med regler åsyftande att tillförsäkra honom en årlig ekonomiskt tryggad arbetsfri period av sådan längd, att tillfälle beredes honom att helt avkoppla från arbetet och att söka kroppslig och andlig rekreation i annan miljö än arbetsortens. I den mån lagstiftningen förverkligar detta syfte verkar den också i folkhälsans tjänst. Indirekt tillför den även näringslivet värden i form av ökad arbetseffektivitet och minskade konfliktrisker, värden som motväga och kanske på längre sikt till och med kunna uppväga den direkta ekonomiska belastning, som skyldigheten att utge semester innebär för arbetsgivarna.

Med semesterlagens karaktär av skyddslag torde det principiellt vara 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 uppställas, endast om semestern uppfattas såsom en anställningsförmån med karaktär av vederlag eller premiering. Från skyddssynpunkt synes det icke 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. Vid en dylik motivering tvingas man utgå från att de korttidsanställda generellt skulle kunna avvara semester, eftersom de under tiden mellan de särskilda anställningarna ägde möjlighet att rekreera sig. Bortsett från att uppehåll mellan olika anställningar icke alltid förekomma, torde emellertid motiveringen icke vara hållbar. Vid de typiska korttidsanställningarna ha mellanperioderna ofta karaktären av nödtvungna arbetslöshetsperioder, under vilka arbetstagaren för sin försörjning är hänvisad till antingen understöd eller tillfällighetsarbeten. Med hänsyn till de försörjningssvårigheter och den otrygghet, som i allmänhet kännetecknar mellanperioderna — i många fall upptagna med sökande efter nytt arbete, fullgörande av anmälningsplikt för understöd

o. s. v. — kunna dessa perioder icke anses erbjuda arbetstagaren något tillfälle till en rekreation jämförlig med den som semestern avser att bereda. Kommittén är medveten om att man icke med samma rätt kan tala om ett rekreationsbehov i sådana fall, då korttidsanställningen är en mera tillfällig företeelse i förhållande till arbetstagarens normala verksamhet, exempelvis vid kortare vikariat, en enstaka säsongkondition eller dylikt. Det synes emellertid vara ogörligt att efter några allmängiltiga kännetecken urskilja dylika anställningar från de typiska korttidsanställningarna, där korttidskaraktären är betingad av verksamhetens egen struktur.

I fråga om dessa typiska korttidsanställda göres ej sällan den invändningen mot kravet på semester, att arbetslönerna för dem i regel bestämts med hänsyn till arbetets kortvariga karaktär och sålunda vore högre än de skulle ha varit, om samma arbete utförts i en mera stadigvarande anställning. Att så är fallet inom åtskilliga områden är naturligt. Kommittén kan emellertid icke tillmäta denna invändning någon avgörande betydelse i förevarande sammanhang. Det torde vara uteslutet att bedöma i vad mån en arbetslön är att anse såsom bestämd med hänsyn till korttidskaraktären. Ett dylikt bedömande skulle beträffande ett säsongarbete förutsätta, att man ägde möjlighet att jämföra å ena sidan den utgående arbetslönen och å andra sidan lönen vid samma tidpunkt för motsvarande arbete i icke säsongmässig drift. Endast undantagsvis torde en sådan jämförelse kunna ske; och att från resultatet därav draga några allmängiltiga slutsatser lär på grund av de skiftande förhållandena inom olika områden och i olika individuella fall icke vara möjligt. Den enda jämförelse, som över huvud synes vara genomförbar, hänför sig till den genomsnittliga årslönen för korttidsanställda och övriga arbetstagargrupper. En sådan jämförelse ger enligt kommitténs mening icke vid handen, att lönesättningen för korttidsarbete skett på det sättet, att lönen tillförsäkrar arbetstagaren försörjningstrygghet under de arbetslösa perioderna — något som för övrigt vore praktiskt omöjligt, då omfattningen av dessa perioder regelmässigt icke kan förutbedömas. Den »överbetalning», som må förekomma beträffande vissa slag av korttidsarbete, torde för massan av hithörande arbetstagare i allt fall icke vara av den storleksordning att den säkerställer dem under de arbetslösa perioderna och möjliggör för dem att då hålla semester i vanlig mening.

Vad nu anförts gäller enligt kommitténs mening oavsett huruvida en kortvarig anställning avser arbete under arbetsgivarens fortlöpande ledning och kontroll eller den avser arbete under sådana förhållanden, att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande. Det kan visserligen sägas, att skyddsbehovet mera framträder i avseende å arbeten av förstnämnda karaktär och då särskilt inom industriella och jämförliga arbetsområden, där den tekniska utvecklingen ställer stegrade fysiska och psykiska anspråk på arbetskraften. De okontrollerade arbetstagarna kunna dock icke anses sakna legitimt behov av semester. Redan gällande semesterlag utgår i princip från att skyddsbehovet är oberoende av om arbetet utförts under

arbetsgivarens tillsyn eller undandrager sig denna. Kommittén hyser för sin del samma uppfattning. Det är visserligen riktigt att skogsarbetare, hemarbetare och andra okontrollerade arbetstagare kunna disponera sitt arbete och sin arbetstid på ett friare sätt än industriarbetarna. Detta torde dock vara riktigt endast från formell synpunkt. Arbetslönen på flertalet okontrollerade arbetsområden synes vara så tillmätt, att arbetstiden för att ge ett utbyte, motsvarande inkomsterna i kontrollerat arbete, måste utnyttjas minst lika intensivt som i det senare. Detta torde ej minst gälla det okontrollerade korttidsarbete, för vilket kommitténs förslag har sin största praktiska betydelse, nämligen skogsarbetet.

Mot semesterrättens utsträckande till korttidsanställda kan tydligen icke såsom ett argument av särskild betydelse åberopas hänsyn till de anställdas arbetsgivare. Korttidsanställningen utvisar ju icke såsom sådan någon förhållandevis mindre ekonomisk bärkraft hos dessa arbetsgivare än hos andra. Anställningens säsongmässighet eller kortvarighet i övrigt beror av verksamhetens beskaffenhet. Någon anledning att försätta de korttidsanställdas arbetsgivare i en gynnad särställning finnes så mycket mindre som dessa arbetsgivare ha större möjlighet än arbetsgivare med mera stationär arbetskraft att snabbt anpassa arbetsstyrkan efter arbetstillgången.

Med utgångspunkt från den uppfattningen, att det skyddsbehov, semesterlagen har att tillgodose, principiellt bör bedömas endast efter omfattningen av det utav arbetstagaren utförda arbetet, måste kommittén såsom i och för sig mest rättvist och rationellt betrakta ett semestersystem 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, torde vara ett semesterkassesystem. Kommittén har dryftat en sådan semesterreglering. Av skäl, som i det följande närmare utvecklas, har kommittén emellertid icke funnit sig kunna — vare sig för samtliga arbetstagare eller för vissa grupper — förorda denna 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 torde fungera tillfredsställande i fråga om arbetstagare, som ha längre tids fortlöpande anställning hos samma arbetsgivare. Mot ett allmänt semesterkassesystem talar, att de därmed förenade förvaltningsmässiga besvären icke torde stå i proportion till de fördelar, som systemet skulle innebära för de korttidsanställda. Mot ett partiellt semesterkassesystem 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 efter ingående överväganden 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 synes 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 anlitande av postgirorörelsen 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 innestå, till dess han blir i tillfälle att hålla semester.

I och med att ökade garantier tillskapas för att semesterersättningen kommer till användning för avsett ändamål, skulle teoretiskt sett kravet på någon viss anställningsperiod kunna helt uppges. Av praktiska skäl har detta emellertid ansetts ogörligt. Då karenstiden föreslagits till 30 dagar, har så skett med hänsyn till att för det stora flertalet arbetstagare semesterkvalifikationen enligt gällande lag hänför sig till det under en månad utförda arbetet, i vilken regel kommittén ansett sig icke böra föreslå någon ändring. Ehuru för kommitténs förslag i denna del icke torde erfordras någon annan motivering, må dock anmärkas att en kortare karenstid — exempelvis en vecka — ansetts utesluten även i betraktande av det ökade besvär, som den föreslagna ordningen för semesterersättningarnas erläggande medför för arbetsgivaren.

Förslaget om karenstidens nedsättning till 30 dagar avser givetvis såväl kontrollerade som okontrollerade arbetstagare. Då den gällande lagens kvalifikationsgrunder bibehållits, innebär förslaget i fråga om de förra, att arbetstagare, som innehaft sin anställning sedan minst 30 dagar, äger rätt till semester med en dag för varje sådan kalendermånad under kvalifikationsåret, varunder arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar. I avseende å okontrollerade arbetstagare innebär förslaget, att rätt till semesterlön inträder, sedan anställningen varat 30 dagar, och att semesterlön utgår, så snart arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst under anställningstiden uppgår till belopp, motsvarande minst 16 gånger den genomsnittliga dagsinkomsten inom yrket.

Kommitténs förslag i förevarande del medför icke någon egentlig ändring i semesterförhållandena för arbetstagare, som åtnjuter semester in natura. Förslaget får betydelse först när arbetstagaren frånträder anställningen utan att ännu ha utfått all honom tillkommande semester.

Om man så vill, kan man beteckna den ordning kommittén föreslagit beträffande semesterersättningarna såsom ett semesterkassesystem, ehuru inom

ramen för det nuvarande systemet. Mot detsamma kan följaktligen riktas samma anmärkning som mot varje kassesystem, nämligen att det icke ger några fullständiga garantier för att medlen — även om de äro spärrade och utbetalning normalt icke får ske förrän den av kommittén förordade semesterperioden inträder — verkligen användas för rekreationsändamål. Dylika garantier äro emellertid enligt sakens natur omöjliga att tillskapa utan ett tvångs- och kontrollsystem, som ingen torde vilja rekommendera.

Det hinder mot semesterersättningens användande för avsett ändamål, som kan föreligga däruti, att arbetstagaren vid den tidpunkt han äger utfå semesterersättningen har ny anställning, skulle tydligen kunna undanröjas genom att den nye arbetsgivaren förpliktades att på arbetstagarens begäran bereda denne ledighet. Någon regel om skyldighet härutinnan har kommittén dock icke ansett sig böra föreslå. Kommittén har emellertid ansett det vara på sin plats att i lagen intages en bestämmelse av innehåll att arbetstagare, som har semesterersättning innestående å postgirokontot och som av den nye arbetsgivaren begär ledighet från arbetet för att hålla semester, icke bör förvägras sådan ledighet.

Genom den förkortning av karenstidens längd från 180 till 30 dagar, som kommittén anser böra vidtagas, torde den nuvarande lagens regel, att avbrott i anställningen icke må inverka på arbetstagarens rätt till semester, såframt det med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt, få ringa praktisk betydelse. Denna bestämmelse — som i tillämpningen gett upphov till stora meningsskiljaktigheter och varit den av lagens bestämmelser, kring vilken arbetsdomstolens avgöranden oftast rört sig — finner kommittén därför kunna utgå ur lagen.

Såsom departementschefen anförde i direktiven för kommittén innefattade semesterlagen en laglig reglering av ett nytt rättsområde. Det var därför naturligt, att meningarna på många punkter bröto sig om vilket innehåll som skulle ges åt lagen. Sådan denna slutligen blev utformad, torde emellertid kunna sägas, att dess reglering av semesterrätten är från lagens egen utgångspunkt följdriktig. Givet är dock, att det vid en lagstiftning av ifrågavarande art, omspännande så skilda områden av arbetsmarknaden, måste vara svårt att på förhand bedöma, vilka bestämmelser som i olika hänseenden äro de mest lämpliga. Bestämmelser, som från teoretisk synpunkt synas riktiga, kunna vid tillämpningen visa sig medföra svårigheter. Å andra sidan kunna vid en förhandsbedömning yppade farhågor, att en viss reglering icke låter sig väl genomföra, efter vunnen erfarenhet visa sig obefogade.

Med hänsyn till de erfarenheter, som vunnits under de gångna åren, har kommittén ansett, att — utöver vad som framgår av det tidigare anförda — lagen i vissa avseenden bör ges ett något förändrat innehåll. De av kommittén därutinnan föreslagna ändringarna innebära huvudsakligen följande.

Beträffande lagens tillämpningsområde föreslår kommittén ingen annan ändring av gällande lags lydelse än att en bestämmelse införes, varigenom

möjlighet ernås att från lagens tillämpning undantaga kommunala befattningshavare.

Den nuvarande regeln, att semester icke erhålles i anställning, som ej kan anses utgöra arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning och förvärvskälla, föreslås upphävd. Semesterrätt skall alltså kunna förvärvas i en anställning, som har karaktär av bisyssla.

Reglerna om s. k. bättre sedvänja ändras så, att där på grund av dylik sedvänja utgår längre semester än enligt lagen, lagens samtliga bestämmelser skola äga motsvarande tillämpning å semestern i dess helhet.

Tid, varunder arbetstagare i samband med havandeskap avhåller sig från arbetet, skall — i motsats till vad nu gäller — räknas såsom arbetad tid, dock högst intill 12 veckor.

Arbetstagare, för vilka även söndag och helgdag normalt är arbetsdag, garanteras lika många ledighetsdagar som andra arbetstagare.

Jordbruksarbetare — även djurskötare — tillförsäkras rätt till 6 dagars sammanhängande ledighet.

Bestämmelserna om semesterlönens beräknande förtydligas och förenklas. Möjlighet införes att kollektivt träffa överenskommelse om sättet för beräkning av semesterlön för arbetstagare, som är avlönad annorledes än med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet.

För de okontrollerade arbetstagarna ändras bestämmelserna på sådant sätt, att större likställighet i avseende å möjligheten att kvalificera sig för semesterförmån uppstår mellan dem och övriga arbetstagare. Särskilda regler införas i lagen för arbetstagare, som för samma arbetsgivares räkning tidvis utför okontrollerat och tidvis annat arbete.

Lagens stadganden om semesterersättning föreslås ändrade jämväl i vissa andra avseenden än förut nämnts. Bland annat ges sålunda i fråga om arbetstagare, vars anställning icke varat mer än två år, möjlighet till ett avräkningsförfarande vid bestämmande av den semesterersättning, vartill arbetstagaren vid anställningens upphörande kan finnas berättigad. Avsikten därmed är att förhindra att arbetstagare, som under en kortvarig anställning erhållit semester »i förskott», skall vid anställningens upphörande kunna erhålla semesterersättning avseende jämväl de semesterdagar han utfått i förskott.

De särskilda föreskrifter, som funnits erforderliga för postgirorörelsens anlitande för hopsparing och utbetalning av semesterersättning, har kommittén ansett böra få sin plats i en särskild författning.

Under omarbetningen av semesterlagens bestämmelser har kommittén funnit, att om de nya och ändrade bestämmelserna skulle inarbetas i lagen, sådan den nu är uppställd, lagen icke skulle få den överskådlighet och lätttillgänglighet, som måste fordras av en lag vars praktiska tillämpning ofta blir aktuell för stora delar av vårt folk. Med hänsyn härtill har kommittén ansett sig böra avge förslag till en ny lag om semester.

III. Lagens tillämpningsområde.

Gällande lag och dess förarbeten.

Enligt 1 § äger semesterlagen 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.

1936 års semestersakkunniga. Enligt de sakkunnigas förslag skulle lagen äga tillämpning å arbetstagare i enskild tjänst ävensom å sådana arbetstagare i statens eller kommuns tjänst, som icke äro underkastade ämbetsmannaansvar. Förslaget upptog särskilda definitioner å begreppen arbetstagare och arbetsgivare. Med arbetstagare skulle förstås envar, som mot avlöning användes till arbete för annans räkning utan att i förhållande till honom vara att anse såsom självständig företagare. Med arbetsgivare förstodes envar, för vilkens räkning sådan arbetstagare användes till arbete utan att mellan dem stode någon tredje person, vilken såsom självständig företagare åtagit sig att ombesörja arbetets utförande.

I motiveringen till förslaget anförde de sakkunniga, att det låge i sakens natur, att en lagstiftning om semesterrätt endast kunde avse löntagare, d. v. s. sådana personer, som mot avlöning vore anställda i annans tjänst. Självständiga företagare måste alltså lämnas utanför lagens omfattning. Vid avgörandet av frågan om vem som skulle betraktas som självständig företagare finge man lita sig till praxis, därvid ledning kunde hämtas från den praxis, som utbildats med hänsyn till lagen den 17 juni 1916 om försäkring för olycksfall i arbete, från vilken lag de i förslaget upptagna definitionerna å arbetsgivar- och arbetstagarbegreppen hämtats. Beträffande ett specialfall hänförande sig till skogsbruket anförde de sakkunniga bland annat följande:

»Vid avgörande av frågan om någon i förhållande till en uppdragsgivare är att betrakta såsom självständig företagare eller såsom arbetstagare, har försäkringsrådet bland annat tagit hänsyn till uppdragstagarens ekonomiska och sociala ställning. Om han i huvudsak är jämställd med en arbetare men ändock har anställt andra arbetare, har försäkringsrådet ansett honom ur försäkringssynpunkt vara en osjälvständig mellanman, och detta även om han gentemot arbetarna civilrättsligt sett är den allena berättigade eller förpliktade. Försäkringsrådet har härvidlag följt ett uttalande i frågan från särskilda utskottet vid 1916 års riksdag.

Avgörandet av denna fråga har stor betydelse inom skogsbruket. Det är speciellt i Norrland och mellan-Sverige vanligt, att en bonde eller arrendator åtager sig att mot visst pris verkställa en avverkning. Denne person, vanligen kallad köraren, anställer i sin tur skogsarbetare såsom huggare, varjämte han själv del-

tager i arbetet med timmerkörningen. Försäkringsrådet har vid avgörande av frågor enligt olycksfallsförsäkringslagen förklarat, att körare icke är att betrakta såsom självständig företagare. Detta innebär alltså, att virkesägaren ur olycksfallsförsäkringslagens synpunkt anses vara arbetsgivare gentemot huggarna. ———

De sakkunniga äro för sin del av den uppfattningen, att det icke är möjligt att beträffande förevarande spörsmål anställa jämförelser mellan en lagstiftning angående viss i arbetsavtalet ingående materiell förmån och en försäkringslagstiftning. Vid en lagstiftning om semester bör den anses vara arbetsgivare, som enligt allmänna civilrättsliga regler ingått arbetsavtalet med arbetstagaren. Det kan icke anses vara rimligt, att ett skogsbolag skall betala semesterlönen till huggarna, om köraren i övrigt svarar för avlöningen. Den omständigheten, att köraren själv deltager i arbetet, måste härvidlag sakna betydelse. Huruvida de i avtalen mellan skogsbolagen och körarna numera intagna bestämmelserna om visst huggarpris och att huggarna må kunna utfå sin avlöning direkt av skogsbolaget kunna medföra, att huggarna skola anses vara direkt anställda av bolaget, är däremot en tolkningsfråga, å vilken de sakkunniga icke anse sig kunna närmare ingå.»

Beträffande arbetstagare i statens eller kommunernas tjänst framhöllo de sakkunniga, att anledning icke funnes att ej låta lagen omfatta sådana statliga och kommunala arbetstagare, vilkas anställningsform vore närmast likartad med i det privata näringslivet anställda personers. Vid förhandlingar om kollektivavtal för arbetare i statens och kommunernas tjänst förelåge samma intressemotsättning som vid avtalsförhandlingar på den övriga arbetsmarknaden. Enligt de sakkunniga borde emellertid icke de statliga och kommunala tjänste- och ämbetsmännen omfattas av lagen. Då det gällde att urskilja de arbetstagare hos staten och kommunerna, å vilka lagen borde tillämpas, från dem som icke skulle falla under lagen, anförde de sakkunniga, att det för statstjänstemännens vidkommande vore tänkbart att förklara, att lagen icke skulle gälla för de befattningshavare i statens tjänst, vilkas avlöningsförmåner reglerades genom i administrativ väg utfärdade författningar eller särskilda bestämmelser. En sådan bestämmelse skulle emellertid kunna föranleda osäkerhet vid avgörandet av de fall, som låge på gränsen, och det torde enligt de sakkunniga ej vara möjligt att i lagen använda ett sådant uttryck vid avgränsningen mellan de kommunala tjänstemännen och de befattningshavare, som skulle falla under lagstiftningen. Enligt de sakkunnigas mening funnes ingen annan väg till lösande av frågan om avgränsningen mellan tjänstemän och arbetare, som voro anställda hos staten eller kommunerna, än den straffrättsliga, vilken avgränsning redan kommit till användning i lagen den 11 september 1936 om förenings- och förhandlingsrätt.

Slutligen må anmärkas, att enligt de sakkunniga skäl icke funnes att från lagens tillämpning undantaga något yrkesområde eller att genomföra särlagstiftning för någon grupp arbetstagare. De sakkunniga underströko vikten av en enhetlig lagstiftning.

Remissyttranden. Rörande frågan om begreppen arbetsgivare och arbetstagare kunde *försäkringsrådet* icke finna, att med den utformning de sak-

kunniga givit semestern — en löneförmån som successivt intjänades och ofta endast utgjorde ett kontant belopp — vid tillämpningen av semesterlagen alltför stora hinder skulle möta att anse huggare och körare såsom arbetstagare i förhållande till skogsbolagen. De sakkunniga läte ju semesterlagen omfatta hemarbetare, beträffande vilka ofta motsvarande svårigheter med hänsyn till kontroll och bedömande av semesterrätten i övrigt torde uppkomma, som då det gällde skogsarbetarna. Försäkringsrådet framhöll emellertid att de sakkunnigas tolkning komme att medföra avvikelse från olycksfallsförsäkringslagen icke endast beträffande skogsarbete utan även vid vissa andra arbeten, såsom diknings- och byggnadsarbete, där ofta personer i kroppsarbetares sociala och ekonomiska ställning åtoge sig ett mindre arbete mot en summa i ett för allt (på entreprenad) och använde medhjälpare vid arbetets utförande.

Riksförsäkringsanstalten erinrade om att vid tillämpningen av olycksfallsförsäkringslagen även i ett stort antal andra fall än det av sakkunniga angivna förekomme, att annan person än den som ingått arbetsavtalet med en arbetstagare betraktades såsom arbetsgivare. Handelsresande och agenter, som avlönades uteslutande genom provision, ansågos enligt olycksfallsförsäkringslagens praxis såsom arbetstagare endast för såvitt de på grund av avtalets bestämmelser vore förhindrade att vid sidan av sin ifrågavarande agentur bedriva annan verksamhet av väsentlig omfattning. Det stode klart för anstalten, att olycksfallsförsäkringslagens praxis icke utan vidare kunde tillämpas vid en lagstiftning rörande semester.

Svenska arbetsgivareföreningen framhöll nödvändigheten av att gränsen mellan kategorierna arbetsgivare och arbetstagare uppdroges efter allmänna civilrättsliga regler samt underströk att vissa provisionsresande mycket väl kunde vara självständiga företagare. De sakkunnigas riktiga uppfattning om körarnas inom skogsbruket ställning såsom arbetsgivare gentemot de av dem anlitade huggarna borde äga tillämpning även å exempelvis utkörarna inom bryggeriindustrien.

Sveriges skogsägareförbund bestyrkte riktigheten av de sakkunnigas uttalande om att inom skogsbruket köraren och icke skogsbolaget måste vara arbetsgivare i förhållande till huggarna. Förbundet framhöll, att ersättningen för ett olycksfall i arbete objektivt kunde beräknas genom att tidpunkten för detsamma alltid ginge att fastställa samt genom att skadans art och varaktighet sedan fastställdes vid läkarundersökningar. Däremot funnes för skogsägaren icke någon möjlighet att beräkna eller kontrollera de för semesterförmånen grundläggande faktorerna. Skogsägaren kände endast till det åt köraren utbetalade totala ackordet samt möjligen även huru detta fördelade sig på huggning och körning. Men antalet arbetare, som deltoge i de olika arbetena, kända han icke; ej heller visste han huru länge var och en av dem arbetat samt vad var och en intjänat. Varken ägaren själv eller det allmänna kunde häröver utöva någon kontroll. Det torde icke vara möjligt att rättsligt ålägga en person ekonomiska förpliktelser gentemot annan person

enbart på grundval av den senares egna godtyckliga och helt okontrollerbara uppgifter.

Beträffande lagens tillämpning å statens och kommunernas befattningshavare funno *försäkringsrådet* och *stadsfullmäktige i Göteborg,* att lagen borde omfatta jämväl de befattningshavare i statens och kommuns tjänst, som vore underkastade ämbetsmannaansvar. *Länsstyrelsen i Göteborgs och Bohus län* fann önskvärt att undantag icke gjordes för dylika befattningshavare i kommuns tjänst.

I yttranden av bland andra *statskontoret, hovrätten för Övre Norrland* och *svenska landstingsförbundet* påtalades svårigheterna att avgöra huruvida en befattningshavare vore underkastad ämbetsmannaansvar eller ej. I hovrättens yttrande föreslogs, att lagen borde avse sådana statens och kommunernas befattningshavare, vilkas semesterförmåner ej vore reglerade genom administrativa författningar eller andra särskilda bestämmelser.

Drätselkammaren i Uppsala ifrågasatte huruvida personer, som vore sysselsatta vid reserv- och beredskapsarbeten, skulle äga rätt till semester enligt lagen.

I åtskilliga yttranden berördes frågan huruvida vissa yrkesområden borde undantagas från den föreslagna lagstiftningen antingen så, att de lämnades utanför varje semesterlagstiftning, eller ock så, att semestern för dem reglerades i särskild ordning.

Propositionen. Enligt det till lagrådet remitterade förslaget skulle lagen äga tillämpning å arbetstagare i enskild tjänst ävensom å sådana arbetstagare i statens, landstings, kommuns eller annan menighets tjänst, som icke vore underkastade ämbetsmannaansvar. *Föredragande departementschefen* anförde, att han i likhet med de sakkunniga ansåge det icke vara möjligt att för semesterlagens vidkommande utgå från den tolkning av arbetsgivar- och arbetstagarbegreppen, som enligt stadgad praxis tillämpades beträffande lagen om försäkring för olycksfall i arbete. För semesterlagens vidkommande måste frågan om vem som i det särskilda fallet skulle betraktas som arbetsgivare respektive arbetstagare bedömas med hänsyn till vem som slutit arbetsavtalet. Det måste emellertid anses olämpligt att i semesterlagen intaga en definition å arbetsgivar- och arbetstagarbegreppen, som sammanfölle med den i olycksfallsförsäkringslagen använda, ehuru man avsåge, att tolkningen av bestämmelsen i väsentlig grad skulle skilja sig från den för olycksfallsförsäkringslagen tillämpade. Departementschefen ansåg det dock ej vara nödvändigt att över huvud i semesterlagen lämna en definition å begreppen arbetsgivare och arbetstagare, där avsikten vore att rent avtalsrättsliga regler skulle vara avgörande. Med anledning av vad riksförsäkringsanstalten yttrat om handelsresande och andra agenter, som avlönades uteslutande genom provision, framhöll departementschefen, att handelsresande komme att falla under semesterlagen, så snart de kunde anses som anställda i huvudmannens tjänst.

I likhet med de sakkunniga ansåg departementschefen att undantag från

semesterlagens tillämpning icke borde göras beträffande något yrkesområde. Undantaget för statens och kommunernas tjänstemän vore påkallat av praktiska skäl. Ifrågavarande tjänstemän fölle i allmänhet under särskilda avlöningsreglementen eller hade sina anställningsvillkor reglerade genom i särskild ordning utfärdade bestämmelser. Anställningsförhållandena för dessa tjänstemän vore helt andra än för övriga löntagare, och kvalifikationsperioden hänförde sig för dem i allmänhet till löpande år. De bättre förmåner, som lagen skulle ge, bland annat i fråga om rätt till semesterersättning vid anställningens upphörande, torde mer än väl motsvaras och uppvägas av den i allmänhet längre semestertiden för tjänstemännen och övriga med anställningen följande fördelar. Den i yttranden över sakkunnigförslaget ifrågasatta gränsdragningen — att lagen skulle äga tillämpning å sådana arbetstagare i statens eller kommuns tjänst, för vilka ej i gällande avlöningsreglementen eller eljest särskilda bestämmelser om semester vore meddelade — ansåg departementschefen icke tillräckligt klar. I vart fall torde en avgränsning av detta slag mellan skilda grupper befattningshavare komma att visa sig mindre lämplig för kommunernas del. Några nämnvärda svårigheter behövde ej uppkomma med den avgränsning som de sakkunniga förordat mellan de befattningshavare, som skulle falla under lagen, och övriga befattningshavare.

Med anledning av vad drätselkammaren i Uppsala anfört angående semesterrätten för reserv- och beredskapsarbetare framhöll departementschefen, att reservarbete vore en hjälpform, icke en form av anställning och att semesterrätt enligt lagen därför icke tillkomme en reservarbetare, vare sig det arbete han utförde vore av statlig, statskommunal eller kommunal karaktär. Annorlunda vore däremot förhållandet med beredskapsarbetarna, som vore anställda enligt den öppna marknadens regler. För deras del måste semesterlagens föreskrifter vara tillämpliga.

Enligt *lagrådets* uttalande över det remitterade förslaget erbjöde den däri gjorda gränsdragningen i fråga om lagens tillämplighet å arbetstagare i statens eller kommuns tjänst icke den ledning som vore önskvärd och kunde ej heller anses utesluta vissa olägenheter med hänsyn till enhetlig rättstillämpning. En å ifrågavarande arbetstagares ställning i straffrättsligt hänseende grundad bestämning syntes lagrådet ganska konstlad i en allmän lagstiftning om semester och vore icke oangriplig ur andra rent praktiska synpunkter. Emellertid kunde lagrådet, på sätt i yttranden föreslagits, såvitt kommunerna anginge ej tillstyrka en lagregel av innehåll att beträffande stat och kommun låta lagens tillämplighet bestämmas på det sätt, att undantagna bleve de arbetstagare, för vilka eljest gällde särskilda föreskrifter rörande semester, då därvid skulle — i varje fall efter orden — lämnas kommunerna ett icke avsett medgivande att i obestämd utsträckning även till nackdel för arbetstagarna avvika från semesterlagens stadganden. Någon betänklighet av dylikt slag kunde tydligen icke möta att i fråga om staten låta undantagsbestämmelsen erhålla den angivna innebörden. Fastmera syntes det lagrådet riktigt, att de i förvaltningsrättslig ordning utfärdade semester-

bestämmelserna för statsanställda hölles skilda från de privaträttsliga reglerna i semesterlagen. Då enighet syntes råda därom att i den mån kommunala arbetstagare icke redan åtnjöte de förmåner, som innefattades i den föreslagna lagen, de efter dess genomförande måste erhålla likställighet med dem, å vilka lagen skulle äga tillämpning, ansåg lagrådet det ligga närmast att låta lagen även i formen få gälla beträffande samtliga kommunala befattningshavare. Av den i ärendet föreliggande utredningen kunde icke slutas, att en sådan förenkling skulle vara förenad med några praktiska svårigheter. I enlighet med det anförda uttalade lagrådet, att åt lagens inledande stadgande kunde givas ungefär den avfattning, att lagen ägde tillämpning å arbetstagare i allmän eller enskild tjänst med undantag av sådana arbetstagare hos staten, för vilka gällde särskilda föreskrifter rörande semester.

Vad lagrådet sålunda förordat ansåg sig departementschefen böra godtaga, varför 1 § omformulerades i enlighet med lagrådets hemställan.

Kungl. Maj:ts förslag härutinnan bifölls i oförändrad form av *riksdagen*.

Rättstillämpningen.

Frågan huruvida en person är arbetstagare eller självständig företagare kan naturligen uppstå i ett flertal olika rättsliga sammanhang. Till belysning av den ställning praxis intagit till detta spörsmål vid semesterlagens tillämpning må i korthet återges följande av arbetsdomstolen meddelade domar.

I *domen nr 91/1939* gällde frågan dels huruvida torpare, som fullgjorde dagsverken såsom vederlag för nyttjanderätten till torpet, kunde anses anställd i jordägarens tjänst och berättigad att tillgodoräkna sig fullgjorda dagsverken för erhållande av semester, dels ock om torpardräng, som i torparens ställe utförde arbetet åt jordägaren, därigenom blev berättigad till semester av jordägaren. Arbetsdomstolen uttalade — under erinran om att enligt då gällande arrendelagstiftning det kunde i avtal, varigenom jord upplätes till brukande mot vederlag, bestämmas att vederlaget skulle utgå i form av dagsverken åt jordägaren — att skyldigheten att fullgöra fria dagsverken, d. v. s. dagsverken för vilka torparen icke uppbure någon kontant ersättning, utgjorde ett oomtvistligt vederlag för nyttjanderätten och därför icke kunde samtidigt grunda en tjänsteanställning hos jordägaren och således icke heller rätt till semester. Till samma resultat kom domstolen beträffande de delvis betalda dagsverkena, d. v. s. sådana dagsverken för vilka den kontanta ersättningen bestämts till lägre belopp än som i marknaden motsvarade vanlig betalning. (Om sådan dagsverksskyldighet, vilken torparen förbundit sig fullgöra vid sidan av det vederlag, som i form av dagsverken eller kontant arrende utgjordes för torpet, var i målet icke fråga.) Torpardrängens rättsställning i förevarande hänseende måste enligt domstolen bedömas med ledning av vanliga civilrättsliga regler. Sålunda borde den person betraktas som arbetsgivare, vilken ingått arbetsavtalet med arbetstagaren. Domstolen fann uppenbart, att en av torparen anställd dräng, som enligt avtal med torparen skall åtnjuta lön av denne även för de dagsverken, vilka han för torparens räkning utför åt jordägaren, icke på grund av dessa dagsverken innehade anställning hos jordägaren.

Genom *domarna nr 82/1941* och *119/1941* avgjordes huruvida vissa symaskinsagenter skulle anses såsom arbetstagare i förhållande till det företag vars produkter de försålde.

Agenterna voro medlemmar av ett yrkesförbund. Mellan detta och företaget gällde en såsom kollektivt avtal betecknad överenskommelse, vari stadgades bland annat, *att* innehavare av försäljningsagentur ej finge driva försäljning av med firmans artiklar konkurrerande varor, *att* innehavare av ordinarie agentur ständigt skulle sköta denna och varje vecka avlämna redovisning, *att* agenten under viss sjukdomstid ägde uppbära de med agenturen förenade förmånerna *samt att* ekonomiska och övriga villkor skulle bestämmas genom särskilt upprättade personliga kontrakt. Enligt ett formulär till dylikt kontrakt tillerkändes agenten viss bestämt belopp per vecka såsom ersättning för omkostnader samt därjämte försäljnings- och inkassoprovision; och agenten förband sig att efterkomma alla av firman i särskild instruktion lämnade föreskrifter för arbetets utförande. Enligt en särskilt tryckt bilaga till detta formulär kunde i kontraktet, som upprättades enligt formuläret, alternativt inryckas ett antal bestämmelser bland annat om sjukersättning och ledighet.

Arbetsdomstolen uttalade i domen nr 82/1941 att, såvitt ankom allenast på innehållet i förenämnda överenskommelse och åberopade kontraktsformulär, förbundets därav berörda medlemmar icke vore att anse såsom arbetstagare hos företaget. För denna fråga vore emellertid även andra omständigheter av kanske stundom avgörande betydelse, och det gällde då främst hur överenskommelsen och kontrakten tillämpades. Under erinran om vissa allmänna grundsatser för frågans bedömande som kommit till uttryck i arbetsdomstolens dom nr 112/1938 uttalade domstolen, att den endast med avseende å varje särskilt fall kunde avgöra, huruvida förbundsmedlem skulle anses såsom självständig företagare eller såsom arbetstagare hos företaget och i sistnämnda fall berättigad till semester. — I domen nr 119/1941 förklarade domstolen, att två av de ifrågavarande försäljningsagenterna, beträffande vilka talan med yrkande om semester anhängiggjordes, icke kunde anses såsom arbetstagare hos företaget. Det må i fråga om förenämnda dom nr 112/1938 — som gällde frågan huruvida enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt bensindistributörer kunde anses såsom arbetstagare i förhållande till de bolag, vilkas produkter de enligt särskilda kontrakt åtagit sig att försälja — anmärkas, att domstolen i denna dom yttrade, att de ifrågakomna bensindistributörernas handlingsfrihet genom kontrakten med oljebolagen och bolagens instruktioner vore starkt beskuren dels beträffande priser, kreditgivning, försäljningsrätt och dylikt, dels ock angående öppethållande och skötsel i övrigt av de s. k. stationer, vid vilka försäljning av bolagens produkter skulle ske. Enligt domstolen vore emellertid distributörerna med avseende å utbytet av sin verksamhet helt beroende av resultatet av distributionsrörelsen samt vore vidare jämlikt kontrakten med bolagen oförhindrade att, helt eller delvis, ägna sig åt annan verksamhet. Med hänsyn till senast anförda omständigheter fann domstolen — även med beaktande av övriga i saken föreliggande omständigheter — distributörerna icke kunna anses såsom arbetstagare.

Det under semesterlagens förarbeten särskilt uppmärksammade spörsmålet, huruvida inom skogsbruket körare skall anses som självständig företagare eller som arbetstagare hos virkesägaren och huruvida i förra fallet huggarna äro att anse såsom anställda hos köraren eller hos virkesägaren, var föremål för prövning i domarna nr 88/1942 och 89/1942.

I *domen nr 88/1942* gällde frågan om semesterlön skulle tillkomma två skogsarbetare, vilka under tiden 11 juli—27 september 1941 arbetat såsom huggare hos domänverket samt därefter under tiden 1 oktober 1941—1 mars 1942 på anmodan av en körare haft huggningsarbete vid en avverkning, som företagits enligt ett mellan samma körare och domänverket upprättat avverkningskontrakt. Detta kontrakt hade upprättats enligt det formulär, som fastställts enligt 1940

års s. k. Norrlandsöverenskommelse. Nämnda överenskommelse — som ersatt en tidigare överenskommelse av samma natur — utgjordes av en mellan domänstyrelsen och ett stort antal norrländska skogsbolag, å ena sidan, samt svenska skogs- och flottningsarbetareförbundet ävensom riksförbundet landsbygdens folk, å den andra, träffad uppgörelse om den ordning som skulle iakttagas vid kontraktering av virkesavverkningsarbeten. I överenskommelsen stadgades bland annat, *att* arbetet skulle bortsättas mot kontrakt i dittills vanlig ordning, vid vilket förhållande det ålåge kontraktstagare (körare) att för åtagen avverkning anskaffa erforderligt antal huggare, *att* vid underhandling om bortsättning jämväl huggare ägde vara representerade, *att* överenskomna arbetspriser skulle utsättas i avverkningskontraktet, därvid den del som belöpte på körning och vad därmed sammanhängde liksom den del som belöpte på huggning och vad därmed sammanhängde skulle angivas för sig, *att* i förhållande till huggare kontraktstagare skulle intaga samma förmansställning som dittills, vari bland annat inginge skyldigheten att verkställa utbetalning av lön till huggare med rätt dock för huggare att mot av kontraktstagaren utfärdade anvisningar få lönen utbetald direkt av kontraktsgivaren (virkesägaren), *att* om kontraktstagaren ej genom de av honom anskaffade huggarna kunde få huggningen utförd till de i kontraktet angivna priserna och kontraktsgivaren icke anskaffade huggare till kontraktspriserna, kontraktsgivaren skulle befria kontraktstagaren från dennes åligganden, såvida ej kontraktsgivaren föredroge att åtaga sig ökade kostnader för huggningsarbetet, *samt att* averkningskontraktet skulle upprättas med användande av ett vid överenskommelsen fogat formulär. I detta formulär återfunnos överenskommelsens angivna bestämmelser och föreskrevs däri tillika bland annat, att kontraktsgivaren förbehölle sig rätten att omedelbart från arbetet skilja sådana arbetare, som trots varning underläte att ställa sig vederbörande avverkningsinstruktion till efterrättelse.

Arbetsdomstolen yttrade, att Norrlandsöverenskommelserna utginge från en hävdvunnen reglering av rättsförhållandet mellan virkesägare (kontraktsgivare) samt körare och huggare, som utan allt tvivel innebure, att köraren vore att betrakta såsom entreprenör, sålunda såsom självständig företagare, samt att huggarna voro att anse såsom anställda hos köraren. Enligt domstolens mening hade överenskommelserna icke åstadkommit någon förändring härvidlag. I fråga om köraren framhöll domstolen särskilt, att denne icke påtagit sig någon personlig arbetsskyldighet i förhållande till kontraktsgivaren utan vore oförhindrad att på sitt ansvar låta andra personer utföra icke blott huggningsarbetet utan även körningen. Beträffande huggarna ansåg domstolen särskilt två omständigheter vara av betydelse samt uttalade härom bland annat:

»Den första är att huggarna tillförsäkrats rätt att med kontraktsgivaren förhandla om huggningspriserna. Förhandlingarna ske emellertid gemensamt för större områden och icke för varje särskild avverkningstrakt för sig. Genom förhandlingsrätten träda icke de särskilda huggarna å viss trakt i något rättsförhållande till kontraktsgivaren. De huggningspriser, varom uppgörelse träffats vid förhandlingarna, inskrivas i körarens kontrakt, och detta måste anses innebära, att mellan kontraktsgivaren och köraren träffats en överenskommelse till förmån för huggarna att köraren, som otvivelaktigt anställer huggarna, skall till dem utgiva betalning efter samma priser. Den andra omständigheten av betydelse är att huggarna berättigas att, om de så önska, utfå betalning direkt av kontraktsgivaren. Oavsett i vilken utsträckning denna rätt faktiskt utnyttjas, framstår den rättsligt såsom ett undantag från en allmän regel, att betalning sker genom köraren. Och när kontraktsgivaren betalar lönen, sker det mot körarens anvisning och i avräkning på den betalning, som enligt kontraktet principiellt tillkommer köraren för såväl huggning som körning. Det är också tydligt att köraren svarar för fel, vartill huggarna göra sig skyldiga i arbetet, även om bestämmelser

givits, vilka avse att bereda köraren tillfälle att vid utbetalning till huggarna göra avdrag för den ersättning, som skall utgå på grund av felet. — — — Att kontraktsgivaren förbehållit sig rätt att avskeda huggare, som icke ställer sig given instruktion till efterrättelse, låter sig väl förena med principen att huggarna äro anställda hos köraren. Genom kontraktsgivarens åtagande att på körarens begäran avskeda huggare kan köraren icke antagas ha frånhänt sig rätten att själv avskeda, om han finner detta lämpligare. Det är visserligen riktigt, att ersättningen till köraren i regel icke är av den storlek, att köraren utan ekonomisk förlust skulle kunna utgiva semesterlön till huggarna. Detta har emellertid så mycket mindre principiell betydelse som man tydligen hittills icke räknat med att huggarna skulle kunna komma upp till anställningstid av sådan längd, att de kunde bliva semesterberättigade.»

I anslutning till det anförda ansåg arbetsdomstolen innehållet i Norrlandsöverenskommelserna icke ge stöd för antagande, att huggarna upphört att vara anställda hos köraren och i stället anställda hos kontraktsgivaren.

Domen var icke enhällig, i det att domstolens arbetarrepresentanter ansågo att i det föreliggande fallet såväl köraren som huggarna vore att anse såsom arbetstagare i förhållande till domänverket. Avgörande för minoritetens ståndpunktstagande var i huvudsak följande. Frånvaron av en allmän bestämmelse om personlig arbetsplikt för köraren saknade betydelse, då köraren faktiskt deltoge i arbetet och väl också måste anse sig förpliktad därtill. Genom den detaljerade prissättningen — vilken icke torde förekomma i entreprenadavtal eller anses förenlig med en entreprenörs ställning av egen företagare — hindrades kontraktstagaren att tillgodogöra sig någon vinst utöver egen arbetsförtjänst. Det riskmoment, som vore typiskt för företagarskapet, saknades, då kontraktsgivaren svarade för ökade omkostnader för huggningsarbetet. Med ställningen av självständig företagare vore ej heller förenligt att körarens rörelsefrihet även eljest kunde av kontraktsgivaren inskränkas genom förbehåll om inflytande över arbetskraftens tillsättning, arbetets ledning och kontrollering samt genom av honom meddelade instruktioner och anvisningar i övrigt. Av speciellt intresse vore den rätt kontraktsgivaren förbehållit sig att avskeda huggare. Den självständiga rätten för huggarna att deltaga i prissättningen och att oberoende av köraren hos kontraktsgivaren betinga sig betalning av lön direkt från denne kunde ej heller förlikas med körarens ställning av egen företagare. Köraren betecknades i kontraktet såsom förman i förhållande till huggarna. Kontraktsgivaren vore kontraktsenligt skyldig att olycksfallsförsäkra såväl köraren som huggarna. Beträffande huggarna ansågo reservanterna, att för dessa förelåge en personlig arbetsplikt i förhållande till kontraktsgivaren. Genom den rätt denne förbehållit sig att självständigt avskeda huggare hade han tillförsäkrat sig rätt att utkräva denna plikt eller i varje fall beivra dess eftersättande. Vidare åberopades huggarnas självständiga förhandlingsrätt, den speciella prissättningen av huggarnas arbete, rätten för huggarna att få lönelikvid direkt från kontraktsgivaren samt dennes befogenhet i fråga om tillsättning och kontroll av huggarna ävensom beträffande rätt att utfärda instruktioner m. m.

Såsom av det anförda framgår var det avverkningskontrakt, som var föremål för prövning i domen nr 88/1942, upprättat enligt Norrlandsöverenskommelsens formulär. Sedan avverkningssäsongen 1942/1943 gäller emellertid i stället för nämnda överenskommelse ett särskilt mellan domänverket och föreningen skogsarbeten, å ena, samt svenska skogs- och flottningsarbetareförbundet, å andra sidan, träffat s. k. ramavtal för skogsbruket i Norrland och Dalarna, vars bestämmelser i förevarande hänseende delvis av-

vika från motsvarande bestämmelser i Norrlandsöverenskommelsen. Huruvida härigenom för det norrländska skogsbrukets vidkommande någon förändring skett i körarnas och huggarnas rättsliga ställning synes ännu icke ha varit föremål för slutlig domstolsprövning.

Domen nr 89/1942. H., som var ägare av ett mindre jordbruk (i Småland), hade med egen häst utfört skogskörslor åt ett skogsbolag. I det kollektivavtal, som gällde för ifrågakomna körningsarbete, hade upptagits lönebestämmelser för dels huggare dels körare och dels vissa sågverks- och brädgårdsarbetare. I avtalet, som saknade semesterbestämmelser, förekommo vidare åtskilliga allmänna bestämmelser, gemensamma för alla arbetare, bland annat om ersättning för övertidsarbete, om rätt för arbetare att erhålla husbehovsved, om olycksfallsförsäkring samt om arbetsgivarens rätt att leda arbetet. I fråga om H:s principiella rätt att såsom arbetstagare utfå semesterlön uttalade domstolen, att parterna i kollektivavtalet genom körarens inordnande under avtalet i princip löst frågan om avtalsförhållandet mellan körarna och bolaget så, att dessa i likhet med huggarna samt sågverks- och brädgårdsarbetarna betraktades såsom arbetstagare. Domstolen fann det visserligen böra ifrågasättas, huruvida icke denna parternas inställning lede inskränkning, i den mån en körare icke personligen fullgjorde sitt åtagande. Från detta spörsmål kunde emellertid i målet bortses, eftersom H. personligen fullgjort allt körningsarbete. Vidare framhöll domstolen, att om en körare enligt avtalets nämnda innebörd vore att anse såsom arbetstagare, hans rättsförhållande till bolaget på grund av hans körningsåtagande måste bedömas enhetligt utan hänsyn till att vissa av rättsförhållandet härflytande rättigheter och skyldigheter vore grundade på kollektivavtal och andra direkt på lag. H. måste följaktligen även i fråga om semester betraktas såsom arbetstagare. I detta fall voro domstolens arbetsgivarrepresentanter skiljaktiga och förklarade, att köraren icke kunde anses såsom arbetstagare hos bolaget.

Till belysning av arbetsdomstolens inställning till avgränsningen enligt semesterlagen mellan arbetstagare och självständig företagare må anföras ytterligare följande rättsfall.

Domen nr 66/1943. Tvisten gällde huruvida J., som enligt kontrakt med statens vattenfallsverk åtagit sig att såsom entreprenör för verkets räkning mot angivna priser per kubikfot verkställa försågning och hyvling av vissa för ett större kraftverksbygge avsedda virkespartier, var att anse såsom självständig företagare eller huruvida J. såsom bas för ett ackordslag, som föll under ett för kraftverksbygget gällande kollektivavtal, skulle komma i åtnjutande bland annat av semester. J., som skulle hålla flyttbar såganläggning och hyvelmaskin, anställde själv medhjälpare och delade med dem enligt överenskomna grunder vad som inflöt enligt kontraktet med vattenfallsverket. Arbetsdomstolen ansåg — utan avseende därå att kontraktet icke inrymde möjlighet för J. att på grund av åtagna arbetet göra någon större vinst utöver vad som motsvarade normal lön för manuellt arbete — att J. intagit ställning av självständig företagare och att hans medhjälpare innehaft arbetsanställning hos honom. Till stöd därför åberopades, bland annat, *att* J. haft att själv anställa sina medhjälpare och svara för deras avlönande på sätt mellan honom och dem kunde överenskommas, *att* varje skäl saknades för antagande, att J. hade någon förpliktelse att själv deltaga i det manuella arbetets utförande, även om vattenfallsverket haft anledning räkna med att så skulle ske, *samt att* vattenfallsverkets befogenheter att ge J. föreskrifter i avseende å arbetets utförande icke kunde anses ha sträckt sig utöver vad som varit betingat av det särskilda ändamål, för vilket det åt J. anförtrodda arbetet blivit igångsatt.

Domen nr 12/1944. I ett kollektivavtal för kommuns arbeten hade intagits lön för åkare (man och häst). Tvist uppkom huruvida de av kommunen anlitade åkarna voro anställda hos kommunen och därför semesterberättigade eller skulle behandlas såsom självständiga företagare. Domstolen fann upplyst, *att* åkarna icke vore pliktiga att personligen utföra åt dem anförtrodda körslor utan kunde överlämna arbetets verkställande åt medhjälpare, som de hade att själva avlöna, *att* åkarna också i betydande utsträckning begagnat sig därav *samt att* åkarna vore oförhindrade att åtaga sig körning för andra uppdragsgivare samt även i stor utsträckning gjorde detta. Med hänsyn härtill ansågs åkarna som självständiga företagare.

Frågan om kapellmästare vore i förhållande till den som engagerat honom att betrakta såsom självständig företagare eller såsom arbetstagare har i några fall prövats av allmän domstol i samband med uppkomna tvister om kapellmästarens rätt till semester.

N. J. A. 1942 sid. 122. Kapellmästaren W. hade enligt skriftligt kontrakt med en representant för ett hotellföretag anställts såsom kapellmästare vid hotellet med ett kapell bestående av, förutom W., fyra fullt kvalificerade musiker, vilka skulle godkännas av hotellet, mot ett gage av 70 kronor per dag jämte fri mat för fem personer samt under villkor bland andra, *att* tjänstgöringstiden utgjorde 40 timmar per vecka att uttagas efter hotellets gottfinnande, *att* W. och övriga kapellmedlemmar icke ägde rätt att utan hotellets tillstånd medverka vid andra musikaliska tillställningar, *att* W. hade att ställa sig till efterrättelse ävensom tillse att kapellmedlemmarna iakttogo vid företaget gällande ordningsföreskrifter *samt att* W. vid svår eller upprepad förseelse i tjänsten från kapellmedlems sida vore skyldig att, om hotellföretaget så påfordrade, omedelbart avskeda sådan medlem och i hans ställe anskaffa annan kompetent musiker. Fråga uppkom huruvid W. samt fyra av honom efter samråd med hotellföretaget till medlemmar i kapellet antagna musiker ägde att av företaget utfå semesterersättning. Rådhusrätten, vars utslag fastställdes av Kungl. Maj:t, ansåg, att W. med hänsyn till kontraktets innehåll och övriga omständigheter icke kunde betraktas såsom självständig företagare i förhållande till hotellföretaget utan måste anses ha varit anställd i företagets tjänst med särskilt uppdrag att för företagets räkning anställa medlemmar i kapellet, leda detsamma, utbetala avlöningar till de särskilda kapellmedlemmarna samt i övrigt handha kapellets angelägenheter. Vid angivna förhållanden ansågs W. icke såsom arbetsgivare för de fyra övriga kapellmedlemmarna utan dessa ansågos i likhet med W. ha varit anställda i hotellföretagets tjänst. (Hovrätten över Skåne och Blekinge ansåg, att W. måste anses såsom självständig företagare samt att, då W. anställt de fyra andra musikerna, ej heller dessa varit arbetstagare i hotellföretagets tjänst.)

Svea hovrätts dom den 6 juli 1943 (nr 394). Enligt skriftligt kontrakt anställdes E. såsom kapellmästare vid ett varietéföretag under villkor bland andra, *att* E. skulle till företagets förfogande ställa ett kapell bestående av, förutom E., 12 kvalificerade och av företaget godkända musiker, *att* E. anställde och avlönade dessa musiker och vore arbetsgivare för dem *samt att* företaget i ersättning för dessa prestationer betalade E. 7 500 kronor per månad. E. ansågs såsom självständig företagare i förhållande till varietéföretaget, och kapellets övriga musiker ansågos såsom arbetstagare i E:s tjänst. E:s yrkande om semesterersättning för egen del samt om ersättning för de belopp han i semesterersättning utgivit till kapellets musiker ogillades därför.

Att icke reserv- men väl beredskapsarbete kan berättiga till semester har fastslagits i arbetsdomstolens dom nr 144/1941. Politiska flyktingar, som

sysselsatts med skogsarbete på kollektivavtalsenliga villkor — arbetet hade sålunda icke anordnats såsom ett hjälparbete för dem — förklarades i arbetsdomstolens dom nr 139/1941 berättigade till semester enligt semesterlagen, utan avseende å den omständigheten att de i särskild ordning erhållit hjälp på statens bekostnad.

Rörande semesterlagens tillämplighet å församlingspräst (statskyrkopräst) föreligger följande avgörande.

RegR. årsbok 1941 not. E 86. Kyrkoherde W. i S. församlings pastorat anhöll hos domkapitlet i Lund, att domkapitlet måtte bestämma de dagar, under vilka han i egenskap av kyrkoherde i berörda pastorat enligt semesterlagen ägde under år 1940 åtnjuta semester. Domkapitlet meddelade i anledning härav följande beslut: »Domkapitlet funne lagen om semester av den 17 juni 1938 icke äga tillämpning å prästerliga tjänstinnehavare, för vilka härutinnan gällde särskilda föreskrifter. Enligt dessa föreskrifter kunde väl ledighet för ifrågavarande ändamål av domkapitlet beviljas kyrkoherde, komminister och kyrkoadjunkt. Den tjänstledige, som under ledigheten ägde åtnjuta honom vid tjänsten tillkommande löneförmåner, vore dock skyldig att häröver bestrida de vikarien såsom sådan tillkommande löneförmånerna, till vilken utgift i vissa fall kyrkoherde och komminister kunde erhålla bidrag ur kyrkofonden. W. hänvisades att, därest semesterledighet under sådana villkor avsåges, göra förnyad framställning till domkapitlet med angivande av bestämd tid för den önskade ledigheten.»

W. besvärade sig över domkapitlets beslut under framhållande av att han icke vore arbetstagare hos staten och att i varje fall icke funnes några för honom gällande föreskrifter om semester. Regeringsrätten lämnade besvären utan bifall.

Reformkrav.

I motion vid 1940 års lagtima riksdag (II: 25) hemställdes, under hänvisning till arbetsdomstolens ovan återgivna dom nr 91/1939, att semesterlagen måtte ges sådant ändrat innehåll, att arbete, som utgjorde vederlag för nyttjanderätt, måtte räknas såsom grund för semester ävensom att den under vars kontroll och för vars räkning arbetet utfördes måtte betraktas såsom arbetsgivare.

Andra lagutskottet, som behandlade motionen, redogjorde i sitt utlåtande (nr 37) för innehållet i arbetsdomstolens ifrågavarande dom samt uttalade vidare bland annat:

»Enligt utskottets mening framstår det icke som tillfredsställande, att av två torpare med praktiskt taget likartade arbetsförhållanden den ene erhåller rätt till semester men den andre på grund av det för honom gällande arrendeavtalets utformning går miste om sådan. Lösningen av det spörsmål, som här möter, är emellertid, såsom arbetsdomstolens dom utvisar, förenad med avsevärda svårigheter. Frågan äger samband icke blott med semesterlagen utan även med lagstiftningen på andra områden. 1936 års arrendeutredning har ansett förbud böra stadgas mot att utsätta lega i arbete. Om förslaget i denna del bleve genomfört, skulle det nu förevarande spörsmålet komma i ett nytt läge. För sådant fall torde en lagändring av den innebörd, som angivits i det första yrkandet i motionen II: 25, bli överflödig. Med hänsyn härtill och då arrendeutredningens förslag är beroende på Kungl. Maj:ts prövning torde motionen i denna del icke böra föranleda till någon riksdagens åtgärd.

Såsom av arbetsdomstolens åberopade dom framgår bör frågan om torpardrängs rättsställning i semesterhänseende bedömas med ledning av vanliga civilrättsliga regler. Sålunda bör med lagstiftningens nuvarande utformning den person betraktas som arbetsgivare, vilken ingått arbetsavtalet med arbetstagaren. Spörsmålet om en eventuell ändring härutinnan, vilket hör nära ihop med frågan om en lagstiftning angående arbetsavtal, torde få prövas i ett större sammanhang.»

Utskottet hemställde sålunda, att motionen icke måtte föranleda till någon riksdagens åtgärd; och denna hemställan bifölls av riksdagen.

I andra motioner vid samma riksdag (I: 84 och II: 144) yrkades sådan ändring av semesterlagen, att arbetare, som äro anställda vid statliga, statskommunala och kommunala reservarbeten, tillerkändes samma semesterrätt som övriga arbetstagare enligt lagens bestämmelser. Rörande dessa motioner anfördes i utskottsutlåtandet:

»Till den i motionerna I: 84 och II: 144 behandlade frågan om semesterrätt för reservarbetare hava statsmakterna tagit ställning redan vid tillkomsten av semesterlagen. Föredragande departementschefen framhöll då, att reservarbete vore en hjälpform och icke en form av anställning, samt förklarade, att det torde få anses vara en självklar sak, att semesterrätt enligt lagen icke tillkomme en reservarbetare. Mot detta uttalande gjorde riksdagen ej någon erinran. Enligt utskottets mening har detsamma alltjämt sin giltighet. Med den nu rådande strävan att överföra reservarbeten till arbeten i öppna marknaden synes den föreliggande frågan snarast hava fått minskad betydelse.»

Efter hemställan av utskottet föranledde icke heller dessa motioner till någon riksdagens åtgärd.

Frågan om gränsdragningen inom skogsbruket mellan begreppen arbetstagare och självständig företagare berördes i en motion vid 1942 års riksdag (II: 71), vilken motion utmynnade i ett yrkande om utredning angående sådan omarbetning av semesterlagen, att därigenom bereddes ökade möjligheter för skogsarbetare och med dem likställda arbetare till erhållande av avlönad semester och semesterersättning. Enligt motionärens mening kunde körare lika litet som huggare betecknas som arbetsgivare. För åtskilliga år sedan hade väl körarna innehaft viss arbetsgivarställning, enär det då varit vanligt att dessa åtagit sig icke endast körningen utan även allt ansvar som följde med bortsättning av huggningen till pris, som överenskommits mellan körare och huggare. Numera hade det tidigare tillämpade systemet försvunnit i största utsträckning och det funnes ingen anledning att betrakta den som egen företagare, vilken åtoge sig ett skogsarbete på ackord, i all synnerhet då på ackordet icke kunde förtjänas mer än nödtorftig försörjning.

Svenska skogs- och flottningsarbetareförbundet, som bereddes tillfälle att till andra lagutskottet avge yttrande över motionen, anförde i förevarande del, bland annat, att förbundet vidhölle den uppfattningen, att frågan om vilka som vore att betrakta som arbetare och som arbetsgivare borde för semesterlagens vidkommande avgöras med ledning av de principer och den praxis, som varit vägledande, när det gällde olycksfallsförsäkringslagen. Hinder torde icke möta att denna fråga bleve föremål för uppmärksamhet vid en blivande utredning.

På förslag av andra lagutskottet (utl. nr 29) hemställde riksdagen i anledning av förevarande och andra motioner, att Kungl. Maj:t måtte låta utreda frågan om vidgad möjlighet för säsongarbetare att erhålla lagstadgad semesterrätt jämte de spörsmål som kunna stå i samband därmed (jfr sid. 26—27).

Skogs- och flottningsarbetareförbundet har för kommittén vidhållit förbundets önskemål att den tolkning, som i praxis enligt olycksfallsförsäkringslagen getts begreppen arbetsgivare och arbetstagare, måtte bli avgörande även för semesterlagens del. En annan tolkning av semesterlagen i förevarande hänseende skulle medföra ett orimligt resultat beträffande de norrländska skogsarbetarna. De vid semesterlagens tillkomst från skogsarbetsgivarhåll åberopade farhågorna hade icke bekräftats under lagens tillämpning.

Föreningen Sveriges aktiva handelsresande har för kommittén framhållit, att semesterlagen vore till föga gagn för provisionsavlönande handelsresande, samt hemställt, att möjlighet till semester måtte beredas handelsagenter och handelsresande även om dessa efter rent civilrättsliga grunder ej vore att anse såsom arbetstagare.

Svenska musikerförbundet har — under hänvisning till Svea hovrätts ovan (sid. 45) berörda dom — påyrkat, att semesterlagen finge sådant innehåll att icke de formella utan de reella förhållandena måtte tillerkännas avgörande betydelse vid bestämmande av huruvida musiker skall anses såsom arbetstagare i förhållande till vederbörande företag.

Ytterligare må här nämnas, att W. Sörling, Avaström, Gävle, i en den 23 november 1939 till chefen för socialdepartementet avlåten skrivelse hemställt, att jämväl gårdskarlar och värmeskötare måtte få komma i åtnjutande av de förmåner, som semesterlagen bereder övriga arbetstagare (jfr sid. 57 och 111).

Från visst stadskommunalt håll har ifrågasatts huruvida ej på ett eller annat sätt från lagens tillämpning kunde undantagas sådana kommunala befattningshavare, vilkas anställningsförhållanden vore reglerade i särskilda tjänstereglementen. Såsom skäl härför har åberopats, att en parallell tillämpning av lagen och semesterbestämmelserna för de kommunala befattningshavarna medfört praktiska och administrativa svårigheter av olika slag samt föranlett icke förutsedda konsekvenser.

Svenska landstingsförbundet, svenska stadsförbundet och svenska landskommunernas förbund har hos kommittén biträtt detta yrkande. Stadsförbundets lönedelegation har till närmare belysning av ifrågavarande spörsmål anfört, bland annat:

»I städerna har handläggningen av semesterfrågor efter semesterlagens tillkomst berett vissa svårigheter. De kommunala semesterbestämmelserna ha visserligen i regel genomsnittligt givit betydligt bättre förmåner än semesterlagen men kunna i vissa delar ha varit oförmånligare än lagen. På grund av lagens tvingande karaktär har i sistnämnda avseenden lagens bestämmelser måst tillämpas. Redan detta förhållande har medfört vissa olägenheter på grund av de undersökningar som måst företagas, huruvida lagen eller de kommunala bestämmelserna i visst fall skolat tillämpas. Då lagens tvingande verkan givetvis icke kunnat sträcka

sig utöver den lagstadgade semestern, medan de kommunala bestämmelserna haft oinskränkt tillämpning på överskjutande del, ha olika regler kunnat komma att gälla för olika delar av en och samma semester, vilket förhållande givetvis berett besvär. Nu antydda svårigheter skulle visserligen elimineras, om de kommunala bestämmelserna kunde anpassas efter lagens regler. Då semesterlagens regler icke egentligen ta sikte på tjänstemän, skulle en sådan anpassning emellertid säkerligen icke i allo vara lämplig och därför sannolikt icke heller frivilligt genomföras av kommunerna. Delegationen vill härvidlag erinra, att staten icke följt semesterlagens principer, när det gällt att meddela semesterbestämmelser för statens tjänstemän. Vidare kan framhållas t. ex. att man i semesterlagen i första hand räknar med och anpassat övriga regler efter att 'föregående år' är kvalifikationstid, medan för tjänstemän 'löpande år' har hävd i detta avseende. Medan semesterlagen med sin inriktning på kroppsarbetarna och deras anställnings- och arbetsförhållanden utformat begreppet '16 arbetsdagar per månad', sikta de kommunala bestämmelserna på kalenderår eller del därav. En regel sådan som den i 6 § semesterlagen, vilken förbjuder att semester förlägges till tid, då arbetstagaren är ledig för olycksfall i arbete, och vilken därför kan föranleda semesterersättning, är olämplig för kommunerna, där i stor utsträckning oavkortad avlöning utgår under sådan ledighet. Slutligen måste understrykas att bestämmelserna om ersättning för utebliven semester äro främmande för den kommunala uppfattningen om semestern som en rekreation. Ersättningsregler må vara erforderliga för att tvinga försumliga arbetsgivare att fullgöra sina utfästelser, men man torde kunna utgå från att kommunerna, såvitt detta överhuvud är möjligt, låta sina anställda få ut dem tillkommande semester. Visar detta sig undantagsvis omöjligt, blir den anställde icke mera rekreerad, om han får ett extra penningbelopp. Däremot finnes möjlighet att bevara rekreationssynpunkten genom att låta semestern utgå 'nästa år', t. ex. under dettas första kvartal. En sådan möjlighet synes emellertid semesterlagen knappast medge, om arbetstagaren kräver ersättning.»

Landskommunernas förbund har särskilt pekat på svårigheterna att tillämpa semesterlagen på viss tjänstepersonal, såsom skolstäderskor, kyrkovaktmästare och kyrkomusiker.

Statskontoret har hos Kungl. Maj:t ifrågasatt huruvida icke, med hänsyn till vad som förekommit i ett av Kungl. Maj:t den 10 juli 1942 avgjort ärende angående semesterersättning åt vissa lärare, i semesterlagen borde intagas förtydligande bestämmelser rörande den utsträckning, i vilken lagen skulle äga tillämpning å lärare. Omständigheterna i detta ärende voro följande.

B. och G. voro anställda såsom lärare vid en yrkesskola, den förre under tiden 16 januari 1936 — 2 april 1940 och den senare under tiden 1 februari 1938 — 1 maj 1940. Vardera hade åtnjutit årlig sommarledighet omkring fyra veckor, B. under ettvart av åren 1936—1939 och G. under åren 1938 och 1939. Avlöning utgick till dem vardera med 5 300 kronor för helt år och utbetalades med $^1/_{12}$ varje kalendermånad, alltså jämväl under förekommande sommarledigheter. Vid anställningarnas upphörande yrkade såväl B. som G. utfå semesterersättning för tiden från början av 1939 till anställningens upphörande 1940 med belopp, baserade på de vid skolorna tillämpade sommarledigheterna. Under uttalande bland annat att nämnda utgift icke vore förutsedd i anslaget för lärarlöner hemställde styrelsen för skolan, att Kungl. Maj:t måtte bevilja ett tilläggsanslag att utbetalas i semesterersättning åt B. och G. — J. var anställd som yrkeslärare vid en annan verkstadsskola under tiden 1 juli 1937 — 30 mars 1941 och åtnjöt därvid sommarledighet omkring en månad under ettvart av åren 1938—1940. Avlöning utgick för helt år med 4 800 kronor, som utbetalades i enahanda ordning som be-

träffande B. och G. Vid tjänstgöringens slut anhöll J. om semesterersättning med belopp motsvarande lön för $^{3}/_{4}$ av en månad eller med 300 kronor. Rektorn för verkstadsskolan, som förklarade sig icke hava medel till ifrågavarande utgift, gjorde framställning hos Kungl. Maj:t i fråga om den semesterersättning, vartill J. kunde vara berättigad. Kungl. Maj:t, som i ärendet inhämtade utlåtande, förutom från statskontoret, jämväl från skolöverstyrelsen, lämnade genom beslut den 10 juli 1942 båda ifrågavarande framställningar utan åtgärd.

Ur statskontorets omförmälda yttrande må följande anföras:

»Då jämlikt 1 § semesterlagen denna lag är tillämplig å samtliga icke statsanställda arbetstagare, torde jämväl i ärendet avsedda kommunala lärare liksom även lärare vid folk- och småskolor och övriga kommunala undervisningsanstalter i princip vara underkastade densamma.

För lärare hava alltid rått och råder allt fortfarande i förhållande till andra befattningshavargrupper vitt skilda tjänstgöringsförhållanden vare sig dessa grunda sig på direkta författningsbestämmelser eller sedvänja. Av undervisningstekniska skäl äro nämligen lärarna — i motsats till andra befattningshavare — icke skyldiga att för den fastställda årslönen tjänstgöra helt kalenderår med rätt till viss semester, utan äro de endast ålagda tjänstgöring under viss del av året — läsåret, i vilket för övrigt inräknas vissa tjänstefria dagar (lovdagar) — medan mellanliggande perioder, som kallas ferier, stå till lärarnas fria förfogande för rekreation. Någon ledighet för rekreation med bibehållna löneförmåner i annan form har icke tidigare varit medgiven inom undervisningsväsendet och torde icke heller för framtiden vara erforderlig, då ferierna undantagslöst äro av sådan längd, att därigenom befattningshavarnas berättigade krav på vila mer än väl tillgodoses.

Uppenbarligen måste en arbetstagare, som söker och erhåller läraranställning vid undervisningsanstalt, vara underkunnig om ovan angivna särskilda arbetsförhållanden vid undervisningsväsendet, vilka medgiva honom 'semester' endast å tider och i den utsträckning, som följer av fastställda undervisningsplaner. Någon ändring i dessa för lärarpersonalen allmänt gällande villkor lärer icke hava avsetts genom semesterlagen. I 2 § nämnda lag har nämligen föreskrivits, att där för arbetstagare utgår längre semester än som föreskrives i lagen, dylik sedvänja skall, med beaktande av övriga bestämmelser i lagen, lända till efterrättelse. Med hänsyn till nu anförda omständigheter anser statskontoret, att föreliggande framställningar icke böra föranleda någon Kungl. Maj:ts åtgärd.»

Det må anmärkas, att skolöverstyrelsen fann samtliga lärare berättigade till semesterersättning, B. med $^{3}/_{12}$ av hela månadslön, G. med $^{4}/_{12}$ av hel månadslön och J. med $^{9}/_{12}$ av hel månadslön.

Sveriges allmänna organist- och kantorsförening har i framställning till kommittén berört kyrkomusikernas anställnings- och arbetsförhållanden samt anfört, att det med lagens nuvarande formulering vore synnerligen vanskligt för denna yrkesgrupp att ernå förmånen av semester.

Slutligen må nämnas att i anledning av regeringsrättens förenämnda utslag (sid. 46) kommitténs uppmärksamhet blivit fäst vid spörsmålet om lagens tillämpning å prästerskapet.

Förslag av socialstyrelsen till lagstiftning angående vissa uppdragstagares likställande med arbetstagare.

Den 29 augusti 1941 uppdrog Kungl. Maj:t åt socialstyrelsen att verkställa utredning av spörsmålet om erforderliga åtgärder för ernående av rättslig

likställighet i olika hänseenden mellan handelsagenter och sådana handelsresande, som avses i 87 § kommissionslagen, å ena, samt arbetstagare, å andra sidan, ävensom att till Kungl. Maj:t avge de förslag, till vilka utredningen kunde ge anledning. Socialstyrelsen — som vid utredningsuppdragets fullgörande funnit att det icke läte sig göra att begränsa undersökningen till omförmälda yrkeskategorier — har den 15 maj 1944 avgivit förslag av innebörd att vad i vissa lagar stadgas om arbetsgivare och arbetstagare skall äga motsvarande tillämpning i fråga om uppdragsgivare och uppdragstagare i sådana fall, då uppdragstagarna intaga en så beroende ställning gentemot uppdragsgivarna, att förhållandet mellan parterna är väsentligen likartat med förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. De åsyftade lagarna äro lagen den 11 september 1936 om förenings- och förhandlingsrätt, lagen den 22 juni 1928 om kollektivavtal, lagen den 28 maj 1920 om medling i arbetstvister samt lagen den 28 maj 1920 om särskilda skiljedomare i arbetstvister. Däremot har socialstyrelsen avvisat tanken på att genomföra lagstiftningsåtgärder, som i andra hänseenden skulle göra de beroende uppdragstagarna jämställda med arbetstagare. Såvitt angår bland annat semesterlagen skulle alltså enligt förslaget beroende uppdragstagare icke likställas med arbetstagare, och lagstadgad semesterrätt skulle även i fortsättningen vara förbehållen dem som äro arbetstagare.

I fråga om semesterlagen anför socialstyrelsen bland annat följande:

»Semesterlagen äger endast tillämpning å förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Dessa begrepp fattas härvid i civilrättslig bemärkelse. Självständiga företagare av vad slag det vara må förlänas ingen semesterrätt genom lagens bestämmelser.

Till stöd för tanken att också beroende uppdragstagare skulle tillerkännas semesterrätt kan anföras att, då dessa arbeta under i stort sett samma förhållanden som arbetstagare, de även böra komma i åtnjutande av samma förmåner. De få i ett stort antal fall anses ha samma behov av rekreation som arbetstagare och synas då med samma rätt kunna framställa anspråk på semester. Även om den ekonomiska ställningen växlar för olika grupper uppdragstagare, måste dock ett mycket betydande antal sådana anses vara i behov av semesterlön för att de skola ha möjlighet att låta sitt arbete ligga nere någon tid eller anskaffa vikarie. Vissa sociala skäl tala således för att beroende uppdragstagare böra tillerkännas semesterrätt.

Det bör emellertid framhållas, att nu ifrågavarande uppdragstagare i flertalet fall utföra sitt arbete under sådana förhållanden, att det ej kan anses tillkomma uppdragsgivarna att vaka över arbetets anordnande. Därest 1938 års semesterlag skulle göras tillämplig å sådana uppdragstagare, skulle dessa således i allmänhet falla under specialregeln i 9 § och endast erhålla semesterlön. Av 1936 års semestersakkunniga hade föreslagits, att motsvarande arbetstagare skulle erhålla semesterledighet liksom andra arbetstagare och att antalet arbetade dagar, som har betydelse för semesterns längd, skulle beräknas genom en evalvering av det utförda arbetets mängd. I propositionen framhöll emellertid departementschefen, att en dylik evalvering stötte på praktiska svårigheter och kunde giva upphov till svårlösta tvister. Med hänsyn härtill löstes frågan om semesterrätt för sådana arbetstagare, som icke utföra sitt arbete under arbetsgivarens omedelbara kontroll, på det sätt som angives i 9 § semesterlagen. Meningen med den där föreskrivna semesterlönen, liksom med den semesterersättning som i allmän-

het utgår vid varje anställnings upphörande, är, att vederbörande arbetstagare skall beredas ekonomisk möjlighet att skaffa sig erforderlig ledighet för vila. Enligt vad socialstyrelsen förmärkt, har emellertid en tendens gjort sig gällande att betrakta semesterlönen och semesterersättningen som en ren lönefyllnad. Denna tendens skulle få ett visst stöd, därest beroende uppdragstagare tillerkändes semesterrätt och härigenom antalet fall av ren semesterlön underginge en ökning. Det torde emellertid icke vara lämpligt att i detta sammanhang taga ställning till principfrågan om utsträckning av semesterrätten till ytterligare områden, inom vilka den medgivna rätten skulle få allenast ekonomisk betydelse. Med hänsyn härtill synes en utvidgning av semesterrätten till vissa uppdragstagare tillsvidare böra anstå.

Såsom ovan framhållits måste det till stor del bliva en skälighetsprövning, när det gäller att avgöra, vilka uppdragstagare som på grund av sin beroende ställning böra likställas med arbetstagare. Gränserna mellan semesterberättigade och icke semesterberättigade uppdragstagare skulle därigenom bli svävande. Frånvaron av skarpa gränser skulle leda till ett stort antal tvister.

Det bör vidare framhållas, att det kunde bli vissa svårigheter att undvika dualism mellan de allmänna domstolarna och arbetsdomstolen, om semesterrätten gjordes beroende av en skälighetsprövning, som skulle göras av flera myndigheter.

Vid ett vägande av skälen för och emot en utsträckning av den lagstadgade semesterrätten till att även omfatta beroende uppdragstagare finner socialstyrelsen, att så starka skäl tala emot en sådan utsträckning, att det icke för närvarande bör ifrågakomma att giva beroende uppdragstagare lagstadgad rätt till semester. Det synes tills vidare böra överlämnas åt parterna att genom sina organisationer söka nå fram till en lösning av spörsmålet. En sådan lösning förhandlingsvägen underlättas, om de beroende uppdragstagarnas organisationer tillerkännas förenings- och förhandlingsrätt i enlighet med socialstyrelsens förslag. Sedan erfarenheter vunnits på denna väg, kan det eventuellt senare visa sig lämpligt, att statsmakterna ingripa med lagstiftning på området.»

Socialstyrelsens förslag, över vilket yttranden inhämtats från ett flertal myndigheter och sammanslutningar, är för närvarande beroende på Kungl. Maj:ts prövning.

Kommittén.

När det gäller att bestämma semesterlagens tillämpningsområde, torde i främsta rummet uppkomma spörsmålet om innebörden av *arbetstagarbegreppet,* särskilt gränsdragningen mellan begreppen arbetstagare och självständig företagare.

Begreppet arbetstagare (arbetare) förekommer i ett flertal lagar. I vissa fall har härvid i lagstiftningen sökt anges, vad som avsåges med arbetstagare, men oftast har frågan lämnats öppen; och det torde kunna sägas, att gällande lagstiftning icke ger någon tillfredsställande ledning i fråga om arbetstagarbegreppets innebörd. Frågan huruvida ett förhållande mellan två kontrahenter, av vilka den ene är verksam för den andres räkning, är sådant, att den som utför arbetet därvid intager ställningen av arbetstagare med den andre såsom arbetsgivare, måste på grund härav avgöras från fall till fall med ledning av allmänna rättsgrundsatser och förefintlig praxis. En närmare undersökning rörande uttolkningen i praxis av begreppet arbetstagare

utvisar, att detta begrepp icke har en enhetlig innebörd i svensk rätt. Vid tillämpningen främst av olycksfallsförsäkringslagen men även av andra lagar, såsom lagen om arbetarskydd, lagen om arbetstidens begränsning och skogshärbärgeslagen, har sålunda arbetstagarbegreppet givits en vidare tydning än såvitt angår lagen om förenings- och förhandlingsrätt och med denna närbesläktade lagar ävensom semesterlagen.

Vad särskilt olycksfallsförsäkringslagen beträffar har frågan ofta gällt, huruvida en sådan person är att anse såsom självständig företagare, vilken åtagit sig att ombesörja ett arbetes utförande och för utförandet anlitat medhjälpare, till följd varav han kommit att intaga en mellanställning mellan å ena sidan den för vilkens räkning arbetet utföres (företagaren) och å andra sidan de arbetare som deltaga i arbetet. I dylikt fall anses enligt olycksfallsförsäkringslagen mellanmannen som arbetstagare, såvida hans ekonomiska och sociala förhållanden samt ställning i övrigt är sådan att han i huvudsak är att jämställa med en arbetstagare. Företagaren betraktas i enlighet härmed såsom arbetsgivare icke blott i förhållande till mellanmannen utan även till de av denne anställda arbetarna.

Den praxis, som utbildat sig vid olycksfallsförsäkringslagens tillämpning, har stöd i lagens motiv, främst i vad särskilda utskottet vid 1916 års riksdag uttalade i anledning av ett motionsvis framfört yrkande att skogskörare, vilka självständigt åtaga sig att med hjälp av lejda arbetare utföra skogsavverkning, borde enligt olycksfallsförsäkringslagen betraktas som arbetare och icke såsom arbetsgivare. Utskottet framhöll, att det icke läte sig göra att ge någon allmän regel för bedömande av dylika fall, utan frågan finge bedömas efter omständigheterna i varje särskilt fall. Enligt utskottet torde därvid i allmänhet tjäna till ledning sådana förhållanden som de närmare bestämmelserna vid avtalets ingående mellan avverkaren och avverkningsrättens innehavare, sättet för lönernas utanordnande, storleken av avverkarens egen arbetsförtjänst, hans deltagande i arbetet o. s. v.

Emellertid är att märka att allmän domstol redan under giltighetstiden för den olycksfallsförsäkringslagen föregående lagen angående ersättning för skada till följd av olycksfall i arbetet — vilken lag grundade sig på principen om arbetsgivarens direkta ersättningsplikt — slagit in på den väg, som sedermera beträtts av försäkringsmyndigheterna. Härom må hänvisas till N. J. A. 1911 sid. 375.

De principer, som tillämpas vid avgörandet enligt olycksfallsförsäkringslagen av frågan vem som skall anses såsom arbetsgivare och vem såsom arbetstagare, lära följas även när det gäller att enligt allmänna skadeståndsregler avgöra vem som skall svara för de ekonomiska följderna av olycksfall i arbete. Rörande denna fråga kan hänvisas till N. J. A. 1941 sid. 41.

Den utformning i praxis som arbetstagarbegreppet sålunda erhållit torde kunna förklaras därmed, att det anses rimligt att, när företagarna ålagts vissa sociala förpliktelser, dessa förpliktelser också skola åvila den som är den verklige företagaren, d. v. s. den för vars räkning arbetet ytterst sker.

Det är denne som skall tillse att sådana anordningar vidtagas, att arbetaren ej skadas i arbetet etc., och från denna skyldighet skall han ej kunna fritaga sig genom att av organisatoriska eller andra skäl i förhållande till arbetaren inskjuta en mer eller mindre osjälvständig mellanman. Ett annat betraktelsesätt skulle kunna medföra risk för att rätten till den sociala förmån man velat bereda arbetarna bleve illusorisk.

Vad angår den nuvarande semesterlagen skola enligt lagens förarbeten de begrepp och regler, vilka gälla inom den allmänna civilrätten, vara avgörande för gränsdragningen mellan arbetstagare och självständig företagare. Föredragande departementschefen anförde, att han ansåge det icke vara möjligt att för semesterlagens vidkommande utgå från den tolkning av arbetsgivar- och arbetstagarbegreppen, som enligt stadgad praxis tillämpades beträffande olycksfallsförsäkringslagen. Enligt departementschefen måste frågan om vem som i det särskilda fallet skulle betraktas såsom arbetsgivare respektive arbetstagare bedömas med hänsyn till vem som slutit arbetsavtalet. Riksdagen gjorde icke någon erinran på denna punkt.

Av den föregående redogörelsen för rättstillämpningen på semesterlagens område framgår vilket innehåll som praxis gett arbetstagarbegreppet, när fråga uppkommit om skyldigheten att bereda någon semester. Som synes har praxis ställt sig på den ståndpunkten, att om den förut berörde mellanmannen har att anställa och avlöna de arbetare som skola utföra arbetet, dessa icke ha rätt till semesterförmån av företagaren, för vars räkning arbetet sker. Vidare har mellanmannen då nästan undantagslöst betraktats såsom självständig företagare. Särskild betydelse har vidare fästs vid frågan om den personliga arbetsskyldigheten, vilken ansetts böra bedömas mera från formell utgångspunkt och icke med hänsyn tagen till det sätt, på vilket arbetet faktiskt blivit utfört.

Att utsträcka semesterlagens giltighetsområde till att avse även sådana personer, som ur olika synpunkter klart äro att betrakta såsom självständiga företagare, kan uppenbarligen icke komma i fråga. Det ligger — för att taga ett exempel från skogsbruket — i öppen dag, att en hemmansägare, som träffat ett drivningskontrakt med en virkesägare men själv icke deltager i eller någonsin förutsatts skola deltaga i drivningsarbetet utan låter detta utföras av hos honom anställt folk, icke bör äga rätt till semester på virkesägarens bekostnad.

Spörsmålet om utvidgning av semesterlagens tillämpningsområde begränsar sig därför till den personkrets, beträffande vilken tvekan kan råda om den skall hänföras till den ena eller den andra kategorien. Det blir då närmast fråga om personer, vilka faktiskt intaga en ställning, i olika avseenden likartad med en arbetstagares, men som enligt gällande praxis ställas utanför semesterlagen. Främst dylika personer torde socialstyrelsen i sin ovan berörda utredning åsyfta, då styrelsen talar om »beroende uppdragstagare».

Bland de yrkesutövare, som omfattas av socialstyrelsens utredning, finnas

personer med mycket olika ekonomisk och social ställning samt olika beroendeställning i förhållande till huvudmännen. Klientelet är således mycket heterogent. Detta gäller såväl de merkantila mellanhänderna som övriga här avsedda uppdragstagare. Med hänsyn till de synnerligen mångskiftande yrkesområden och förhållanden, om vilka torde bli fråga, synes det knappast vara möjligt att erhålla en godtagbar legal definition, varav i varje särskilt fall skulle framgå, till vilken kategori vederbörande vore att hänföra. En lagregel av det innehåll socialstyrelsen ansett kunna upptagas i vissa lagar, vilka avse förhållanden vari de stridiga intressena huvudsakligen företrädas av organisationerna på arbetsmarknaden, skulle därför, om den gjordes tillämplig beträffande semesterlagen, vilken gäller förhållanden mellan enskilda parter, lätt komma att föranleda tvistigheter, och antalet tvister skulle givetvis bli större, i den mån möjligheterna att förvärva rätt till semester ökas genom nedsättning i kravet på viss längre tids fortlöpande anställning hos samma arbetsgivare. Med hänsyn till att semesterlagen därjämte är en lag, med vilken olika domstolar — såväl allmän domstol som arbetsdomstolen — komma i kontakt, är faran för en oenhetlig rättstillämpning uppenbarligen stor.

Vissa av de nu antydda olägenheterna skulle måhända bortfalla, därest vid uppkommen tvist om semesterlagens tillämpningsområde avgörandet i detta hänseende överlämnades åt en administrativ instans, exempelvis socialstyrelsen. Även ett sådant arrangemang har dock sina uppenbara nackdelar. Den administrativa myndigheten skulle i de allra flesta fallen få företaga sin prövning utan fullständig utredning, och dess prövning måste bli mer eller mindre summarisk. De olika för frågans bedömning avgörande faktorerna torde i regel bli bättre belysta vid en domstolsbehandling än genom ett administrativt förfarande. Komme i visst fall, efter det i administrativ ordning avgjorts, att semesterlagen vore tillämplig, frågan om rätten till semester upp till prövning av domstol, kunde det lätt inträffa att det fullständigare material, som förebragtes inför domstolen, lämnade en helt annan bild av vederbörandes ställning än den, som framkommit vid den administrativa myndighetens tidigare prövning. Att under sådana förhållanden låta domstolen bli bunden av den administrativa myndighetens beslut ter sig mindre lämpligt. Härtill kommer, att ett överlämnande till administrativ myndighet av avgörandet i förevarande hänseende skulle medföra stor arbetsbelastning för myndigheten, enär bedömning måste ske från fall till fall. Att överlämna avgörandet av hithörande spörsmål åt en enda domstol — som då måste bli arbetsdomstolen — synes av olika skäl ej heller kunna ifrågakomma.

Om kommittén i enlighet med vad nu sagts finner, att med arbetstagare enligt semesterlagen liksom hittills bör förstås den som är arbetstagare enligt allmänna civilrättsliga regler, så må emellertid framhållas, att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet icke torde vara något i och för sig givet, oföränderligt begrepp. Utvecklingen har tvivelsutan tenderat till att ge arbetstagarbegreppet en vidare omfattning än det från början haft. Kommittén vill ifrågasätta,

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 ger detsamma. Sålunda bör enligt kommitténs uppfattning exempelvis en skogskörare, som arbetar enligt det förut åberopade ramavtalet för Norrland och Dalarna eller eljest på motsvarande villkor, betraktas såsom arbetstagare. Kommittén vill i samband härmed understryka 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 föreligger bör ej beteckningen eller ordalagen i och för sig få vara avgörande, utan särskild vikt bör tillmätas avsikten med överenskommelsen och det sätt på vilket denna tillämpas. Vad senast anförts gäller särskilt, därest — såsom för kommittén uppgivits i viss mån ha varit fallet — arbetsgivare föreskriver sådana ändrade arbetsvillkor för personer, vilka arbeta för hans räkning, att dessa, efter att tidigare klart ha varit att anse såsom arbetstagare, kommit att formellt sett intaga en mera självständig ställning, ehuruväl de förhållanden, under vilka de ha att utföra sitt arbete, i sak icke förändrats. Det bör icke få förekomma, att någon på dylikt sätt avhändes sin semesterrätt.

Kommittén vill även erinra därom, att en utsträckning av tillämpningsområdet i den riktning socialstyrelsen föreslagit beträffande förenings- och förhandlingsrättslagen och med denna närbesläktade lagar, torde medföra, att vissa organisationer få ökade möjligheter att bevaka sina medlemmars intressen i semesteravseende. Här må ock tilläggas, att organiserade parter äga den möjligheten att komma till rätta med förevarande problem såvitt angår semesterlagen, att yrkesutövarna inordnas under ett kollektivavtal på sådant sätt, att vederbörande enligt avtalet bli att anse såsom arbetstagare.

Den ståndpunkt, som kommittén sålunda intagit beträffande arbetstagarbegreppets innebörd, föranleder icke någon ändring i formuleringen av de nuvarande bestämmelserna angående semesterlagens tillämpningsområde.

I samband med frågan om arbetstagarbegreppet må något beröras frågan om *gränsdragningen mellan nyttjanderättsavtal och arbetsavtal.* Ofta förekommer att nyttjanderätt kombineras med arbetsskyldighet, exempelvis när torpare fullgöra dagsverksskyldighet eller när gårdskarlar (portvakter) äro hyresgäster i den fastighet de sköta. I fråga om torpares dagsverksskyldighet uttalade andra lagutskottet vid 1940 års lagtima riksdag (utl. nr 37), att det framstode såsom mindre tillfredsställande, att av två torpare med praktiskt taget likartade arbetsförhållanden den ene erhölle rätt till semester men den andre på grund av det för honom gällande arrendeavtalets utformning ginge miste om sådan. Utskottet anförde emellertid vidare, att ifrågavarande spörsmål skulle komma i ett nytt läge därest förbud stadgades mot att utsätta lega i arbete. Genom 1943 års arrendelagstiftning har sådant förbud blivit genomfört. Enligt 2 kap. 6 § lagen den 22 december 1943 (nr 883) angående ändring

i vissa delar av lagen den 14 juni 1907 om nyttjanderätt till fast egendom får nämligen lega ej utsättas annorledes än i penningar. Legan får således ej längre bestämmas i dagsverken eller annat arbete, vilket innebär att nyttjanderätten ej får juridiskt kombineras med arbetsskyldighet. Att vederlaget för arrenderätten alltid måste uttryckas i penningar innebär visserligen icke något hinder för att i arrendeavtalet stadga skyldighet för arrendatorn att utföra arbete för jordägarens räkning. Dylikt arbete blir emellertid av sådan beskaffenhet att det kan grunda rätt till semester. De i motionen II: 25 vid 1940 års lagtima riksdag berörda spörsmålen sakna därför numera aktualitet.

Beträffande kombinationen av arbets- och hyresavtal har i en till kommittén överlämnad skrivelse ifrågasatts, huruvida icke jämväl gårdskarlar och värmeskötare borde få åtnjuta semester. Vad i skrivelsen åsyftas är oklart. Bestämmelserna i allmänna hyreslagen äro tillämpliga även om gottgörelse för upplåten lägenhet skall erläggas helt eller delvis genom arbete; och husägarens motprestation för det arbete, som utföres av gårdskarlar och värmeskötare, består stundom i tillhandahållandet av bostad. Allenast om arbetsavtal anses föreligga kan fråga bli om tillämpning av semesterlagen. Därest med förevarande framställning åsyftas att inordna ifrågavarande yrkeskategori under semesterlagen, hur än rättsförhållandet till husägaren är att bedöma, måste konstateras, att detta icke är möjligt. Ej heller anser sig kommittén kunna till närmare prövning upptaga frågan när nyttjanderättsupplåtelse eller när arbetsavtal kan anses föreligga. Kommittén vill allenast framhålla, att om nyttjanderätten till lägenheten är att anse såsom det väsentliga och arbetsskyldigheten endast utgör ersättning, helt eller delvis, för lägenhetens begagnade, rättsförhållandet lär vara att bedöma såsom hyresavtal. Är arbetsutfästelsen det huvudsakliga, föreligger ett arbetsavtal.

Vid semesterlagens tillkomst uttalades olika meningar om och i vad mån lagen skulle äga tillämpning å *kommunala arbetstagare*. Från början var tanken att undantaga sådana arbetstagare i kommuns tjänst, som äro underkastade ämbetsmannaansvar. Mot en sådan gränsdragning anfördes emellertid, att den ej lämnade erforderlig ledning och komme att medföra tillämpningssvårigheter. På förslag av lagrådet kom lagen att gälla samtliga kommunala arbetstagare.

Enligt vad kommittén inhämtat ha svårigheter och besvär uppstått vid den parallella tillämpning av semesterlagen och kommunala tjänstereglementen eller andra särskilda föreskrifter, vilken nödvändiggöres av lagens bestämmelse att avtal, som i något avseende stadgar mindre förmåner än som föreskrives i lagen, skall vara ogiltigt. Semesterlagen tager onekligen främst sikte på kroppsarbetarna och de privatanställda. De kommunala — liksom givetvis även de statliga — tjänstemännens anställningsförhållanden äro helt andra än övriga arbetstagares. Då de kommunala tjänstereglementena av naturliga skäl äro avfattade med hänsyn till de med dessa tjänster förenade förhållandena, ha reglementenas semesterbestämmelser en annan konstruktion än lagens. Tjänstereglementena synas i olika avseenden, särskilt i fråga om

semesterns längd, vara förmånligare för arbetstagarna än lagen. Vad som till arbetstagarpartens nackdel härvid främst skiljer lagen och reglementena åt är, att rätt till semesterersättning vid anställnings upphörande i allmänhet icke är medgiven enligt reglementena.

Kommittén finner, att de skäl, som anförts för att från lagens tillämpning undantaga de kommunala befattningshavarna, äro av sådan art, att de böra beaktas. Det kan därför ifrågasättas huruvida icke i lagen bör intagas ett stadgande av innebörd, att lagen ej skall äga tillämpning å ifrågavarande kategori. Någon större risk för att kommunerna skulle utfärda objektivt sett icke godtagbara föreskrifter om semester torde knappast finnas. För att undanröja varje farhåga i detta hänseende synes emellertid kommunala befattningshavares undantagande från lagens tillämpning böra göras beroende av Kungl. Maj:ts prövning. Det synes som om ett dylikt undantagande kunde underlättas genom att kommunernas sammanslutningar efter samråd med vederbörande arbetstagarorganisationer läte utarbeta vissa normalreglementen.

Av vad anförts framgår att den föreslagna anordningen är avsedd för de kommunala befattningshavarna, d. v. s. sådana arbetstagare som äro upptagna i kommunal lönestat eller tjänsteförteckning eller ock eljest underkastade bestämmelser i tjänstereglementen. Arbetstagare, vilkas anställnings- och avlöningsförhållanden regleras eller kunna regleras av kollektivavtal, skola icke undantagas från lagens tillämpning. Förutsättning för Kungl. Maj:ts godkännande av kommunala föreskrifter rörande semester bör vara, att av vederbörande reglemente tydligt framgår vilka befattningshavare avses därmed. Reglementets avfattning härutinnan får icke ge anledning till tveksamhet. Vidare bör såsom villkor för sådant godkännande fordras, att arbetstagarna enligt dessa föreskrifter icke i semesterhänseende bli sämre ställda än om lagen skolat tillämpas. Denna avvägning synes böra ske med utgångspunkt från huruvida föreskrifterna, sedda såsom ett helt, för arbetstagarna medföra bättre eller sämre förmåner än lagens bestämmelser.

Med den av kommittén anvisade vägen att låta de kommunala befattningshavarnas semesterförhållanden regleras genom särskilda för dem anpassade föreskrifter torde möjlighet erhållas att komma till rätta med de semesterproblem som uppstått beträffande lärare och andra arbetstagare, vilka åtnjuta ferier eller — såsom kyrkomusikerna — eljest arbeta under förhållanden, som avvika från flertalet övriga arbetstagares, och för vilka semesterlagens bestämmelser därför icke äro väl lämpade.

Vad särskilt kyrkomusikerna beträffar vill kommittén erinra om att deras anställnings- och avlöningsförhållanden äro föremål för utredning av särskilda sakkunniga, 1942 års kyrkomusikerutredning. I samband med denna utredning bli, enligt vad kommittén inhämtat, även kyrkomusikernas semesterförhållanden föremål för behandling. Kommittén anser därför att anledning saknas att i detta sammanhang vidare ingå på berörda fråga.

Att i lagen införa några undantagsbestämmelser för sådana arbetstagare som åtnjuta ferier bör icke ifrågakomma. De svårigheter, som i förevarande

hänseende uppstått, torde främst sammanhänga med frågan om arbetstagarnas rätt till semesterersättning vid anställningens upphörande. Till belysning av hithörande spörsmål må hänvisas till arbetsdomstolens domar nr 39/1940 och 83/1941 (se sid. 172). Såsom av dessa domar framgår, beror det helt av omständigheterna i det särskilda fallet huruvida särskild semesterlön eller semesterersättning skall utgå eller ej. Det synes icke möjligt att i lag fastställa regler härom.

Vidkommande frågan, huruvida präst i svenska statskyrkan skall anses hänförlig under semesterlagen eller ej, framgår visserligen av förarbetena till lagen den 17 maj 1940 (nr 331) om förhandlingsrätt för kommunala tjänstemän, att denna lag är tillämplig å församlingspräst. Därmed är dock icke avgjort att präst i det hänseende varom nu är fråga skall betraktas som kommunal befattningshavare. Sålunda har statskontoret i samband med uppkommen fråga om präst ägde åtnjuta sådan stämpelfrihet, som enligt 7 § stämpelförordningen vore medgiven ämbets- eller tjänsteman, uttalat, att präst i svenska statskyrkan torde vara att anse såsom statsämbetsman. Kammarkollegium har i yttrande, avgivet i förenämnda (sid. 46) av regeringsrätten avgjorda mål, funnit semesterlagen icke tillämplig å prästerskapet. Kollegiet har härvid hänvisat till lagen den 30 april 1937 (nr 216) om ändrad lydelse av 11 § lagen den 9 december 1910 om reglering av prästerskapets avlöning.

Såsom egen uppfattning får kommittén uttala, att övervägande skäl tala för att såvitt semesterlagen angår anse präst i svenska statskyrkan såsom arbetstagare hos staten. Likaså torde få anses att, även om nyssnämnda lag den 30 april 1937 blott avser viss del av prästerskapet, för prästerna gälla särskilda föreskrifter rörande semester. Någon lagändring i syfte att inordna prästerskapet under semesterlagen bör enligt kommitténs mening ej företagas. Liksom andra arbetstagare böra visserligen prästerna ha författningsenlig rätt till semester. Sådan torde dock ej böra beredas genom att semesterlagen göres tillämplig å prästerskapet utan genom erforderliga kompletteringar i den för prästerskapet gällande lagstiftningen. Kommittén vill i detta sammanhang understryka vad föredragande departementschefen uttalade vid semesterlagens tillkomst eller att staten borde taga de fulla konsekvenserna av semesterlagstiftningens genomförande.

Anledning torde saknas att nu beträffande frågan om semesterrätt för reservarbetare intaga annan ståndpunkt än den statsmakterna tidigare intagit till detta spörsmål. Reservarbete, vartill även får hänföras s. k. arkivarbete, utgör en hjälpform och kan således icke omfattas av semesterlagen. Därmed är dock icke sagt, att ej även reservarbetare kunna vara i behov av betald ledighet från arbetet. I den mån dessa arbetare böra få tillfälle till betald ledighet från arbetet, bör detta dock ej ske genom deras inordnande under semesterlagen utan genom särskilda bestämmelser, utfärdade i den ordning som i övrigt gäller för reservarbete.

IV. Semesterrättens uppkomst.

Gällande lag och dess förarbeten.

I 3 § första stycket semesterlagen föreskrives, att arbetstagare, som innehaft sin anställning sedan minst 180 dagar, äger rätt till semester enligt vad i 4 § stadgas. Avbrott i anställningen må, enligt 3 § andra stycket andra punkten, ej utöva inverkan på arbetstagarens rätt till semester, så framt det med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt.

Semester utgår, enligt 4 § första stycket, för kalenderår och omfattar en dag för varje kalendermånad anställningen varat under närmast föregående kalenderår (kvalifikationstid); dock må annan period av samma längd gälla såsom kvalifikationstid, såframt överenskommelse därom träffas mellan parterna. Enligt 4 § andra stycket föreligger rätt till semester endast för kalendermånad, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar.

I 9 § givas bestämmelser om de okontrollerade arbetstagarna. Dessa äro icke berättigade till semester utan endast till semesterlön. Semesterlön utgår, under den i 3 § första stycket angivna förutsättningen, såframt arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under senast förflutna kvalifikationstid uppgår till belopp, minst motsvarande 108 gånger den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten för arbete av den art, varom fråga är, under en arbetstid av 8 timmar. Semesterlönen utgör 4 % av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under kvalifikationstiden.

I 12 § stadgas, att arbetstagare, som lämnar sin anställning eller entledigas därifrån, innan han åtnjutit honom tillkommande semester eller semesterlön, skall erhålla ersättning därför.

1936 års semestersakkunniga. Såvitt nu är i fråga skiljde sig de sakkunnigas förslag från gällande lag i följande hänseenden. Karenstidens längd utgjorde fyra månader. Rätt till semester skulle föreligga endast för månad, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete minst 18 dagar. Även okontrollerad arbetstagare skulle vara berättigad till semester. Vid beräkningen av huruvida en okontrollerad arbetstagare arbetat minst 18 dagar i månaden skulle till grund läggas det utförda arbetets mängd.

De sakkunniga framhöllo, att det med grunden till semesterlagstiftningen — önskan att bereda arbetstagarna erforderlig rekreation — naturligtvis vore bäst förenligt, att den grundläggande bestämmelsen angående rätt till semester utformades så, att endast de arbetstagare, som vore sysselsatta med lönearbete oavbrutet hela året och som därför vore i behov av rekreation, erhölle rätt till semester. De grupper av arbetstagare, som icke arbetade

under hela året, hade nämligen icke samma behov av vila. Med hänsyn härtill kunde en kvalifikationsbestämmelse om ett års anställning anses vara lämplig. Om lagstiftningen upplades efter en sådan linje, skulle semester komma att tillerkännas dem som arbetade hela året men, väl att märka, blott om arbetet utfördes hos samma arbetsgivare. Även om man ville vid lagstiftningens genomförande bortse från de talrika arbetargrupper, som regelbundet icke innehade arbete oavbrutet under hela året, kunde det emellertid ej gärna vara vare sig lämpligt eller rättvist att utforma lagbestämmelserna så, att även de arbetstagare, som arbetade hela året men hos flera arbetsgivare, skulle falla utanför lagen. De nu senast nämnda arbetargrupperna hade uppenbarligen samma behov av semester som de arbetstagare, vilka fortlöpande hade anställning hos samma arbetsgivare. Redan med hänsyn härtill kunde en så lång kvalifikationsperiod som ett år icke anses vara lämplig.

Den avgörande omständigheten, när det gällde att bestämma kvalifikationsperiodens längd, vore emellertid enligt de sakkunniga följande:

»Om samhället lagstiftningsvägen tillerkänner semester av viss längd åt de arbetstagare, som ha helårsanställning hos samma arbetsgivare, kommer detta, oavsett att grunden till lagstiftningen är att söka i en rekreationssynpunkt, att för dessa arbetstagare i praktiken verka som en löneförmån, ehuru detta icke kommer fullt tydligt till synes förrän i samband med att de lämna sin anställning. Det är emellertid ej rimligt, att samhället skulle tillerkänna de bäst ställda grupperna av arbetstagare en löneförmån, vilken finge bekostas av arbetsgivarna, men förvägra denna förmån åt övriga mindre väl ställda grupper av arbetstagare. Ett sådant handlingssätt skulle med rätta kunna uppväcka allmänt missnöje. Även om man därigenom avviker från den principiella grunden för lagstiftningen, måste denna därför ordnas på sådant sätt, att så stora arbetstagargrupper som möjligt komma i åtnjutande av den lagstadgade semestern med de förmåner densamma kan erbjuda.»

De sakkunniga funno att inom Sverige så många arbetare årligen byta anställning, att det icke gärna kunde vara möjligt att i förevarande hänseende underlåta att taga ställning därtill. Det måste utan vidare sägas vara klart, att det ej vore lämpligt med en kvalifikationsbestämmelse om så lång anställning hos samma arbetsgivare som under ett helt år för att rätt till semester skulle inträda. Ett sådant villkor skulle nämligen utestänga ett mycket stort antal arbetare från erhållandet av de förmåner, som lagen skulle tillerkänna de bäst ställda arbetarna. Detta kunde icke anses skäligt.

Efter att sålunda ha avvisat tanken på en kvalifikationsbestämmelse om en anställningstid av ett år hos samma arbetsgivare såsom villkor för rätt till semester anförde de sakkunniga, bland annat:

»Det gäller sålunda att till avgörande upptaga frågan om på vilket sätt man skall kunna lagstiftningsvägen tillerkänna semester åt sådana grupper av arbetstagare, som på grund av yrkets struktur ej äro helårsanställda hos en och samma arbetsgivare.

Det system, som härvid närmast erbjuder sig och som giver proportionellt sett samma förmåner åt alla arbetstagare, oavsett längden av anställningstiden, är inrättandet av semesterkassor. Man kan härvidlag tänka sig, att det inrättas antingen en central kassa, omfattande alla arbetstagare inom hela landet, eller

också särskilda kassor för varje yrke. Eventuellt skulle man också kunna tänka sig semesterkassor med lokal avgränsning på samma sätt som de erkända sjukkassorna. Vilken form för utformandet av ett system med semesterkassor som man än skulle välja, äro huvudprinciperna för verksamhetens bedrivande alltid desamma. Till varje medlem i en semesterkassa utfärdas sålunda en semesterbok. För varje tidsenhet, som arbete utföres — och denna enhet kan lämpligen bestämmas till så kort tid som en vecka — skall arbetsgivaren avsätta viss procent av arbetslönen och insända detta belopp till en för kassan gemensam fond. Detta sker lämpligast genom att arbetsgivaren i förväg inköper valörmärken, vilka för varje vecka av honom inklistras i medlemsboken samt makuleras. Semesterbokens innehavare berättigas att årligen, antingen under en bestämd tidrymd eller eljest då det honom gottskriva beloppet uppnår viss storlek, utbekomma detta belopp. I samband härmed skall han givetvis taga sin semester. — — —.

De sakkunniga vilja beträffande systemet med semesterkassor framhålla, att ett sådant system måste betraktas såsom den gentemot alla arbetstagare mest rättvisa formen för ordnandet av semesterfrågan. Om semesterkassor införas, erhåller nämligen varje arbetare en semester, som är proportionell mot den tid han arbetat. Även sådana grupper av arbetstagare, som med hänsyn till arbetsmarknadens struktur mycket ofta nödgas byta anställning, komma sålunda i åtnjutande av samma förmåner som de bättre ställda arbetare, vilka hava långvariga anställningar. Det vore alltså principiellt att föredraga, om semesterfrågan kunde för alla arbetare ordnas genom ett system med semesterkassor. Det kan emellertid icke fördöljas, att ett sådant system har många nackdelar. Till en början måste man erkänna, att man därigenom släpper tanken på att semestern skall vara till för rekreation. Semesterns karaktär av en löneförmån framträder alltså här väsentligt tydligare än i ett system, som för semesterrätt kräver en förhållandevis lång anställningstid. Därtill kommer, att mycket stora svårigheter uppstå i fråga om tillämpningen av ett system med semesterkassor. — — —.

Det torde särskilt böra framhållas, att det icke kan anses vara lämpligt att lagstiftningsvägen införa kassesystemet endast för vissa yrkesområden. De yrken, som i sådant hänseende skulle komma i fråga, vore de, där arbetarna normalt icke äro helårsanställda hos samma arbetsgivare. Stora svårigheter skulle säkerligen uppstå i samband med avgörandet av frågan om avgränsningen av de yrken, för vilka semesterkassor skulle införas. Man bör nämligen ihågkomma, att inom samtliga yrken en viss procent av arbetstagarna årligen växla arbetsgivare. Det skulle alltså gälla att bestämma, vid vilket procenttal omsättningen skulle anses vara så stor, att kassesystemet borde införas. Inom sådana yrken, för vilka semesterkassa icke upprättats, skulle de arbetare, vilka växla anställning, bliva sämre ställda än samtliga andra arbetare på arbetsmarknaden. Härigenom skulle förvisso missnöje komma att uppstå.»

De sakkunniga förklarade sig alltså icke kunna förorda, att den lagstadgade semestern ordnades genom ett system med semesterkassor, vilket system förutsatte att staten själv omhändertoge skötseln av kassorna. Däremot torde ur det allmännas synpunkt intet vara att erinra mot att parterna på arbetsmarknaden genom bestämmelser i kollektivavtal för särskilda yrkesområden införde systemet med semesterkassor.

Beträffande förslaget att rätt till semester skulle tillkomma arbetstagaren sedan minst fyra månader förflutit från det han tillträtt anställning anförde de sakkunniga:

»Därest man i likhet med de sakkunniga anser, att semesterfrågan icke lämpligen bör lagstiftningsvägen ordnas genom upprättandet av en semesteranstalt

eller ett system av skilda semesterkassor, återstår som enda möjlighet att acceptera systemet med viss tids anställning såsom grundläggande kvalifikation för att rätt till semester skall inträda. Av vad tidigare anförts framgår emellertid, att man därvidlag icke bör föreskriva en så sträng kvalifikationsbestämmelse som ett års anställning. En föreskrift härom skulle nämligen bliva till förmån endast för de bäst ställda arbetargrupperna. Å andra sidan är det icke möjligt att vid avgörandet av frågan om kvalifikationstidens längd gå huru långt nedåt som helst. Det kan knappast anses vara förenligt med den allmänna uppfattningen för närvarande, att en mycket kort anställningstid skulle berättiga arbetstagaren till erhållande av semester eller i vart fall semesterersättning. Statsmakterna böra vid lagstiftningens ordnande icke föregripa utvecklingen på detta område. Det må sålunda överlåtas åt parterna själva att träffa överenskommelser om semesterrätt i de fall, då anställningstiden är mycket kort. Vid en lagstiftning bör gränsen i stället bestämmas på sådant sätt, att semesterrätt endast inträder, då det är fråga om en anställning, som verkligen gör skäl för namnet och som alltså ej blott är av tillfällig karaktär. Innebörden av vad som nu anförts är, att man vid en lagstiftning om semester medvetet bör bortse från de arbetstagare, vilka ha en mycket kort anställningstid. Vid vilken längd för anställningen som gränsen för semesterrättens inträdande bör sättas är uppenbarligen en bedömningsfråga. De sakkunniga vilja för sin del förorda en bestämmelse om att fyra månaders anställning skall kunna grundlägga rätt till semester.»

I fråga om skogsarbetares och övriga säsongarbetares inordnande under lagstiftningen uttalade de sakkunniga:

»De sakkunniga finna, att stora betänkligheter måste resas mot tanken att utesluta en så betydande grupp av arbetstagare som skogsarbetarna från de förmåner, som den lagstadgade semestern innebär för övriga arbetstagare. Väl är det sant, att åtskilliga skogsarbetare icke komma att erhålla någon förmån genom lagen, då de kanske icke uppnå fyra månaders sammanhängande arbetsanställning hos samma arbetsgivare. De skogsarbetare, som däremot ha en så lång anställningstid som fyra månader, böra inordnas under lagen, därest detta överhuvud kan anses vara möjligt. Så är fallet enligt de sakkunnigas uppfattning. Det torde böra framhållas, att de sakkunniga anse, att den körare, som åtager sig att åt skogsägaren eller avverkningsrättens innehavare avverka vissa område, i allmänhet betraktas såsom arbetsgivare gentemot de huggare, som han anställer. Köraren vet i de flesta fallen, huru mycket arbete som varje huggare utfört och hur lång arbetstid det kan anses motsvara. Ofta föras även särskilda dagsverkslistor av arbetsgivaren eller hans skogvaktare. De mot tillämpningen av en semesterlagstiftning å skogsarbetarna anförda svårigheterna torde också vara överdrivna. Därest en familjemedlem utfört viss del av arbetet och semesterrätt tillgodoräknas den huvudsaklige arbetaren även för sådant arbete, innebär detta visserligen en liten ekonomisk förmån för honom. För arbetsgivaren måste detta ur kostnadssynpunkt vara likgiltigt. — — —.

Beträffande säsongsarbetare och övriga för kort tid anställda arbetare kan man visserligen icke med fog göra gällande, att de ha behov av semester som rekreation i annat fall än då anställningarna följa omedelbart efter varandra, så att vederbörande faktiskt är oavbrutet sysselsatt under hela året. Med den allmänna synen på semesterrätten, att denna är en förmån, som man intjänar successivt genom anställning och arbete, är det dock väl förenligt, att semester tillerkännes även säsongarbetare och övriga korttidsarbetare. Har man väl accepterat denna uppfattning av semesterförmånens innebörd, tala nämligen, såvitt de sakkunniga kunna finna, inga principiella skäl för att något särskilt undantag göres för säsongarbetarna eller någon särskild grupp av dem. Att dessa grupper av

arbetare falla under lagen synes ock vara väl förenligt med den allmänna läggningen av förslaget. Huruvida lagen i praktiken kommer att medföra någon förmån för säsongarbetarna är direkt beroende på huru kvalilikationsvillkoret för rätt till semester utformas och särskilt då huru lång den anställningstid göres, som skall berättiga till semester.»

Rörande detta spörsmål anförde de sakkunniga vidare:

»Bland säsongarbetarna finnas exempelvis sådana grupper som skogsarbetare, vilka under olika delar av året utföra skilda arbetsuppgifter åt flera arbetsgivare. Dessa arbetare torde mera än de flesta andra vara i behov av ett ekonomiskt tillskott å lönen, så att de därigenom sättas i stånd att söka någon tids vila och rekreation. Med hänsyn härtill bör kvalifikationstiden bestämmas på ett sådant sätt, att exempelvis skogsarbetarna icke de facto falla utanför lagens tillämpliighetsområde. Detta skulle säkerligen bliva fallet, därest man uppställde krav på en så lång tids anställning som sex månader. — — —.

De sakkunniga vilja sammanfattningsvis uttala följande beträffande frågan om vilken hänsyn som bör tagas till säsongarbetarnas förhållanden vid avgörandet av spörsmålet om kvalifikationstidens längd. I själva begreppet säsongarbetare ligger, att denne icke innehar fortlöpande anställning under hela året. Därtill kommer, att dessa arbetare, i vad det gäller byggnadsbranschen, ofta byta arbetsgivare under den tid av året, då arbetet vanligen bedrives. Alla säsongarbetare äro på grund av längden av den arbetslösa tiden under varje år i behov av en ekonomisk hjälp till uppehållet under denna tid. Kvalifikationstiden bör därför icke bestämmas på sådant sätt, att stora grupper av säsongarbetare icke komma i åtnjutande av de förmåner, som en lag om semester skulle giva åt övriga arbetstagare. Detta skulle emellertid med visshet bliva fallet, därest kvalifikationstiden bestämmes till sex månader. Med hänsyn härtill bör en längre tid än fyra månader icke uppställas som villkor för att rätt till semester skall inträda.»

De sakkunniga påpekade, att det givetvis icke vore möjligt för dem att till behandling upptaga frågan i vilka fall ett anställningsförhållande skulle anses ha upphört eller då så ej vore fallet. Detta kunde i brist på lagstiftning om arbetsavtal ofta vara tveksamt, exempelvis vid permitteringar av olika längd, deltagande i arbetskonflikt, för den händelse arbetstagaren icke omedelbart efter konfliktens slut finge ånyo börja arbeta, eller under avtalslös tid i samband med ett kollektivavtals utlöpande. Så länge i vårt land icke förefunnes en lagstiftning om arbetsavtal, hade man härvidlag uteslutande domstolarnas avgöranden i de enskilda fallen att stödja sig på.

Kravet på minst fyra månaders anställning såsom villkor för inträde av semesterrätt innebure enligt de sakkunnigas mening självfallet en fordran på att anställningen skulle vara sammanhängande. En arbetstagare finge alltså icke för semesterrätt tillgodoräkna sig tid, varunder han vid något tidigare tillfälle varit anställd hos samma arbetsgivare. Emellertid ansågo de sakkunniga, att sådana omständigheter kunde förekomma, att det ur samhällets synpunkt ej vore skäligt, att semesterrätten skulle förloras endast därför att arbetsavtalet upphört. De sakkunniga åberopade vad kommittén angående privatanställda (statens off. utredn. 1935: 18) uttalat därom, att omständigheterna kunde vara sådana, att sammanhängande anställning borde anses föreligga,

därest ett avtalsförhållande blivit upplöst men efter en kortare tids förlopp återknutits, exempelvis om avtalsförhållandet upphört för förhandlingar om förändrade anställningsvillkor eller om det nya avtalet kunde sägas i verkligheten innebära ett återkallande av en uppsägning, hävning eller dylikt. Såsom exempel å ett förfarande, vilket med hänsyn till semesterrätten icke borde anses medföra ett avbrott i anställningen, nämnde de sakkunniga vidare det fall, att en arbetsgivare entledigat en arbetstagare omedelbart före utgången av de fyra månaderna och efter några få dagar nyanställt samma person. De sakkunniga återgåvo också vad arbetsdomstolens ordförande i sitt yttrande över nyssberörda kommittés förslag till lag om arbetsavtal anfört beträffande frågan om inverkan å semesterrätten av en kortare tids avbrott i arbetsanställningen. I detta yttrande hade arbetsdomstolens ordförande uttalat bland annat, att arbetsdomstolen beträffande företag, där arbetet vore säsongbetonat, följt den principen att när fråga vore om en till företaget knuten fast arbetarstam, som vid växlingar i arbetstillgången regelbundet gått in och ut ur arbetet, rätten till semesterlön icke borde vara beroende av den tillfälligheten, huruvida arbetarna blivit uppsagda från sina anställningar eller endast permitterade, såvida tiden för avbrottet i anställningen varit jämförelsevis obetydlig. Saken låge till på samma sätt när fråga icke vore om ett säsongbetonat yrke, men en förefintlig minskning av arbetsstyrkan ägt rum, som skett icke i form av permittering utan genom uppsägning av vissa arbetstagare, vilka sedermera återtagits. Arbetsdomstolens ordförande hade därför ifrågasatt, huruvida icke i den föreslagna lagen om arbetsavtal borde införas en uttrycklig bestämmelse av innebörd, att ett avbrott i anställningen icke skulle inverka på frågan om rätten till semester eller semesterlön, såframt ett sådant resultat med hänsyn till omständigheterna skulle finnas vara oskäligt. De sakkunniga anslöto sig till det av arbetsdomstolens ordförande framlagda förslaget och förordade, att i semesterlagen intoges en bestämmelse om att avbrott i anställningen icke finge inverka på rätten till semester, såvida detta med hänsyn till omständigheterna kunde anses vara oskäligt.

Då en anställning enligt i praxis tillämpade regler av åtskilliga orsaker kunde fortlöpa utan att den anställde utförde något arbete för arbetsgivarens räkning, ansågo de sakkunniga nödvändigt, att kravet på viss tids anställning som kvalifikation för semesterrätt kombinerades med ett krav på att arbete utförts under anställningstiden, för att semester skulle anses belöpa å densamma.

En av de sakkunniga förordade en bestämmelse om att ett års anställning skulle kunna grunda rätt till semester, medan en annan ledamot för sin del ansåg, att tiden borde bestämmas till sex månader.

Remissyttranden. Mot den av de sakkunnigas majoritet föreslagna karenstiden av fyra månader såsom villkor för rätt till semester framställdes i yttranden över sakkunnigförslaget åtskilliga anmärkningar. Bortsett från socialstyrelsen och samverkande byggnadsfackförbundens centralråd yrkade

samtliga myndigheter och organisationer, som yttrade sig i förevarande hänseende, ur skilda synpunkter en förlängning av denna tid.

Socialstyrelsen biträdde de sakkunnigas yttrande om att lagstiftningen måste ordnas på sådant sätt, att så stora arbetstagargrupper som möjligt komme i åtnjutande av den lagstadgade semestern. Styrelsen ansåg de av de sakkunniga föreslagna förutsättningarna för rätt till semester väl avvägda. De arbetstagargrupper, som nödgades räkna med mera utpräglad säsongarbetslöshet, komme enligt förslaget icke i åtnjutande av lagstadgad semester. Styrelsen, som beklagade att så bleve förhållandet, funne emellertid i likhet med de sakkunniga, att svårigheterna vid denna detaljs ordnande icke ginge att övervinna utan att alltför betungande anordningar infördes. Betydande grupper av de arbetstagare, varom här vore fråga, torde dock ha så stark ställning på arbetsmarknaden, att de kollektivavtalsvägen kunde tillförsäkra sig semester med tillhjälp av semesterkassor eller liknande hjälpmedel utan lagstiftningens stöd.

Å andra sidan framhöll *kommerskollegium* att vid säsongarbete rekreationsbehovet näppeligen kunde vara betydande. Ett objektivt bedömande, varest gränsen borde dragas mellan säsongarbete med olika perioder, vore knappast möjligt, vadan en skälighetsprövning alltid i sista hand måste bli avgörande. Starkare sakliga skäl än de av de sakkunniga anförda borde förefinnas, innan kvalifikationsperioden nedsattes till avsevärt kortare period än ett år.

Medicinalstyrelsen ansåg att, då semestern icke borde understiga en vecka, rätt till semester icke borde inträda förrän efter sex månaders anställning. En minimianställningstid av sex månader förordades även av *byggnadsstyrelsen* och flera *länsstyrelser*.

Lantbruksstyrelsen anförde att en så kort kvalifikationsperiod som fyra månader saknade varje spår av stöd i den allmänna uppfattningen och *vattenfallsstyrelsen* ansåg det böra undvikas, att semesterförmån tillerkändes säsongmässigt eller eljest helt tillfälligt anställda arbetare, vilkas behov av rekreation kunde anses tillgodosett genom de för dem i allt fall existerande arbetsfria perioderna.

Svenska arbetsgivareföreningen uttalade, att kvalifikationsperioden borde bestämmas till ett år. Denna längre kvalificeringsperiod borde ej kunna anses obillig, särskilt som lagen tilläte arbetstagare att tillfälligtvis bryta anställningen utan att det behövde medföra någon försämring av semesterrätten. Dessutom vore det ju så att permittering eller annan bortovaro, som icke bröte själva anställningsförhållandet, icke inverkade på anställningens förmåga att kvalificera till semesterrätt. De fall, då arbetstagare bytte anställning så gott som varje år utan att i samband med platsbytena bli utsatta för viss tids sysslolöshet, torde vara så få, att ingen anledning funnes att taga hänsyn till dem vid utformandet av semesterlagen.

Sveriges köpmannaförbund erinrade, att det inom detaljhandeln förekomme ett icke obetydligt antal säsonganställningar, varvid arbete bereddes

gifta f. d. anställda. Dessa kunde tydligen icke på arbetsgivaren resa anspråk om lagstadgad rekreationstid, och de borde därför icke heller ha rätt till 4 dagars lön efter fyra månaders anställning.

I motsats till de nu nämnda myndigheterna och organisationerna anförde *samverkande byggnadsfackförbundens centralråd,* att det med de föreslagna lagbestämmelserna endast bleve en mycket liten del av byggnadsarbetarna, som kunde erhålla 12 dagars semester eller semesterersättning. Fackförbunden ansågo, att all arbetstid borde tagas i beaktande vid beräkning av semesterdagarnas antal. Byggnadsarbetarnas rätt till semester ordnades bäst genom åvägabringande av semesterkassor. Genom en bestämmelse i lagen kunde möjlighet öppnas att i särskild förordning fastställa skyldighet för arbetsgivare att till en i enlighet med förordningen arbetande kassa lämna de för arbetarnas semesterlön behövliga avgifterna. Fackförbunden påyrkade att denna fråga skulle prövas.

I detta sammanhang må erinras om att ett flertal myndigheter och arbetsgivarorganisationer uttalade sig för att säsongarbetare principiellt icke skulle inbegripas under lagstiftningen, enär dessa arbetare till följd av deras årligen återkommande arbetslöshetsperioder icke vore i behov av semester till rekreation och att semesterrätten för dem därför endast komme att bli ett tillskott å lönen. Härvid vore att märka att lönen för säsongarbetarna oftast vore bestämd under hänsynstagande till de årliga arbetslöshetsperioderna. För den händelse något principiellt undantag i lagen icke gjordes beträffande säsongarbetarna, yrkades att kvalifikationsperioden borde bestämmas på sådant sätt, att dessa arbetare likväl de facto komme att falla utanför lagen. I denna riktning uttalade sig bland andra *statskontoret, riksförsäkringsanstalten,* flera *länsstyrelser, Sveriges industriförbund, svenska arbetsgivareföreningen* och *svenska lantarbetsgivareföreningen.*

Medicinalstyrelsen uttalade, att det från de synpunkter som styrelsen hade att företräda förefölle tvivelaktigt, huruvida en semesterrätt för säsongarbetare, som icke sysselsattes minst sex månader i följd hos samma arbetsgivare, skulle komma att fylla sitt ändamål. Styrelsen fortsatte härefter.

Varje särskild anställningsperiod skulle berättiga arbetstagaren till semesterlön för ett så ringa antal semesterdagar, att arbetstagaren för att komma i åtnjutande av en tillräcklig semesterperiod skulle bliva nödsakad att sammanlägga semesterlöner från två anställningar. Under den tid, som skulle åtgå härför, torde de uppburna semesterpenningarna i många fall konsumeras för andra ändamål och således syftet med desamma gå till spillo. Uppenbart vore även, att det vore i fråga om de längre anställningarna, som särskilt behov av semester med därav föranledd avspänning från ett långvarigt och ofta enformigt arbete förelåge. Det vore också i fråga om dessa anställningar, som största utsikten funnes, att lagen skulle kunna vinna en tillämpning, som sammanfölle med dess syfte. Styrelsen hade sig bekant, att vissa säsongarbetare såsom skogsarbetare och dylika väl kunde behöva det extra bidrag, som semesterlön, om ock endast för fyra månader, kunde innebära, men måste dock finna, att sådana arbetares eventuellt alltför ringa avlöning borde regleras på annat sätt än genom semesterlön, som dock icke kunde komma att spela någon stor roll i sådant avseende.

I motsats härtill anförde *socialstyrelsen*, att ehuruväl icke rekreationssynpunkten utan endast vad de sakkunniga åberopat om att lagen i sin utformning vore direkt avhängig av att semesterrätten vore en löneförmån ägde tillämpning å säsongarbetarna, behjärtansvärda sociala synpunkter likväl kunde anföras för medtagandet av dessa arbetstagare, vilka väl huvudsakligen utgjordes av skogsarbetare samt byggnads- och diversearbetare. Det måste enligt styrelsens uppfattning kännas obilligt för hithörande yrkesgrupper att ensamma bli uteslutna från en förmånslagstiftning, som eljest vore avsedd att omfatta alla slag av arbetstagare. Styrelsen yttrade vidare:

»Särskilt måste så bliva fallet med skogsarbetarna, vilka ju hörde till våra i löne- och ekonomiskt avseende sämst ställda arbetstagare. Semester torde nog också numera så att säga betraktas som ett visst tecken på ernådd mera människovärdig livsstandard, vadan det jämväl ur denna synpunkt måste kännas otillfredsställande att ej i sådant hänseende bliva likställd med andra samhällsgrupper. Och för övrigt även om vederbörande arbetare ej skulle behöva semesterförmånen så mycket för tillgodoseende av arbetsvila, borde de dock kunna unna sig någon slags förströelse och nöje för den intjänta semesterlönen, alltså en viss rekreation, ägnad att i någon mån lysa upp den gråa vardagen.»

Beträffande skogsarbetarna uttalade *domänstyrelsen*, att det komme att bli särskilt svårt att i kvalificeringssyfte för semester fastslå huruvida arbetaren varit i kontinuerligt arbete hos arbetsgivaren under den föreskrivna minimitiden av fyra månader samt om han arbetat minst det föreskrivna antalet av 18 dagar i månaden.

Sveriges skogsägareförbund yttrade, att betydande svårigheter skulle uppstå vid en tillämpning å skogsarbetarna av de föreslagna bestämmelserna om beräknandet av semesterns längd och semesterlönens storlek. Arbetsgivaren saknade både anledning och möjlighet att kontrollera de tider, när arbetstagaren vore i skogen. Denne avbröte, när det passade honom, skogsarbetet för att arbeta inom eget jordbruk eller för att åtaga sig annat tillfälligt förvärvsarbete eller på grund av otjänlig väderlek. Stundom arbetade, utan att arbetsgivaren därom ägde någon som helst kännedom, fäder och söner omväxlande på samma ackord, eller ock toge närboende i ens namn ett ackord kooperativt.

Även *svenska lantarbetsgivareföreningen* ansåg det vara uppenbart, att arbetsgivaren komme att möta stora svårigheter, när det gällde för honom att beräkna semesterrätten för exempelvis skogsarbetare, vilka utan någon som helst kontroll från arbetsgivarens sida arbetade i skogen de dagar, detta fölle sig lägligt för dem, och stannade hemma eller sysslade med arbete för egen eller annans räkning övriga dagar. Arbetsgivaren bleve i sådant fall helt och hållet hänvisad till arbetarens egna uppgifter, vilket ur flera synpunkter måste anses olämpligt. Liknande vore för övrigt förhållandena vid den mot ackordspris utförda sockerbetskötseln. Härom anförde föreningen följande.

Det vanliga fallet vore, att en arbetare vid sidan av annat arbete för arbetsgivarens räkning tillsammans med hustru och barn åtoge sig skötseln av viss areal sockerbetor. Det vore vid sådant arbete i regel omöjligt för arbetsgivaren

att kontrollera, vilka av familjens medlemmar som utfört arbete och vilken tid detta för en var av dem dragit. I många fall torde ej heller arbetarna kunna lämna besked härom. Därest betskötsel mot ackord ej ställdes utanför semesterlagen, komme lagen att på detta område föranleda ett fullständigt kaos. Arbetsgivare, arbetare och myndigheter komme alla att bliva lika oförmögna att reda upp de förvirrade förhållanden, som lagen i sådant fall föranledde. Det vore av vikt inte minst ur synpunkten av lagrespektens bibehållande, att en sådan utveckling undvekes.

Den av de sakkunniga föreslagna bestämmelsen, att avbrott i anställningen icke finge inverka på semesterrätten, såvida detta med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt, betecknades i vissa yttranden såsom alltför vag och det påpekades, att bestämmelsen torde komma att föranleda missförstånd och tvistigheter.

Norrlands stufvareförbund och *södra Sveriges stuvareförbund* framhöllo i ett till svenska arbetsgivareföreningen avgivet yttrande följande.

Stuveriarbetarna vore dels ordinarie arbetare och dels extra arbetare. De förstnämnda vore fast knutna till respektive arbetsgivare och arbetsplatser, såtillvida att de vore namngivna och hade företrädesrätt till å den ifrågavarande arbetsplatsen förekommande stuveriarbete. De senare däremot vore formellt sett och även i praktiken i stor utsträckning lösa arbetare, som tillfälligtvis komme i fråga för stuveriarbete. De anställdes endast för ett visst arbete, varefter deras anställning upphörde. Understundom kunde dylika anställningar komma i tät följd, under det att det ofta bleve längre uppehåll mellan dem. Särskilt i de större hamnarna vore rörligheten hos denna extra arbetskraft påfallande. Där kunde det inträffa, att en arbetare utfört ett arbete i hamnen för att sedan icke återkomma. När därtill komme, att det icke vore allt för ovanligt, att dessa lösa arbetare använde sig av olika namn vid olika arbetstillfällen, sade det sig självt, att det icke utan betydande svårigheter och kostnader skulle vara möjligt för stuveriföretagen att utöva kontroll över dem. Detta hade också ansetts omöjligt att genomföra inom ramen för rimliga kostnader. Frågan vore nu, hur den blivande lagen kunde komma att verka beträffande dessa arbetare. De sakkunniga hade uttalat sig ganska svävande beträffande de tillfälliga arbetarna, men tydligt vore, att de ansåge, att jämväl dessa arbetstagare borde i största möjliga utsträckning inrangeras under den blivande lagen. För stuveriföretagen vore det av yttersta vikt, att det bleve fullt klarlagt, att de nu omtalade extra arbetarna icke komme att falla under lagens tillämplighetsområde. Det skulle nämligen såsom nyss påpekats vara praktiskt taget omöjligt för dessa företag, särskilt i de större hamnarna, att föra den kontroll över dem, som vore erforderlig för ett bedömande av deras rätt till semester.

Propositionen. I denna uttalade *föredragande departementschefen,* att han icke kunde medverka till att vare sig hemarbetare, skogsarbetare och andra okontrollerade arbetstagare eller säsongarbetare och övriga korttidsanställda principiellt ställdes utanför lagen.

Såsom skäl för att lagstiftningen borde utformas i enlighet med systemet med viss minimianställningstid såsom villkor för uppkomst av semesterrätt anförde departementschefen följande:

»Vid en lagstiftning om semester kan man välja mellan två system för utformning av de grundläggande bestämmelserna om rätten till semester. Enligt det

ena systemet förvärvar en arbetstagare successivt denna rätt även genom mycket kortvariga arbetsanställningar av kanske blott en veckas längd. För den praktiska utformningen av detta system får man anlita antingen en central semesteranstalt eller ett flertal semesterkassor, vilka kunna vara avgränsade lokalt eller efter yrkeslinjer. Då en arbetstagare enligt detta system skall erhålla sin semester, får han från semesterkassan mottaga alla under året från hans olika arbetsgivare dit erlagda belopp. Enligt det andra systemet, som icke förutsätter användning av semesterkassor, kräves för semesterrätt en viss längre kvalifikationsperiod. Denna kan bestämmas enligt olika grunder. Vanligast torde vara en kombination av anställning och arbetad tid. Båda systemen ha sina fördelar och nackdelar. Inför man ett system med semesterkassor, bliva alla arbetstagare likställda i fråga om minimisemestern. Oavsett anställningarnas längd erhåller nämligen var och en semester med därå belöpande semesterersättning under så lång tid, som exakt motsvarar det under kvalifikationstiden utförda arbetet. Såsom de sakkunniga emellertid anfört, är detta system, i vart fall om det anbefalles i lag, mycket svåradministrerat. Det torde nämligen förutsätta upprättandet av en central statlig semesteranstalt. Systemet med en viss längre kvalifikationsperiod är däremot enkelt att tillämpa. Staten behöver icke ingripa i administrationen. Beroende på kvalifikationsperiodens längd lämnas emellertid en större eller mindre del av arbetstagarna utan rätt till semester. Skulle sålunda som i tidigare framlagda lagförslag och i konventionsförslagen kvalifikationsperioden bestämmas till ett år, komme detta att medföra, att endast helårsanställda arbetstagare skulle kunna bliva berättigade till semester. Sättes kvalifikationsperiodens längd till sex eller fyra månader, blir givetvis ett större antal semesterberättigade. I vilket fall som helst komma sådana arbetstagare, som regelbundet ha endast kortare arbetsanställningar hos växlande arbetsgivare, att lämnas utanför genom detta system.

Jag är icke för närvarande beredd att förorda ett system med en central semesteranstalt eller med semesterkassor. Som skäl härför får jag åberopa, vad de sakkunniga i denna punkt anfört. Förutom samverkande byggnadsfackförbundens centralråd har icke heller någon av de myndigheter och organisationer, som yttrat sig över betänkandet, uttalat sig för detta system. Jag förordar i stället, att lagstiftningen utformas i enlighet med systemet med viss i lagen fixerad minsta kvalifikationsperiod. Skulle det emellertid under lagens tillämpning visa sig, att större olägenheter skulle uppkomma genom lagens konstruktion, torde systemet med semesterkassor få upptagas till omprövning.»

Sedan departementschefen härefter förklarat, att han i princip kunde ansluta sig till de sakkunnigas förslag, fortsatte departementschefen:

»Kvalifikationsperiodens längd har av de sakkunniga föreslagits till fyra månader. Häremot har kritik anförts i ett flertal yttranden i samband med yrkanden om utsträckning av periodens längd till en tid varierande i olika yttranden mellan sex månader och ett år. För min del anser jag de sakkunnigas förslag om fyra månader vara i och för sig väl avvägt, och jag skulle därför trots de framställda erinringarna ha varit beredd att tillstyrka förslaget i denna del. Det är även att märka, att socialstyrelsen ansett den föreslagna kvalifikationsperioden vara lämplig. Emellertid föreligga vissa omständigheter, vilka inverka på frågans bedömande och äro så betydelsefulla, att jag icke ansett mig böra nu ifrågasätta en så kort kvalifikationsperiod som den av de sakkunniga föreslagna.

De omständigheter, som jag syftar på, äro svårigheterna att vid en kvalifikationsperiod om fyra månader tillämpa lagen å vissa yrkesgrupper, framför allt betskötarna och skogsarbetarna. Vad betskötseln beträffar äro, såsom svenska lantarbetsgivareföreningen framhåller, förhållandena sådana, att beting av en person tecknas i fråga om skötseln av en viss areal betor. I arbetet deltager ofta

icke blott arbetstagaren själv utan även ett flertal familjemedlemmar. Tiden för arbetets utförande varierar, bland annat efter väderleksförhållandena, men håller sig omkring fyra månader. Enligt sakkunnigförslagets bestämmelser skulle mängden av det utförda arbetet evalveras för att man skulle få fastställt, huruvida arbetet utförts under minst den tid, som föreskives i förslaget. Lantarbetsgivareföreningen har om möjligheten att tillämpa sakkunnigförslaget å betskötseln som omdöme uttalat, att lagen komme att medföra kaos å detta område. Inom skogsbruket föreligga i viss mån liknande vanskligheter. Sveriges skogsägareförbund har sålunda kraftigt betonat de betydande svårigheter, som skulle uppkomma vid en evalvering av det utförda arbetets mängd till arbetade dagar. Förbundet har bland annat framhållit, att det ofta vore direkt beroende på vederbörande huggares gottfinnande, huruvida arbetet komme att draga ut på tiden, så att bestämmelsen om fyra månaders anställning bleve uppfylld. Vidare har förbundet framhållit, att dagsverkslistor icke fördes inom skogsbruket och att arbetsgivarna överhuvud saknade möjlighet till kontroll å arbetet. Jämväl domänstyrelsen har understrukit de vanskligheter, som en tillämpning av sakkunnigförslaget skulle medföra inom skogsbruket.

De gjorda anmärkningarna synas förtjäna beaktande. För att i tillfredsställande grad undanröja svårigheterna anser jag mig böra förorda ett utsträckande av kvalifikationsperioden från fyra till sex månader. Vid bifall härtill komma praktiskt taget alla betskötarna att falla utanför lagen liksom även de flesta skogsarbetarna. Ehuruväl jag anser, att en kvalifikationsperiod om fyra månader skulle vara lämplig för sådana arbetstagare, som utföra sitt arbete under arbetsgivarens kontroll, har jag likväl icke velat dela arbetstagarna i två grupper med skilda kvalifikationsperioder. Jag förordar därför, att kvalifikationsperioden sex månader skall gälla för alla arbetstagare. Att de flesta skogsarbetarna genom utsträckning av kvalifikationsperioden komma att falla utanför lagen är enligt min mening beklagligt men lär vara oundvikligt, då det synes angeläget att undvika bestämmelser, som kunna förutses giva upphov till svårlösta tvister. Jag vill emellertid betona, att förhållandena i nu berörda avseende böra följas med uppmärksamhet. Skulle det visa sig, å ena sidan att svårigheterna vid tillämpningen av lagen å skogsarbetare, som trots förlängningen av kvalifikationsperioden bliva berättigade till semester, väsentligen överdrivits, och å andra sidan att allt för många arbetstagare genom den utsträckta kvalifikationsperioden komma att gå förlustiga semesterrätt, torde en minskning av kvalifikationsperioden böra övervägas.»

Rörande den föreslagna regeln om anställningsavbrotts inverkan på semesterrätten anförde departementschefen:

»Den grundläggande bestämmelsen i lagen för rätt till semester är alltså viss tids fortlöpande anställning. Vad som skall anses falla under en anställning eller med andra ord, när en anställning skall anses hava upphört, måste bedömas efter vanliga arbetsavtalsrättsliga regler. Några bestämmelser härom kunna icke givas i samband med en lagstiftning enbart om en ur arbetsavtalet härflytande materiell förmån. Det måste under sådana förhållanden, på sätt de sakkunniga och jämväl arbetsdomstolens ordförande framhållit, vara lämpligt att införa en bestämmelse om att icke alla avbrott i anställningstiden skola medföra ett brytande av kvalifikationsperioden. Den i sakkunnigförslaget med hänsyn härtill intagna bestämmelsen om att avbrott i anställningen icke skall inverka å semesterrätten, såvida en sådan inverkan med hänsyn till omständigheterna kan anses vara oskälig, har mötts av kritik i flera yttranden. Man har därvid åberopat, att bestämmelsen vore för vag och kunde föranleda tvister. Jag kan för min del icke finna, att den anförda kritiken är berättigad. Avsikten med bestämmelsen är, att domstolen i

ett givet fall vid konstaterandet av att avbrott i anställningen förekommit skall, om så befinnes skäligt, kunna bestämma, att detta avbrott icke skall inverka vid beräknandet av semesterrätten. Givet är, att ett sådant förordnande av domstol kan lämnas endast då fråga är om kortare avbrott i anställningstiden på grund av särskilda omständigheter. Att i en semesterlag närmare söka utforma, vilka omstädigheter som härvidlag skola tillåtas inverka, eller att lämna en mera ingående motivering till bestämmelsen än som kan hämtas ur vad de sakkunniga och arbetsdomstolen ordförande anfört torde icke vara lämpligt eller möjligt. Jag kan icke föreställa mig, att bestämmelsen kan komma att föranleda många tvister, och i de fall, då den kommer i tillämpning, torde man med fullt förtroende kunna överlåta åt domstolen att träffa avgörandet. — — — Till vad Norrlands stufvareförbund och södra Sveriges stuvareförbund yttrat angående semesterrätten för extra stuvare vill jag anföra, att det förefaller som om någon sammanhängande arbetsanställning i regel icke förekommer för dessa arbetare. Under sådana förhållanden kunna de extra stuvarna givetvis icke bliva semesterberättigade och den nu diskuterade bestämmelsen om den inverkan, som avbrott i arbetsanställning får, kommer för deras vidkommande att sakna betydelse.»

I anledning av propositionen väcktes åtskilliga *motioner* om ändring av den karenstid, vilken av Kungl. Maj:t föreslagits såsom villkor för uppkomst av rätt till semester (I: 346 och 353; II: 487, 496, 497, 501 och 509). I två motioner (II: 487 och 497) yrkades därjämte, att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla om förnyad allsidig utredning av frågan om inrättandet av semesterkassor.

Andra lagutskottet anförde i sitt utlåtande (nr 58):

»Utskottet förordar i likhet med departementschefen, att såsom villkor för semesterrätt skall bestämmas en viss längre tids anställning hos samma arbetsgivare. Utskottet är alltså icke berett att förorda ett system med en central semesteranstalt eller med semesterkassor ordnade av det allmänna. Ej heller kan utskottet tillstyrka det i motionerna II: 487 och II: 497 framställda yrkandet om utredning i detta ämne. Därest det under lagens tillämpning skulle visa sig, att större olägenheter skulle uppkomma genom lagens konstruktion, torde såsom departementschefen framhållit frågan om inrättande av semesterkassor böra upptagas till förnyat övervägande.

I fråga om kvalifikationsperiodens längd vill utskottet, under hänvisning till vad departementschefen anfört, tillstyrka bifall till Kungl. Maj:ts förslag, att denna period skall omfatta minst etthundraåttio dagar. Utskottet kan sålunda icke förorda de i vissa här ovan nämnda motioner gjorda yrkandena, att kvalifikationsperioden måtte bestämmas till andra tider än vad i propositionen föreslagits.

Genom en kvalifikationsperiod av den förordade utsträckningen komma åtskilliga arbetstagargrupper att uteslutas från de förmåner, som genom lagen givas åt övriga arbetstagare. Möjlighet föreligger dock för dessa grupper att genom förhandlingar med arbetsgivarna söka bilda särskilda semesterkassor. Därest sådana av arbetsgivarna i samråd med arbetarna bildade kassor komma till stånd inom yrken, där en sammanhängande anställningstid om sex månader i allmänhet icke uppnås, kunna jämväl dessa arbetare erhålla semester i proportion till av dem utfört arbete.»

Riksdagen godkände detta lagutskottets utlåtande.

Rättstillämpningen.

För att semesterlagen överhuvud skall bli tillämplig fordras, att det föreligger en sammanhängande anställning. En arbetstagare, som icke fortlöpande står till arbetsgivarens förfogande, utan anställes för en eller några dagar i sänder och har sin frihet att när som helst övergå till annan arbetsgivare, anses icke — även om han under jämförelsevis långa perioder huvudsakligen arbetar hos samma arbetsgivare — ha sådan sammanhängande anställning, som utgör förutsättning för semesterrätt. Till belysande av detta spörsmål må omnämnas följande av arbetsdomstolen meddelade domar.

Domarna nr 88 och 89/1939. I dessa domar — vilka i främsta rummet gällde innebörden av en bestämmelse i kollektivavtal — uttalade domstolen, att vissa extra stuveriarbetare och extra kajarbetare, vilka ej kunde antagas ha skyldighet att fortlöpande stå till arbetsgivarens förfogande, icke hade sådan sammanhängande anställning att de på grund av semesterlagen blivit semesterberättigade. I den senare domen voro domstolens arbetarrepresentanter dock skiljaktiga och ansågo arbetarnas semesterberättigade enligt vederbörande kollektivavtal.

Domen nr 56/1940. En arbetare hade av en åkeriägare anlitats såsom hjälpare åt åkeriägarens chaufförer vid lastning och hade under tiden 15 februari 1939—30 april 1940 för åkeriägarens räkning arbetat följande antal dagar varje månad, nämligen 1939, under februari 7 dagar, mars 16 dagar, april 16 dagar, maj 24 dagar, juni 21 dagar, juli 24 dagar, augusti 20 dagar, september 16 dagar, oktober 23 dagar, november 21 dagar och december 24 dagar samt 1940, under januari 23 dagar, februari 20 dagar, mars 10 dagar och april 17 dagar. Betalning för arbetet hade utgetts för varje dag eller till och med under dagens lopp, sedan beordrat arbete slutförts. Arbetaren ansågs av domstolen rättsligt sett icke haft skyldighet att stå till arbetsgivarens förfogande utan haft full frihet att när som helst taga arbete hos annan arbetsgivare. Av denna möjlighet hade arbetaren under den ifrågakomna tiden i viss utsträckning begagnat sig. Arbetaren ansågs därför icke ha haft sådan sammanhängande anställning, som utgör förutsättning för semesterrätt enligt semesterlagen.

Domen nr 43/1942. En servitris hade tjänstgjort hos ett restaurangföretag och anlitats dels för tillgodoseende av det ökade personalbehov, som förelegat särskilt under veckans sista dagar, dels ock såsom vikarie för sjuk- och semesterledig personal. Servitrisens tjänstgöring hade vissa tider pågått tämligen oavbrutet och andra tider företett betydande variationer. Fråga uppkom huruvida servitrisen, som under 1939 och 1940 tjänstgjort i avsevärd utsträckning (sammanlagt omkring 240 dagar vartdera året) haft fortlöpande anställning för tjänstgöring vissa dagar i veckan och förty blivit berättigad till semester i den mån tjänstgöringen uppgått till 16 dagar i månaden eller om tjänstgöringen föranletts av skilda anställningsavtal. Domstolen ansåg, att servitrisens ifrågakomna arbete föranletts av särskilda anställningsavtal. Emellertid fann domstolen, att servitrisen under två särskilda perioder av tjänstgöringstiden — vilka var för sig omslutit mer än 180 dagar och under vilka servitrisen tjänstgjort såsom vikarie för ordinarie personal — haft sammanhängande anställning och att hon för det under dessa perioder utförda arbetet blivit semesterberättigad. Av berörda perioder omfattade den ena 204 dagar och den andra 187 dagar, och antalet av de dagar, servitrisen under de båda perioderna icke utfört arbete åt företaget — icke vid något tillfälle över mer än två dagar i följd — utgjorde under den förra perioden 37 och under den senare perioden 36 eller således föga mer än som motsvarade en fridag i veckan.

I detta sammanhang märkas även arbetsdomstolens domar nr 65/1944 och 66/1944 (åkerifacket).

Till de mera svårlösta semesterrättsliga problemen och till dem som oftast synes ha gett upphov till meningsskiljaktigheter hör frågan hur ett avbrott i arbetet skall inverka på arbetstagarens rätt till semester. I många fall är oklart, huruvida en anställning fortfar under ett avbrott i arbetet, d. v. s. under tid, då inga prestationer enligt arbetsavtalet fullgöras å någondera sidan. Och om ett avbrott i anställningen konstaterats, kan det vara tveksamt om detta bör inverka på semesterrätten. I kravet på en sammanhängande anställningstid ligger ej en fordran på att arbetstagaren därunder kontinuerligt varit i arbete. Av olika skäl kan nämligen arbetstagare under längre eller kortare tid vara frånvarande från arbetet med eller utan förlust av löneförmånerna, utan att anställningsförhållandet därigenom brytes. Så är i första hand fallet, då arbetstagaren blivit permitterad. Den vanligaste anledningen till permittering torde vara sådan arbetsbrist, som uppstår vid företag med säsongmässig drift eller följer av konjunkturvariationer eller eljest uppstår då driften till sin natur icke är sammanhängande. Permittering tillämpas emellertid även, då uppehåll i arbetet måste ske till följd av oförutsedda händelser av teknisk eller ekonomisk art, såsom kraftavbrott, leveransförsummelser, skada å byggnader och maskiner m. m. Andra arbetsavbrott, som ej behöva medföra avbrott i anställningsförhållandet, kunna ha sin grund i arbetsinställelse (strejk eller lockout) eller ock i arbetstagarens sjukdom, havandeskap, värnplikt eller andra till arbetstagarens person hänförliga förhållanden. Ett avbrott i arbetet — men icke i anställningsförhållandet — inverkar ej på frågan om semesterrätten i och för sig. Det kan på sin höjd inverka på storleken av den arbetstagaren tillkommande semesterförmånen. Annorlunda är däremot förhållandet med ett verkligt anställningsavbrott.

Arbetsdomstolen har i ett stort antal fall och i olika sammanhang haft att avgöra huruvida en anställning kan anses ha fortlöpt, oaktat några prestationer enligt arbetsavtalet icke fullgjorts från någondera sidan. Spörsmålet har i allmänhet gällt huruvida en arbetare vid arbetslöshet skall anses ha blivit entledigad eller endast permitterad. I det följande skall redogöras något för de fall, där denna fråga uppkommit i samband med de semesterspörsmål, som efter semesterlagens ikraftträdande dragits under arbetsdomstolens prövning.

I *domen nr 63/1940* gjorde arbetsdomstolen följande allmänna uttalande:

»När på grund av arbetsbrist arbete icke längre kunnat beredas en arbetare av hans arbetsgivare, uppstår ofta fråga, huruvida arbetaren blivit entledigad från sin anställning eller allenast blivit tills vidare permitterad. Saken kompliceras därigenom att, vare sig entledigande eller permittering avsetts, det från arbetsgivarens sida vanligen uttryckligen utsäges eller i varje fall underförstås att arbetaren är välkommen tillbaka i arbete, när arbetstillfälle åter uppkommer. Visserligen kan på arbetsgivaren ställas det kravet, att han klart och tydligt tillkännager vad som är hans mening. Hänsyn måste emellertid tagas både till förhållandena i det fack, varom fråga är, och till omständigheterna i det särskilda fallet, varjämte måste fastställas, att arbetaren vid permittering har skyldighet att stå till arbetsgivarens förfogande, så att han icke på annat håll binder sig på ett sätt, som gör det för honom omöjligt att efter kort varsel återinträda i arbetet.»

I fråga om målarfacket — uttalade arbetsdomtolen i denna dom — måste domstolen utgå från att en arbetare, som blivit utan sysselsättning, skulle anses entledigad från sin anställning, såframt icke omständigheterna i det särskilda fallet utmärkte, att endast permittering varit avsedd. Tillgången på arbete inom målarfacket vore nämligen synnerligen ojämn, och anställningsförhållandena vore därför också ganska lösa. I första hand sökte arbetsgivaren bereda jämn tillgång på arbete åt dem, som längst haft sysselsättning hos honom. Ett stort antal arbetare vore däremot hänvisade att söka arbete än hos den ene och än hos den andre arbetsgivaren, allt eftersom tillgång på arbete för tillfället funnes, vartill komme att arbetet vore säsongbetonat och att sysselsättning i regel bereddes för ett ackordsarbete i sänder. Det kunde under sådana förhållanden icke antagas, att en arbetare, som icke längre kunde erhålla arbete hos viss arbetsgivare, skulle i regel stå till dennes förfogande i avvaktan på nytt arbete hos honom. Beträffande tre i målet ifrågakomna arbetare ansåg domstolen, att några omständigheter icke förebragts, som gåve vid handen att endast permittering varit avsedd, varför domstolen fann att det måste antagas att dessa, när arbete icke längre kunnat beredas dem, blivit skilda från sina anställningar, och att, då de återtagits i arbete, nya anställningstider börjat löpa.

Med hänsyn till likheten mellan arbetsförhållandena inom målarfacket samt byggnadsindustrien har arbetsdomstolen intagit samma ståndpunkt när inom nämnda industri fråga uppkommit, huruvida en arbetare blivit avskedad eller permitterad. Härom må hänvisas till *domarna nr 38/1941, 78/1941* och *25/1942*. Enahanda princip har arbetsdomstolen i *domen nr 80/1942* tillämpat beträffande väg- och vattenbyggnadsfacket. Det kan tilläggas, att arbetsdomstolen i *domarna nr 43/1941* och *44/1941* — vilka gällt byggnadsindustrien — uttalat, att det inom nämnda industri måste anses vara regel, att ett enskilt arbetsavtal hänförde sig till viss arbetsplats. I fråga om vissa murare, vilka arbetat hos en arbetsgivare först å en arbetsplats och sedermera — efter ett uppehåll — å annan arbetsplats, ansågs i enlighet härmed, att de icke haft sammanhängande anställning utan att under uppehållet avbrott i anställningen förelegat.

Rörande detta spörsmål må hänvisas till ytterligare följande domar, nämligen nr *122/1939, 116/1940, 110/1941, 40/1942, 87/1942, 65/1944* och *66/1944*. I samtliga dessa fall har arbetsdomstolen funnit att arbetarna under de tider, de stått utan arbete, varit att anse såsom skilda från anställningarna.

I domen nr 56/1944 ansågs däremot att uppehåll i arbetet, förorsakade av vissa förhållanden hänförande sig till arbetstagarens person — såsom bevistande av särskild kurs, sjukdom och giftermål — icke innefattade avbrott i anställningen.

Därest man i visst fall funnit, att ett uppehåll i arbetet icke medfört anställningens avbrytande, är härmed också klart, att tiden för avbrottet skall medräknas vid bedömande av huruvida anställningstiden uppgår till för semesterrätt erforderliga 180 dagar. Om det åter konstateras, att anställningsförhållandet blivit avbrutet, kan emellertid på grund av lagens avbrottsregel bortses från avbrottet, därest det med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt om avbrottet finge inverka på semesterrätten.

Att man sålunda bortser från avbrottet, innebär dock icke, att detta likställes med permittering. I motsats till vad förhållandet är vid permittering, skall nämligen tiden för avbrottet icke medräknas i anställningstiden, utan endast de å ömse sidor om avbrottet liggande anställningsperioderna skola sammanräknas. Dessa anställningsperioder måste tillsammans omfatta minst 180 dagar för att semesterrätt skall inträda (se exempelvis arbetsdomstolens dom nr 40/1942).

Arbetsdomstolen har i ett stort antal fall haft att pröva huruvida ett avbrott i anställningen skall utöva sin normala verkan i semesterhänseende eller om på grund av lagens avbrottsregel må bortses från detsamma.

Arbetsdomstolens avgöranden taga så gott som uteslutande sikte på fall, där avbrotten i anställningen förorsakats av växlingar i arbetstillgången. Företrädesvis har fråga varit om återkommande avbrott, föranledda antingen av arbetets säsongmässiga karaktär eller — såsom inom anläggningsbranscherna — av arbetets egen natur att vara oregelbundet förekommande. Någon gång har emellertid domstolen haft att pröva avbrottsregelns tillämpning på enstaka avbrott, som antingen föranletts av konjunkturförhållanden eller varit att hänföra till arbetstagarens person.

Av arbetsdomstolens avgöranden framgår till en början, att domstolen icke ansett sig kunna lösa ifrågavarande spörsmål generellt utan att domstolen sökt sig fram från fall till fall. Några fixa regler har icke ansetts kunna uppställas. I flera domar — exempelvis nr 122/1939 och 80/1942 — har betonats, att bedömandet endast kunde ske med hänsyn till omständigheterna i varje särskilt fall.

Om än arbetsdomstolens avgöranden måste ses mot bakgrunden av omständigheterna i de särskilda fallen, har domstolen dock uppställt vissa normer, efter vilka den träffat sina avgöranden. Enligt domstolen avser således avbrottsregeln — bortsett från sådana situationer, där arbetsgivaren avsiktligt åstadkommer avbrott i anställningen för att beröva arbetstagaren rätten till semester — företrädesvis fall, där en arbetstagare med viss fastare anknytning till arbetsgivarens företag drabbas av ett anställningsavbrott, som vid jämförelse med längden av hans föregående anställning framstår såsom mindre betydande. Av två anställningsperioder är det i främsta rummet den första perioden, som i fråga om längden skall jämföras med avbrottet. Är den första perioden lång i förhållande till avbrottet, kan anledning föreligga att bortse från avbrottet; är den första perioden kort är det vid bedömande av rätt till semester för denna period av mindre betydelse att den senare perioden är lång. Helt och hållet kan dock icke bortses från den senare periodens längd. Sålunda har arbetsdomstolen i ett fall (nr 11/1943) till arbetstagarens förmån fäst visst avseende vid den omständigheten, att den senare anställningsperioden omfattade 179 dagar eller endast en dag mindre än som för närvarande fordras för semesterrätt. I en annan dom (nr 22/1944) har emellertid avbrott ansetts böra öva sin normala verkan i semesterhänseende, oaktat den senare anställningsperioden uppgått till 174 dagar. Vid jämförelsens genomförande måste fastheten i arbetstagarens anknytning till företaget beaktas. Där en mycket fast sådan anknytning föreligger, har domstolen ansett det vara skäligt att bortse även från ett tämligen långt avbrott i anställningen. Ju lösare åter anknytningen till företaget är desto kortare måste avbrottet vara, om det icke skall inverka på semesterrätten. Särskild anledning till restriktiv tillämpning av avbrottsregeln har ansetts föreligga i sådana fall, där yrkande framställts att med tillämpning av densamma anställ-

ningsperioder skola få sammanläggas, som var för sig understiga 180 dagar. Arbetsdomstolen har således över huvud icke velat medge, att med stöd av avbrottsregeln semesterrätt uppnås genom sammanräknande av ett flertal mer eller mindre tillfälliga anställningar av kort varaktighet — under 180 dagar — skilda åt genom avbrott av olika längd. Icke ens om de kortvariga anställningarna brukat vara mera regelbundet återkommande, har domstolen ansett sig böra medge dylikt sammanräknande.

Den omständigheten, att arbetstagaren själv vållat avbrott i anställningen, utesluter enligt arbetsdomstolen icke avbrottsregelns tillämpning. I detta fall måste emellertid strängare krav uppställas, när det gäller att bedöma, huruvida avbrottets regelrätta inverkan i semesterhänseende skulle medföra oskäligt resultat (nr 14/1944).

Till närmare belysning av hur arbetsdomstolen tillämpat ovan angivna normer må följande anföras.

När fråga är om företag, som med en tämligen fast arbetarstam har en stadigvarande industriell drift, vari säsongavbrott förekomma, har arbetsdomstolen (nr 122/1939) ansett sig böra taga hänsyn dels till det antal år, varunder vederbörande arbetstagare haft arbete hos företaget, dels till antalet anställningsdagar varje år, dels till längden av de avbrott i anställningen som tidigare ägt rum, dels ock till längden av det ifrågakomna avbrottet. I enlighet härmed har domstolen beträffande vissa arbetstagare med fastare anknytning till företaget bortsett från avbrott som varat upp till 89 dagar, medan domstolen i fråga om andra arbetstagare vid samma företag ansett avbrott om 82—89 dagar böra ha sin normala inverkan på semesterrätten. I ett annat fall (nr 110/1941) har domstolen beträffande ett företag inom sågverksindustrien — vilket berett vissa arbetstagare, som sedan flera år tillbaka under säsongerna arbetat för företagets räkning, arbete ena året högst 195 dagar och följande år högst 126 dagar — funnit, att avbrotten, som mellan de båda förevarande arbetsperioderna uppgått till 128 dagar eller mera, voro av sådan längd att från desamma icke kunde bortses.

När avbrott inträffat tämligen kort tid efter det arbetstagaren första gången vunnit anställning hos arbetsgivaren, har domstolen ansett jämförelsevis kortvariga avbrott böra inverka på semesterrätten. Härutinnan må hänvisas till domarna nr 74/1942 (transportarbetarfacket) och 11/1943 (fiske), där domstolen ansett det icke oskäligt, att avbrott om 44 respektive 38 dagar finge utöva sådan inverkan. Den omständigheten att arbetstagaren efter vunnen återanställning varit sysselsatt hos arbetsgivaren under en jämförelsevis lång period (335 dagar) har i domen nr 74/1942 ansetts sakna betydelse.

Även om en arbetstagare år från år av samma arbetsgivare intagits i arbete, men arbetet varit uppdelat på ett flertal kortvariga anställningsperioder, har arbetsdomstolen, oaktat avbrotten stundom varit av ringa längd, ansett att utrymme för avbrottsregelns tillämpning i allmänhet icke funnes. Härutinnan hänvisas till domarna nr 114/1940 (postorderaffär), 81/1941 och 22/1944 (fiske), 43/1942 (restaurangfacket) samt 87/1942 (konservindustri). Allenast i ett fall

(nr 11/1943) har medgetts sammanläggning av anställningsperioder av mindre längd än 180 dagar. I detta fall omfattade avbrottet icke mer än 20 respektive 21 dagar och den efterföljande anställningsperioden uppgick, såsom redan nämnts, till 179 dagar eller endast en dag mindre än som fordras för förvärvande av semesterrätt.

Beträffande sådana avbrott, som särskilt inom anläggningsbranscherna föranledas av arbetets oregelbundna natur, har arbetsdomstolen ansett sig kunna bortse från avbrott, som i två fall (nr 42/1941 och 80/1942) uppgått till 41 respektive 49 dagar, i två fall (nr 67/1940 och 80/1942) till mellan 30 och 40 dagar, i tre fall (nr 63/1940, 43/1941 och 20/1942) till mellan 20 och 30 dagar samt i fyra fall (nr 67/1940 och 20/1942) till mindre än 20 dagar. I alla övriga fall har domstolen funnit det icke vara oskäligt, om avbrottet finge utöva inverkan å semesterrätten, och i dessa fall har avbrottet varat lägst 26, 39, 44, 45 och 47 dagar (nr 80/1942). När arbetsdomstolen ansett sig kunna bortse från ett avbrott om 49 dagar, har fråga varit om en arbetstagare inom väg- och vattenbyggnadsfacket, vilken först varit anställd 593 dagar utan att något enhetligt avbrott i anställningen ägt rum under denna tid samt efter ett avbrott å 38 dagar vunnit återanställning, som varat 73 dagar, då ett nytt avbrott om 49 dagar inträffat, vilket avbrott efterföljts av en ny anställning om 141 dagar. I detta fall bortsågs även från avbrottet om 38 dagar. Det avbrott om 41 dagar (inom byggnadsindustrien), från vilket arbetsdomstolen har bortsett, inföll mellan två anställningsperioder, av vilka den förra uppgick till omkring 10½ månad och den senare till 117 dagar. Dessförinnan hade arbetstagaren vid olika tillfällen haft anställning hos arbetsgivaren. De avbrott uppgående till 31—33 dagar, från vilka domstolen ansett sig böra bortse, inföllo före anställningsperioder, som under 1941 omfattat 150—158 dagar, och föregingos närmast av anställningsperioder under samma år om 88—93 dagar. Att märka är emellertid att sistnämnda anställningsperioder genom avbrott, växlande mellan 15 och 25 dagar, skilts från tidigare under 1940 infallande anställningsperioder om 194—347 dagar samt att vederbörande arbetsgivare själv bortsett från dessa avbrott och berett arbetstagaren semester för den första perioden 1941, d. v. s. den period som omfattat 88—93 dagar. Arbetsdomstolen uttalade, att denna arbetsgivarens åtgärd innebure en riktig tillämpning av avbrottsregeln samt att vid sådant förhållande arbetstagarnas anställning under 1940 och den första anställningsperioden under 1941 måste betraktas såsom en sammanhängande anställning. Vad angår de avbrott upp till 45 dagar, vilka av arbetsdomstolen ansetts böra få utöva sin normala verkan i semesterhänseende, framgår, att avbrottet om 26 dagar närmast föregicks av en anställningsperiod om 93 dagar samt efterföljdes av en anställningsperiod, som omfattade 150 dagar. Båda de ifrågakomna anställningsperioderna understego således 180 dagar, vilket ock av arbetsdomstolen framhölls. Avbrottet om 39 dagar inföll mellan två anställningsperioder, av vilka den förra perioden omfattade 206 dagar och den senare 80 dagar. I fråga om det avbrott, som uppgick till 44 dagar, voro motsvarande anställningsperioder 236 respektive 73 dagar.

Arbetsdomstolens arbetarrepresentanter ha regelmässigt intagit en för arbetstagarparten förmånligare ståndpunkt än domstolens övriga ledamöter. Bortsett från fall, där fråga varit om flera mera tillfälliga, kortvariga anställningar, ha domstolens arbetarrepresentanter nämligen fäst avgörande vikt vid avbrottens längd samt — i enlighet med arbetsdomstolens praxis före semesterlagens tillkomst (jfr domen nr 126/1932) — dragit en gräns vid 13 veckor. Om avbrottet ej överstigit 13 veckor, ha således dessa ledamöter velat bortse från detsamma. Har avbrottet däremot varat längre tid än 13 veckor, ha dessa ledamöter låtit avbrottet få inverka på semesterrätten.

Till närmare utrönande av hur avbrottsregeln tillämpats av arbetsdomstolen har kommittén låtit verkställa en översikt av domstolens avgöranden på detta område. Denna översikt finnes såsom bilaga 4 fogad till kommitténs betänkande.

Vissa kollektivavtalsbestämmelser.

För övervägande antalet av de arbetstagare, vilkas anställningsförhållanden vid årsskiftet 1942/1943 reglerades genom kollektivavtal, gälla i fråga om de grundläggande förutsättningarna för uppkomst av semesterrätt samma regler som enligt lagen. Av de 1 041 600 arbetstagare, som falla under kollektivavtal i vilka landsorganisationens fackförbund äro avtalsparter, äro lagens bestämmelser normgivande för närmare 800 000 arbetstagare. Lagens regler tillämpas inom jordbruket och skogsbruket samt inom industrigrupperna malmbrytning och metallindustri, träindustri, pappersindustri (ej grafisk industri), textilindustri, kemisk-teknisk industri, byggnadsämnesindustri, sockerindustri, torvindustri samt glas- och porslinsindustri. Inom gruppen jord- och stenindustri är lagen likaså normgivande med undantag dock i viss utsträckning för detaljgruppen stenbrott och stenförädling. För arbetstagarna förmånligare kvalifikationsbestämmelser gälla inom gruppen grafisk industri, vissa delar av gruppen livsmedelsindustri (bland annat bagerier och bryggerier) samt i mindre utsträckning för gruppen beklädnadsindustri (skrädderier). Inom gruppen läder-, hår- och gummivaruindustri finnas för arbetstagarna förmånligare kvalifikationsregler för viss del av gruppen sadelmakerier och tapetserarverkstäder. Särskilda kvalifikationsbestämmelser gälla för detaljgrupperna husbyggnadsverksamhet, måleri, bleck- och plåtslageri samt i mindre utsträckning väg- och vattenbyggnad. I fråga om statliga verk och arbeten tillämpas i huvudsak semesterlagens kvalifikationsbestämmelser ehuru med en del modifikationer beträffande järnvägar och försvarsverk, medan för gruppen kommunala verk och arbeten gälla i viss mån förmånligare kvalifikationsbestämmelser. Inom gruppen handel tillämpas i allmänhet lagens kvalifikationsbestämmelser, likaså inom transportväsendet med undantag dock för lastning och lossning i hamnar. Mindre stränga kvalifikationsbestämmelser förekomma vidare inom frisörfacket och skorstensfejarfacket samt i viss utsträckning för musiker, restauranganställda ävensom för fastighetsarbetare.

Villkoren för uppkomsten av semesterrätt enligt de kollektivavtal, som ha

från lagen avvikande regler, äro naturligen skiftande. Enligt avtal för husbyggnadsverksamheten (murare, träarbetare, parkettläggare och byggnadsgrovarbetare) ävensom för målerifacket samt bleck- och plåtslagerifacket gäller ett helt annat system än lagens, nämligen ett semesterkassesystem.

För byggnadsindustriens vidkommande regleras arbetarnas semesterförhållanden genom ett av svenska byggnadsindustriförbundet med svenska byggnadsträarbetareförbundet, svenska murareförbundet samt svenska grov- och fabriksarbetareförbundet den 30 januari 1940 träffat särskilt kollektivavtal rörande semester, med däri senare vidtagna ändringar. Avtalet gäller endast för arbetare, som tillhör något av de avtalsslutande arbetarförbunden och avser blott arbete, som omfattas av det mellan nämnda avtalsparter slutna riksavtalet för byggnadsindustrien. Annat arbete berättigar i princip icke till semester enligt avtalet. Undantag har dock gjorts för väg- och vattenbyggnadsarbetare. En arbetare, som hos samma arbetsgivare utfört både dylikt arbete och arbete, vilket omfattas av byggnadsavtalet, kan nämligen för att överhuvud uppnå det arbetskvantum, som enligt avtalet fordras för semesterrätt, få tillgodoräkna sig även den tid, då väg- och vattenbyggnadsarbete utförts, ehuruväl han icke enligt semesteravtalet intjänar någon semesterlön på sådant arbete.

Förutsättning för semester är att arbetaren under ett kalenderår (kvalifikationsåret) hos en eller flera arbetsgivare utfört byggnadsarbete minst 900 ordinarie arbetstimmar. Allenast sådan arbetstid, som finnes antecknad i det särskilda, för kalenderår gällande semesterkort, vilket enligt vad nedan sägs skall utfärdas för varje arbetare, tillgodoräknas arbetaren i semesterhänseende. Med arbetad tid jämställes tid, för vilken väntetidsersättning avtalsenligt utgått, samt tid, som enligt 4 § andra stycket semesterlagen räknas som privilegierad frånvaro. Även militär beredskapstjänstgöring — enligt 28 § 1 mom. värnpliktslagen — må under vissa förutsättningar räknas som arbetad tid för prövning av huruvida 900 timmars byggnadsarbete uppnåtts. Arbetare, som icke utfört 900 timmars byggnadsarbete men som hos samma arbetsgivare under kvalifikationsåret utfört dylikt arbete jämte väg- och vattenbyggnadsarbete i sammanlagt minst 900 timmar, äger, såsom redan antytts, för att bli kvalificerad till semester tillgodoräkna sig så mycket av sistnämnda arbete, att han uppnår 900 arbetstimmar.

Arbetare, som till följd av sitt arbete under kvalifikationsåret förvärvat semesterrätt, erhåller under följande kalenderår semester i förhållande till det utförda arbetets mängd så, att 900 arbetstimmar berättiga till 6 dagars ledighet, och varje ytterligare 170 arbetstimmar medföra rätt till ytterligare en dags ledighet. 1 920 arbetstimmar berättiga således till 12 dagars ledighet, vilket är den längsta som är medgiven.

I fråga om semesterns förläggning under året gäller, att semestern — såvida icke annat överenskommes — skall förläggas till tiden april—oktober. Arbetsgivaren äger i sista hand bestämma, när under angivna tidsperiod semestern skall utgå.

Den semesterlön, som arbetaren intjänar genom sitt arbete, skall inbetalas till en särskild av byggnadsindustriförbundet ägd semesterkassa, benämnd Byggförbundets semesterkassa. Till denna kassa skall arbetsgivaren för varje hos honom anställd arbetare inleverera vissa s. k. semesterören för varje timme, under vilken arbete utförts av sådan beskaffenhet, att det kvalificerar till semester enligt semesteravtalet. Dessa semesterören varierade 1943 mellan högst 11 och lägst 4,5 öre beroende på vederbörande arbetares timlön. När timlönen jämte det rörliga tillägget uppgick till 2 kronor 6 öre (1: 71 + 0: 35) var semesteröresantalet per timme 11; och när timlön jämte rörligt tillägg uppgick till 1 krona 33 öre (1: 10 + 0: 23) skulle för varje arbetstimme 4,5 semesterören inbetalas till kassan.

Såsom nämnts skola semesterören inbetalas till kassan endast för sådan arbetad tid som hänför sig till arbete enligt byggnadsavtalet. Om arbetare under samma kalendermånad utfört både byggnadsarbete och annat arbete under tillhopa minst 16 dagar, skola alltså semesterören inbetalas blott för byggnadsarbetet. För övrigt arbete utgår, därest jämlikt lagen semesterrätt föreligger, en dags semesterlön minskad med det belopp, som i form av semesterören inbetalats till kassan. I fråga om väg- och vattenbyggnadsarbete föreskrives särskilt, att semesterlönen skall beräknas på den för sådant arbete förvärvade inkomsten.

Semesterberättigad arbetare äger vid semesterns inträde utbekomma det belopp, vilket i semesterören sammanlagt inbetalats av de arbetsgivare, hos vilka arbetaren under kvalifikationsåret varit anställd. För att arbetaren skall bli berättigad att utfå inbetalda semestermedel fordras i enlighet med det ovan anförda att dessa belöpa sig på minst 900 arbetstimmar. Har arbetstid, för vilken semesterören skolat inbetalas till kassan, antecknats på arbetarens semesterkort utan att motsvarande semestermedel blivit inbetalda, skola utan hinder härav övriga till kassan inlevererade semestermedel utbetalas till arbetaren, om de inbetalda semestermedlen motsvara minst 900 arbetstimmar. Även om i fall som sist nämnts inbetalda semestermedel icke skulle uppgå till belopp, motsvarande minst 900 arbetstimmar, må arbetaren likväl utfå inbetalda semestermedel, därest det visas att den bristande inbetalningen till kassan berott på arbetsgivarens insolvens eller annan omständighet över vilken arbetaren icke kunnat råda.

Rörande det tekniska förfarandet vid bestämmande av semesterrättens innehåll för de olika arbetarna gäller följande. För varje arbetare skall för varje kalenderår utfärdas ett särskilt semesterkort. Korten, som tillhandahållas av kassan, utfärdas av vederbörande fackförening. Vid semesterkorts utfärdande skall fackföreningen å detsamma anteckna arbetarens fullständiga namn, adress, födelsedata och medlemsnummer i det fackförbund, till vilket arbetaren hör. På kortet skall arbetaren egenhändigt teckna sitt namn. Semesterkortet överlämnas till arbetsgivaren i samband med att arbetaren tillträder en anställning. Är arbetaren anställd vid årets början, då kortet utfärdas, kan fackföreningen överlämna kortet direkt till arbetsgivaren. Arbets-

givaren skall förvara semesterkortet till kvalifikationsårets slut eller, om arbetarens anställning dessförinnan upphör, till anställningens upphörande.

När arbetarens anställning upphört, skall arbetsgivaren inom 8 dagar därefter å semesterkassans postgirokonto insätta vederbörliga semesterören samt inom samma tid tillhandahålla arbetaren eller fackföreningen semesterkortet, å vilket arbetsgivaren då skall ha antecknat vederbörandes anställningsperiod, antalet ordinarie arbetstimmar, antalet timmar privilegierad frånvaro, inbetalda semestermedel samt dag för inbetalningen.

För arbetare, som är anställd vid årsskiftet, skall arbetsgivaren senast den 1 februari å kassans postgirokonto insätta de semestermedel, vilka belöpa å föregående år; och med dessa medel få icke sammanföras medel för det nya året. Samtidigt skall arbetsgivaren avsluta sådan arbetares semesterkort, d. v. s. å kortet anteckna de ovan i nästföregående stycke omförmälda uppgifterna samt nedsummera timantalet och ange antalet semesterdagar. Det avslutade kortet överlämnas till arbetaren, som i sin tur överlämnar det till fackföreningen. Semesterkort för arbetare, som vid årsskiftet icke har arbete inom byggnadsfacket, avslutas av fackföreningen. Samtliga för visst år gällande semesterkort skola före den 15 februari nästpåföljande år vara överlämnade till fackföreningen, oavsett om vederbörande kort berättigar till semester eller ej.

Fackföreningen skall granska semesterkorten och för varje kort, som berättigar till semester, utfärda och till arbetaren utlämna en verifikation, varå semesterrätten bestyrkes, samt därefter översända kortet till postgirokontoret. Övriga kort återställas till kassan.

I fråga om semesterförmånens tillgodogörande är det ordnat på följande sätt. Om arbetare under semesterperioden har anställning hos arbetsgivare, ansluten till byggnadsindustriförbundet, skall arbetaren, för att få semesterledighet för arbetsgivaren förete den verifikation, som han erhållit av fackföreningen. Sedan tiden för semesterledigheten blivit bestämd, skall arbetsgivaren å förenämnda verifikation lämna intyg om tiden för semesterns början. Därefter översändes verifikationen via vederbörandes fackförening till postgirokontoret. Postgirokontoret, som skall kontrollera huruvida semesterrätt föreligger, översänder direkt till arbetaren den semesterersättning, till vilken denne är berättigad, samt översänder sedermera semesterkortet till kassan. Å talongen till utbetalningskortet skall antecknas huru många dagars semesterledighet vederbörande äger erhålla samt semesterersättningens storlek. Hela semesterersättningen utbetalas på en gång, även om semesterledigheten uppdelas. Därest semesterledigheten icke uttages i ett sammanhang, skall arbetaren överlämna talongen till arbetsgivaren, som å talongen skall göra anteckning om den bekomna semesterledigheten.

Arbetaren kan emellertid utfå semesterersättning även annorledes än i samband med semesterledighet, nämligen vid arbetslöshet, sjukdom eller militärtjänstgöring, som är av minst samma längd som semesterledigheten, ävensom i samband med semester inom annan bransch. Förutsättning för

semesterersättnings erhållande i dylikt fall är att det förhållande, som berättigar till semesterersättning utan samband med ledighet, intygas av den fackförening till vilken arbetaren är ansluten. Semesterersättning utbetalas dock icke vid arbetslöshet under januari och februari. Fackföreningen äger vidare i fråga om mars månad vägra utfärda intyg för erhållande av semesterersättning. Om semesterersättning utbetalas på grund av fackförenings intyg, skall arbetaren anses ha på en gång uttagit hela den honom tillkommande semesterledigheten. Inbetalda semestermedel kunna även utbetalas till avliden semesterberättigad arbetares efterlevande. Frågan härom avgöres av byggnadsindustriförbundet efter prövning i varje särskilt fall. Ansökan skall göras av vederbörande fackförbund.

Semesterkassans administrationskostnader bestridas i första hand av de semestermedel, som icke kunnat uttagas emedan vederbörande arbetstagare icke uppnått minst 900 arbetstimmar, samt sådana inbetalda semesterören, som icke uttagits under året efter kvalifikationsåret. Dessa medel tillfalla alltså kassan. För den händelse de medel, som sålunda tillfalla kassan, icke skulle förslå till gäldandet av administrationskostnaderna, må utdebitering ske hos samtliga de arbetsgivare som begagna kassan.

Enligt riksuppgörelsen för bleck- och plåtslagerifacket ha Sveriges bleck- och plåtslagarmästareförbund samt svenska bleck- och plåtslagareförbundet med postsparbanken bildat en semestersparklubb, kallad Bleck och Plåts Semestersparklubb, i vilken samtliga arbetare som arbeta efter lokalavtal, vari riksavtalets semesterbestämmelser ingå, obligatoriskt äro medlemmar. Semestersparklubben har ett girokonto i postsparbanken, och å detta konto skall arbetsgivaren för varje arbetare inom 8 dagar från varje avlöningstillfälle insätta visst belopp för varje timme ordinarie arbetstid under den senast förflutna arbetsveckan. För arbetare, som innehaft sin anställning hos arbetsgivaren sedan minst 180 dagar, skall lika med arbetad tid anses sådan privilegierad frånvarotid som avses i 4 § andra stycket semesterlagen. Samtidigt med att arbetsgivare inbetalar föreskrivna semesterbelopp skall han till postsparbanken översända en förteckning enligt fastställt formulär, upptagande för varje arbetare bland annat namn, fackföreningsnummer och det belopp, som inbetalats i semestermedel.

Sedan förteckningen (»insättningslistan») jämte tillhörande medel inkommit till postsparbanken, bokföres insättningen å ett för varje arbetare upplagt sparkonto. För kontroll skall postsparbanken veckovis till en av fackföreningen utsedd kassakontrollant översända kontoutdrag; och arbetarna äga hos kassakontrollanten kontrollera insättningarnas riktighet.

Den tidsperiod, vilken skall utgöra beräkningsgrund för semesterlönens intjänande — eller med andra ord kvalifikationsåret — är förlagd till tiden den 1 april—31 mars. Den semester, som intjänats under kvalifikationsåret, skall förläggas till därpå följande tidsperiod den 15 april—30 september. Den närmare tiden för semesterns förläggning bestämmes genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetaren. Vid bristande överenskommelse kan tiden bestämmas av representanter för parternas organisationer.

Semesterdagarnas antal är beroende på det belopp, som finnes insatt på respektive arbetares semestersparkonto. Det antal dagar, semestern skall utgöra, erhålles genom att dividera insatt belopp med 17. Den genomsnittliga semesterlönen beräknas alltså till 17 kronor per dag. Arbetaren är dock berättigad uttaga semester med en dag för varje kalendermånad under kvalifikationsåret, varunder han arbetat 16 dagar.

Semesterlönen skall utbetalas till arbetaren vid semesterns början. Uttagning sker efter uppsägning å särskild blankett, å vilken arbetsgivaren och den ovan omförmälde kassakontrollanten skola bekräfta, att semestermedlen må utbetalas. Därest arbetaren icke har arbete vid den tidpunkt semestern skall uttagas, har han rätt att senast den 1 oktober utfå intjänta semestermedel. I detta fall skall kassakontrollanten vitsorda att medlen må uttagas. Till arbetare, som under semesterperioden lider av långvarig sjukdom eller fullgör värnplikt, kan semesterlön utbetalas även om han ej erhåller semester »i vanlig mening». I dessa fall skall kassakontrollanten intyga att utbetalning får ske.

I händelse av arbetarens dödsfall tillfalla å den avlidnes semestersparkonto innestående medel hans rättsinnehavare.

Därest arbetsgivaren icke, då arbetare skall börja sin semester, till fullo inbetalat arbetaren tillkommande semesterlön, äger arbetaren rätt till väntetidsersättning, dock för högst 14 dagar, räknat från och med fjärde dagen efter att anmaning skett.

Arbetare får under inga förhållanden för annans räkning utföra avlönat arbete under semesterledigheten. Bryter arbetare häremot blir han skyldig till semestersparklubben återbetala utbekommen semesterlön. Dylikt belopp ävensom räntan på de i semestersparklubben insatta semestermedlen — vilka skola fonderas å särskilt konto — skola för administrativa ändamål användas för semestersparklubbens räkning.

Semesterkassebestämmelserna för målarfacket ha i stort sett samma innehåll som motsvarande bestämmelser för bleck- och plåtslagerifacket.

Enligt de nu berörda kollektivavtalen ha möjlighet skapats för arbetare att i semesterhänseende sammanräkna arbetsperioder hos olika arbetsgivare. Samma möjlighet har — utan att semesterkassesystem tillskapats — i viss mån beretts arbetarna inom gat-, kant-, stor- och finstensindustrien. I kollektivavtal mellan Sveriges granitindustriförbund och svenska stenindustriarbetareförbundet stadgas således, att semesterersättning utgår med 4,2 % å arbetarens intjänade nettoavlöning, att arbetare skall anses kvalificerad till semesterersättning, därest han under kvalifikationsåret uppnår en sammanlagd inkomst av minst 200 kronor för arbete inom stenindustrien samt att arbete hos någon av granitindustriförbundets medlemmar räknas arbetaren tillgodo såsom kvalifikation för semestern. Vidare föreskrives i avtalet, att semestern om möjligt skall förläggas till månaderna maj—september. Meningen synes vara, att arbetaren skall beredas semester in natura och därvid

— för den händelse han under kvalifikationsåret arbetat hos olika medlemmar av granitindustriförbundet — på en gång utfå under kvalifikationsåret intjänad semesterersättning. Stenindustriarbetarförbundet har i avtalet åtagit sig att hålla arbetsgivare skadeslös, därest han genom krav på semesterersättning från medlem av arbetarförbundet skulle åsamkas utgifter utöver 4,2 % av den nettoförtjänst, arbetaren uppnått hos den ifrågakomne arbetsgivaren.

Övriga kollektivavtal, som ha från semesterlagen avvikande kvalifikationsbestämmelser, stå alla på samma ståndpunkt som lagen därutinnan, att anställningen eller arbetet hos den enskilde arbetsgivaren är avgörande för frågan huruvida semesterrätt uppkommer eller ej. Flertalet avtal ansluta sig tämligen nära till lagens regler. De förändringar, som vidtagits i dessa bestå huvudsakligen däruti, att dels karenstidens längd i vissa fall förkortats, dels kravet på visst antal arbetsdagar per månad frångåtts, dels ock, genom därför lämpad avfattning av lagens avbrottsregel, möjlighet getts att i stor utsträckning bortse från avbrott i anställningen med därav följande rätt för arbetaren att i vidgad omfattning sammanlägga olika arbetsperioder. Även andra vägar ha emellertid beträtts när det gällt att göra det lättare för arbetaren att kvalificera sig till semester. Så ha exempelvis i några fall med anställning under viss tid jämställts sammanlagda antalet arbetsdagar under en längre tidsperiod. I andra fall har rätten till semester gjorts beroende av att anställning vunnits före viss tidpunkt.

Exempel på avtal med kortare karenstid än lagens är riksavtalet för frisöryrket. Enligt detta äger biträde, som innehaft sin anställning sedan minst fyra månader, rätt till semester, och semestern utgår med en dag för varje kalendermånad anställningen varat, dock med minst 6 arbetsdagar. Rätt till semesterersättning enligt lagens regler tillkommer biträde efter fyra månaders sammanhängande anställning. Lämnar biträde sin anställning före utgången av löpande kvalifikationsår (1 juni—31 maj) eller innan semestern för detsamma erhållits, äger arbetsgivaren vid semesterersättningens utbetalande räkna sig till godo, vad han i följd av avtalets bestämmelser i semesterlön utgett utöver vad som följer av lagens bestämmelser.

Kortare karenstid än 180 dagar finnes i riksavtalet för restaurangtjänstemän samt i åtskilliga lokalavtal inom livsmedelsindustrien, särskilt i avtal för bagerier, konditorier, charkuterier, spisbröds- och makaronifabriker. I avtal mellan å ena sidan Sveriges arbetsgivareförening för hotell och restauranter och restauranternas arbetsgivareförening samt å andra sidan tjänstemannaförbundet för hotell och restauranger stadgas således att vid säsongföretag, som hålles öppet under sommarmånaderna, varje anställd erhåller vid tre månaders anställning och däröver en semesterdag för varje full anställningsmånad. Ett lokalt bageriavtal innehåller, att arbetstagare, som varit anställd hos samma arbetsgivare i tre månader, erhåller 3 dagars semester med full avlöning. Enligt andra lokalavtal erhåller arbetstagare, som varit anställd å samma arbetsplats minst tre månader, 6 arbetsdagar sammanhängande semester med bibehållande av lön. I en del fall — där semesterrätt uppkommer efter tre

månaders anställning — uppställes som villkor för rätt till semesterersättning vid anställningens upphörande, att arbetaren å platsen haft fem månaders sammanhängande anställning räknat från den 1 juni föregående år. I andra fall fordras för rätt till semester efter tre månaders anställning, att arbetaren vid viss tidpunkt, exempelvis den 1 maj, uppnått en sådan anställningstid. Några avtal medge rätt till 6 dagars semester efter fem månaders anställning. I flera avtal avseende kooperativa föreningar stadgas, att därest arbetare förflyttas från en kooperativ förening till annan sådan, den överenskommelse bör träffas mellan de berörda föreningarna att arbetaren garanteras semester som om han varit anställd hos ett och samma företag. För några hudhandelsfirmor gäller, att arbetare, som under kvalifikationsåret (1 juni—31 maj) har 36 veckors effektiv arbetstid, äger rätt till 12 dagars semester och arbetare med 25—36 veckors effektiv arbetstid rätt till 6 dagars semester. Arbetare, som arbetat mindre än 25 veckors effektiv arbetstid, äger med utgångspunkt från den fordran, som uppställes för full semester, utfå semester i förhållande till den arbetade tiden. Enligt ett stort antal avtal påverkas icke semesterrätten av sådana avbrott i anställningen, som icke varat mer än tre månader. I kollektivavtal mellan musiketablissementens förening och svenska musikerförbundet avseende restaurangmusiker stadgas, att medlem av kapell i Stockholm, Göteborg och Malmö med daglig tjänstgöring och engagement om minst tre månader under vintersäsongen skall åtnjuta en fridag i månaden utan avdrag å lönen. Förutsättning härför är dock, att musikerförbundet eller dess lokalavdelning i respektive stad kan ställa annan fullgod musiker till förfogande.

Möjlighet att förvärva semesterrätt innan en fortlöpande anställningstid av 180 dagar uppnåtts ge några avtal av mindre räckvidd inom väg- och vattenbyggnadsfacket därigenom att de innehålla bestämmelser, att vid beräkning av det antal dagar, som avses i 3 § första stycket semesterlagen, anställningstid under pågående och närmast föregående år skall sammanräknas, såvida avbrottet i anställningen icke överstiger fyra månader.

I några kollektivavtal uppställes — i likhet med det ovan berörda avtalet för hudhandelsfirmor — såsom villkor för uppkomsten av semesterrätt, att arbetaren inom viss tidrymd utfört visst antal arbetsdagar. Så är fallet bland annat med riksavtalet för bryggerierna. Enligt detta avtal gäller såsom huvudregel, att lagens kvalifikationsbestämmelser skola tillämpas. Emellertid stadgas tillika att extra arbetare skall — även om han ej uppnått en fortlöpande anställningstid av 180 dagar — efter en sammanlagd tjänstetid av tolv månader under tre på varandra följande år vara berättigad till semesterersättning, motsvarande lön för 48 timmar, varefter under följande år dylik ersättning utgår för en semesterdag för varje fullgjorda två månader med minst 16 arbetsdagar per månad. Enligt de regler, varom överenskommelse träffats mellan till svenska städernas förhandlingsorganisation anslutna kommuner och svenska kommunalarbetareförbundet, är arbetstagare semesterberättigad sedan han innehaft pågående anställning hos kommunen under

minst 180 dagar i en följd eller eljest under de sistförflutna nio månaderna utfört arbete i tillsammans 150 arbetsdagar. För statens järnvägars ban- och byggnadsarbetare må, i den mån så för vederbörande arbetare ställer sig förmånligare, antalet semesterdagar beräknas sålunda: 6 söckendagar per kalenderår efter antingen minst 240 dagars arbete under de senast förflutna tolv månaderna eller minst 180 dagars arbete i medeltal per år under de senast förflutna tre kalenderåren; 9 söckendagar per kalenderår efter antingen minst 240 dagars arbete i medeltal per år under de senast förflutna tre kalenderåren eller minst 180 dagars arbete i medeltal per år under de senast förflutna sex kalenderåren; 12 söckendagar per kalenderår efter minst 240 dagars arbete i medeltal per år under de senast förflutna sex åren. Enligt avtal för kafépersonalen i Stockholm äger tillfällig personal med regelbundet återkommande tjänstgöring efter ett års anställning hos en och samma arbetsgivare åtnjuta semester under en dag, därest tjänstgöringen fullgjorts med en dag per vecka, med två dagar, därest tjänstgöringen fullgjorts med två dagar per vecka, samt tre dagar, därest tjänstgöringen fullgjorts under tre dagar per vecka o. s. v. Sådan tillfällig personal, som hos samma arbetsgivare varit anställd två år eller därutöver, äger för varje fall som nyss nämnts årligen åtnjuta dubbla antalet semesterdagar.

För stuveriarbetare hos företag, anslutna till Norrlands stufvareförbund och södra Sveriges stuvareförbund, gäller som huvudregel, att semester utgår enligt lag. Emellertid stadgas att arbetare, som genom 180 dagars fortlöpande anställning förvärvat semesterrätt, men som enligt lagens regler icke kvalificerat sig till sex semesterdagar, är berättigad till semesterlön uppgående till minst 2 % av arbetarens inkomst under nästföregående år. Detta stadgande gäller dock blott för medlemmar i den ordinarie kåren och för sådana extra arbetare som ha skyldighet att stå till arbetsgivarens förfogande. Ett avtal mellan kanalflottans rederiförening och vissa avdelningar av svenska transportarbetareförbundet innehåller, att i semesterersättning — oavsett vad lagen föreskriver — utgår ett belopp, motsvarande 4 % å under ordinarie arbetstid intjänad lön. Semesterersättningen utbetalas samtidigt med betalningen av varje särskild arbetsräkning.

I flertalet av svenska sadelmakare- och tapetserareförbundets lokalavtal föreskrives, att arbetare, vars anställningstid ej berättigar honom till semester enligt lagen, skall vid anställningstidens slut erhålla semesterersättning med 4 % å intjänad lön.

Enligt kollektivavtal för herr- och damskrädderier ävensom pälsvarubranschen är varje arbetare, oberoende av anställningstidens längd, berättigad till 12 arbetsdagars årlig semester. Arbetare, som innehaft anställningen hos arbetsgivaren hela föregående kalenderår, erhåller sin lön för två veckor. Till den som anställts senare utgår ersättning, motsvarande den del av kalenderåret som anställningen varat. Ackordsarbetare erhåller som semesterlön 4 % på den lön, som intjänats under föregående kalenderår. Arbetare, vilken

innehaft sin anställning minst tre månader, äger vid anställningens upphörande erhålla 4 % på intjänst lön, varå semesterersättning tidigare ej utgått. Hemarbetare är berättigad till 4 % på intjänt lön oavsett mängden utfört arbete.

Även inom de grafiska facken göres skillnad mellan rätten till semesterledighet och rätten till kontant ersättning. Enligt riksavtalen för de grafiska anstalterna och bokbinderierna äger varje arbetare, som anställts före den 1 juli, rätt till två veckors semesterledighet. Arbetare, som innehaft anställning hos arbetsgivaren i en följd sedan den 1 juli föregående år till den 15 maj löpande år och under kvalifikationsåret (1 juli—30 juni) utfört arbete under minst 180 dagar, äger rätt såsom semesterlön uppbära lön för två veckor. Annan arbetare, d. v. s. arbetare som tillträtt anställningen under kvalifikationsåret eller icke utfört arbete under 180 dagar, äger under semestern rätt till semesterlön motsvarande 4 % på den under kvalifikationsåret å ordinarie tid intjänade lönen. Arbetare, som lämnar sin anställning innan han erhållit honom tillkommande semesterledighet och semesterlön, äger — oberoende av anställningstidens längd — rätt till semesterersättning enligt vissa grunder. Regler av i stort sett samma innehåll gälla för boktryckerierna. Även de för tidningstryckerierna gällande bestämmelserna ha liknande innehåll. Varje fast anställd arbetare med minst sex månaders yrkesvana är berättigad till semesterledighet med lön, dock att arbetare, som tillträtt anställning efter den 1 juli, ej äger det kalenderåret utfå semesterledighet hos den nye arbetsgivaren. Vikarie eller tillfälligt antagen arbetare är endast berättigad till semesterlön, ej ledighet. Semesterledigheten utgör för arbetare med ett års yrkesvana tre veckor och utgår för övriga enligt lagen. Fast anställd arbetare, som arbetat hos samma arbetsgivare sedan den 1 juli föregående år, äger i semesterlön utfå tre veckors lön. Arbetare, som ej arbetat hos samma arbetsgivare sedan den 1 juli föregående år, skall i semesterlön erhålla 6 % av den från anställningsdagen till och med den 30 juni intjänade lönen. Varje arbetare som slutar sin anställning skall — även om anställningen ej varat sex månader — då han lämnar densamma erhålla bidrag till kommande semesterlön eller semesterersättning. Denna ersättning utgör 6 % å sådan intjänad lön för vilken semesterförmån icke tidigare utgått.

I en del avtal, som eljest ha lagens kvalifikationsbestämmelser, har semesterrätten för nyanställd personal bestämts med hänsyn till att vederbörande arbetstagare vunnit anställning före viss tidpunkt. Såsom exempel härpå må nämnas att i ett kollektivavtal för vissa yrkesgrupper vid postverket föreskrivits, att arbetare i stadigvarande anställning, vilken varit anställd sedan den 1 oktober nästföregående år, äger åtnjuta semester i 6 dagar. Enligt avtal för kontorspersonalen vid de socialdemokratiska tidningarna erhåller den som anställts före den 1 mars 6 arbetsdagars semester samma år. Därefter tillämpas lagens kvalifikationsbestämmelser med en arbetsdags semester för varje tjänstgöringsmånad.

Reformkrav.

I en vid *1939 års lagtima riksdag* väckt motion (II: 330) hemställdes, bland annat, om sådan ändring i semesterlagen, att arbetstagare, som innehaft anställning minst en månad, skulle äga rätt till semester.

På hemställan av andra lagsutskottet — som i utlåtande (nr 37) förklarade sig ej finna skäl föreslå riksdagen att frångå sin förra året intagna ståndpunkt — blev motionen avslagen av riksdagen.

Vid *1942 års riksdag* väcktes ett flertal motioner, som avsågo att bereda säsongarbetare och andra korttidsanställda arbetstagare bättre lagstadgade semesterförmåner.

I två lika lydande motioner (I: 145 och II: 235) framhölls — under hänvisning till arbetsdomstolens ovan berörda domar nr 88/1939, 89/1939, 56/1940 och 110/1941 — bland annat, *att* vid semesterlagens tillämpning stora grupper arbetare visat sig icke kunna förvärva semester, enär intet formellt anställningsförhållande funnits mellan arbetaren och arbetsgivaren, *samt att* från lagenlig semesterrätt utestängdes betydande grupper arbetstagare inom vissa industrier, vilka arbetstagare årligen vore sysselsatta hos en och samma arbetsgivare men vilkas arbete vore av den natur, att det icke lämpligen kunde utföras under viss del av året. Under hänvisning härtill hemställdes i motionerna, att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla, att Kungl. Maj:t ville under beaktande av i motionerna anförda synpunkter till 1943 års riksdag inkomma med förslag i ämnet.

I en annan motion (II: 71) yrkades, att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla om utredning och förslag angående sådan omarbetning av gällande semesterlag, att därigenom bereddes ökade möjligheter för skogsarbetare och med dem likställda arbetare till erhållande av avlönad semester eller semesterersättning. I motiveringen till motionen uttalades, bland annat, att semesterlagen icke åstadkomme den inbördes rättvisa och likställighet, som borde vara kännetecknande för all lagstiftning av social karaktär. Sedan semesterlagen trätt i kraft, hade det visat sig att endast ett mycket litet antal skogsarbetare kunnat uppfylla lagens villkor för åtnjutande av avlönad semester eller semesterersättning. En förkortning av kvalifikationstidens längd till tre månader skulle medföra en avsevärd förbättring. En annan utväg till lösande av skogsarbetarnas och andra säsongarbetares semesterfråga syntes ligga uti införandet i lagen av vissa undantagsbestämmelser för dessa arbetstagare. En anordning av detta slag skulle stipulera skyldighet för arbetsgivare att utge semesterersättning till sådan arbetstagare, som innehaft anställning under exempelvis minst en månad.

En annan motionär (II: 72) förordade, att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t hemställa om utredning och förslag, varigenom skogsarbetarna och med dem jämställda arbetargrupper, vilka genom den nuvarande semesterlagens bestämmelser vore utestängda från semesterrätt, kunde tillförsäkras sådan. Jämväl i denna motion anfördes, att den till sex månader

fastställda kvalifikationsperioden medförde, att det stora flertalet skogsarbetare fölle utanför lagen, enär skogsarbetarna i regel icke vore anställda hos en och samma arbetsgivare under så lång tid utan i de flesta fall hade en arbetsgivare under vintersäsongen och en annan under sommarsäsongen. En förändring av kvalifikationsperiodens längd eller i sättet för dess beräkning borde åvägabringas.

Slutligen yrkades i en motion (II: 77), *att* riksdagen måtte besluta om ändring av semesterlagen, så att arbetstagare, som innehaft anställning sedan minst 90 dagar, erhölle rätt till semester eller semesterersättning, *samt att* riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t måtte anhålla om förnyad utredning av frågan om inrättandet av semesterkassor. Till stöd för motionen framhölls, att genom en kvalifikationsperiod av tre månader ett större antal säsongarbetare skulle kunna få semester. Men även med en kvalifikationstid av tre månader skulle säkerligen många arbetare som praktiskt taget vore sysselsatta året om ändå icke vara berättigade till en enda dags semester. Det syntes därför som om förslag om inrättandet av semesterkassor borde på allvar övervägas. Erfarenheten hade nämligen visat, att dessa kassor kunde konstrueras så att praktiskt taget alla arbetare kunde erhålla semester i direkt proportion till antalet utförda dagsverken.

Över motionerna avgåvos yttranden. Härvid yttrade sig socialstyrelsen och svenska arbetsgivareföreningen över samtliga motionerna, arbetsdomstolens ordförande över motionerna I: 145 och II: 235, landsorganisationen över motionerna I: 145, II: 235 och II: 77, svenska lantarbetsgivareföreningen över motionerna II: 71, II: 72 och II: 77 samt domänstyrelsen, Sveriges skogsägareförbund, Värmlands och västra Bergslagens skogsarbetsgivareförening, föreningen skogsarbeten ävensom svenska skogs- och flottningsarbetareförbundet över motionerna II: 71 och II: 72. Svenska arbetsgivareföreningen fogade vid sitt utlåtande yttrande från Norrlands stufvareförbund och södra Sveriges stuvareförbund.

Socialstyrelsen anförde i sitt yttrande — efter att ha redogjort för vad föredragande departementschefen uttalade i samband med att i semesterlagspropositionen kvalifikationsperioden föreslogs utsträckt från fyra månader till 180 dagar — bland annat följande:

»De synpunkter på denna fråga, som vid lagstiftningens genomförande anfördes av chefen för socialdepartementet och som accepterades av riksdagen äro, såvitt socialstyrelsen kan finna, alltjämt bärande. Uteslutet är icke, att en ändring kan komma att visa sig befogad, men då semesterlagen ännu varit i tillämpning endast ett fåtal år, synes i varje fall längre tids erfarenhet böra avvaktas, innan man verkställer den närmare utredning av hur lagen verkat inom skogsarbetarkåren, som departementschefen berörde i sitt anförande vid lagstiftningens genomförande. Styrelsen anser sig därför icke kunna tillstyrka att en utredning i sådant hänseende redan nu igångsättes.

I vart fall bör det icke få ifrågakomma, att ett särskilt yrke ställes i gynnsammare läge än de övriga i fråga om den lagliga rätten till semester. Det står fritt för skogsarbetarna liksom för övriga arbetargrupper att genom avtal med arbetsgivarna bilda en semesterkassa för yrket.

Motionen I: 145 berör rätten till semester dels för vissa grupper arbetare, för vilka ett formellt anställningsförhållande icke kan anses föreligga trots att de ofta utföra regelbundet arbete åt samma arbetsgivare, dels ock för säsongarbetarna.

Semesterlagen avser att tillerkänna semesterrätt åt de arbetstagare, som stå i ett visst varaktigt anställningsförhållande till en arbetsgivare. Vid lagstiftningens antagande ha statsmakterna utgått från vad som civilrättsligt kan anses konstituera ett anställningsförhållande. — — — I motionen I: 145 avses väl icke att rubba själva arbetstagarbegreppet, men ett bifall till vad där föreslås skulle likväl komma att verka på ungefärligen samma sätt som en utvidgning av arbetstagarbegreppet. Socialstyrelsen kan icke anse det vara lämpligt att för semesterlagens vidkommande företaga någon sådan utvidgning av semesterrätten vid intermittenta anställningar som motionärerna avsett. Socialstyrelsen avstyrker därför yrkandet om att riksdagen skulle anhålla om förslag till ändrade bestämmelser i ämnet.»

Arbetsdomstolens ordförande anförde bland annat:

»Visserligen skulle säsongarbetarnas möjligheter att erhålla semester ökas, om den erforderliga anställningstiden sattes lägre än det nuvarande måttet av 180 dagar. Det må dock erinras, att denna tidslängd valdes just för att utesluta vissa kategorier av säsongarbetare, åt vilka man av praktiska skäl icke ansåg sig böra bereda semesterrätt (jfr prop. 1938: 286 sid. 155—156). Det ligger ju för övrigt i sakens natur, att uppställandet av fixa gränser sådana som viss tids anställning eller vissa dagars arbete per månad alltid kan föranleda påstående, att de, som falla på andra sidan gränsen, äro orättvist behandlade. En sänkning av gränsen gör visserligen ett något större antal personer semesterberättigade men kan dock aldrig hindra motsvarande anmärkning från deras sida, som alltjämt äro uteslutna på grund av gränsbestämningen.

Om sålunda redan säsongarbetarnas krav på semester svårligen kan tillgodoses inom den nuvarande lagstiftningens ram, är detta än omöjligare i fråga om arbetare utan någon längre sammanhängande anställning. En arbetare med kortvariga anställningar hos skilda arbetsgivare kan över huvud icke beredas semester med lön på annat sätt än genom medlemskap i en kassa, till vilken varje arbetsgivare, hos vilken arbetaren är anställd, har att inbetala en mot arbetslönen på visst sätt avvägd semesterlön. Vid semesterlagens förarbetande övervägdes mycket noga, huruvida lagstiftningen skulle grundas på semesterkassor, därvid enighet rådde om att ett sådant system måste betraktas såsom den gentemot alla arbetstagare mest rättvisa formen för ordnandet av semesterfrågan. Tanken härpå avvisades dock, främst på grund av den omfattande tekniska apparat, som skulle erfordras och som för övrigt icke vore möjligt att genomföra för ett betydande antal yrkesområden. Dessutom framhölls med rätta att systemet med semesterkassor undanskymde rekreationstanken och kom semesterförmånen att i allt för hög grad framstå såsom en löneförmån. Semesterlagen sådan den slutligen utformades utgör emellertid icke hinder för att avtalsvägen inrätta semesterkassor. Detta har också skett såvitt angår byggnadsindustrien.

På grund av vad sålunda anförts får jag såsom min mening uttala, att motionerna icke böra tillstyrkas.»

Domänstyrelsen framhöll att i den mån sommarhuggning bleve vanligare och skogsvårdsarbeten av olika slag i Norrland komme att bedrivas i ökad utsträckning, skogsarbetarna därstädes skulle få större möjligheter till fortlöpande anställning hos en och samma arbetsgivare med ty åtföljande semesterrätt. Det syntes för övrigt domänstyrelsen vara av fördel för såväl arbetare som arbetsgivare, om en mera sammanhängande anställning hos samma arbetsgivare premierades med semesterlön. Domänstyrelsen ifrågasatte därför,

huruvida den i motionerna II: 71 och 72 påkallade utredningen vore erforderlig.

Samtliga arbetsgivarorganisationer, som yttrade sig i ärendet, avstyrkte bifall till vederbörande motioner.

Landsorganisationen anförde, att semesterlagen i flera hänseenden vore i behov av översyn, samt förordade, att den utredning vilken utskottet kunde föreslå måtte avse samtliga de bestämmelser i lagen, vilka i tillämpningen visat sig i behov av omprövning. Beträffande extra stuveriarbetare och andra arbetstagare, vilkas arbete vore av mera intermittent beskaffenhet, ifrågasatte landsorganisationen huruvida det icke vore möjligt att till 3 § i lagen foga en regel av innehåll att lika med fortlöpande anställning skulle i avseende å lagens tillämpning anses det fall, att arbetstagare, utan att avtal om dylik anställning förelåge, likväl sedan minst 180 dagar utfört arbete för arbetsgivarens räkning, vilket arbete utgjort hans huvudsakliga sysselsättning och förvärvskälla.

Skogs- och flottningsarbetareförbundet tillstyrkte, att utredning företoges i det syfte som avsåges med motionerna II: 71 och 72.

Andra lagutskottet anförde i sitt utlåtande (nr 29) över motionerna, bland annat:

»Såsom uttalades under förarbetena till semesterlagen är grunden till lagbestämmelserna om semester att söka i en rekreationssynpunkt, d. v. s. samhällets intresse att arbetstagarens hälsa och krafter icke förslitas genom ett oavbrutet arbete utan längre uppehåll. Med denna utgångspunkt måste det vid bedömandet av frågan, huruvida semesterrätt bör föreligga för en arbetstagare med sysselsättning utan egentligt avbrott, anses utan betydelse, om arbetet under den tid, varom är fråga, utförts åt en eller flera arbetsgivare. En arbetstagare, som under viss tid utför skilda arbetsuppgifter åt växlande arbetsgivare, har självfallet samma behov av en sammanhängande vilo- och återhämtningsperiod som den, vilken under motsvarande tid haft anställning hos en och samma arbetsgivare.

Med de nu enligt semesterlagen gällande kvalifikationsbestämmelserna utestängas otvivelaktigt från lagens förmåner betydande grupper av arbetstagare, vilka i enlighet med nu anförda synpunkter måste antagas vara i behov av semester. Inom utskottet har framhållits, att det särskilt bland skogsarbetare vore vanligt med efter varandra följande anställningar hos olika arbetsgivare, vilka anställningar, ehuru tillsammans omfattande större delen av året, var för sig understege sex månader och alltså icke berättigade till semester enligt lagen. Såsom i flera av de över motionerna avgivna yttrandena påpekats står visserligen för ifrågavarande arbetargruppers vidkommande den möjligheten öppen att genom avtal med vederbörande arbetsgivare tillförsäkra sig förmånligare semesterbestämmelser än som stadgas i lagen. Emellertid torde för de arbetstagare, varom här är fråga, svårigheter i många fall möta att avtalsvägen lösa semesterfrågan. Med hänsyn härtill synes nu berörda omständigheter icke böra utgöra hinder för att spörsmålet om en laglig reglering av ifrågavarande arbetargruppers semesterförhållande upptages till behandling.

Under den tid som förflutit sedan semesterlagen trädde i kraft torde vissa erfarenheter hava vunnits beträffande lagens verkningar för skogsarbetares och andra säsongarbetares vidkommande. Sålunda torde bland annat möjligheterna att bemästra de under lagens förarbeten påtalade svårigheterna att tillämpa lagen å skogsarbetare hava blivit belysta. Det synes utskottet som om åtskilligt skulle

stå att vinna genom en undersökning av lagens verkningar i nu berörda hänseenden. Med ledning av resultatet härav skulle fastare hållpunkter kunna erhållas beträffande möjligheten att i större utsträckning än för närvarande kunna tillgodose ifrågavarande arbetstagares anspråk på att komma i åtnjutande av lagstadgad semesterrätt. Med hänsyn härtill vill utskottet föreslå, att en utredning av hithörande spörsmål verkställes.

Den av utskottet sålunda ifrågasatta utredningen torde i första hand böra taga sikte på möjligheten att med bibehållande av den nu gällande semesterlagens konstruktion bereda ökade möjligheter för skogsarbetare och andra säsongarbetare att erhålla rätt till semester. Den lösning, som härvid ligger nära till hands och som även framhållits i motionerna, är en förkortning av kvalifikationsperiodens längd eller sättet för dess beräkning. Det är emellertid att märka, att semesterlagen är uppbyggd i enlighet med systemet med viss längre kvalifikationsperiod såsom villkor för semesterrätt, genom vilket system alltid en större eller mindre del av arbetstagarna måste lämnas utan rätt till semester. Med hänsyn härtill torde det under utredningens gång kunna komma att visa sig att även frågan om inrättande genom statsmakternas försorg av semesterkassor för vissa arbetargrupper bör bliva föremål för prövning.

I samband med nu berörda frågor synas vissa andra närstående spörsmål vara förtjänta av uppmärksamhet under utredningsarbetet. I detta hänseende må nämnas det i motionerna I: 145 och II: 235 berörda spörsmålet om semester för sådana arbetstagare, vilka visserligen i många fall under avsevärd tid utföra arbete åt en och samma arbetsgivare men vilkas anställningsförhållande är av mindre fast karaktär, varför det enligt semesterlagen gällande villkoret om sammanhängande anställning icke kan anses uppfyllt. För dessa fall har landsorganisationen ifrågasatt, om icke semesterrätten kunde knytas till det förhållandet, att arbete under kvalifikationstiden faktiskt utförts oavsett om ett fortlöpande anställningsförhållande kan anses föreligga. Vidare torde böra undersökas om den i 3 § andra stycket semesterlagen givna avbrottsregeln — att avbrott i anställningen icke skall inverka å semesterrätten, såvida en sådan inverkan med hänsyn till omständigheterna kan anses vara oskälig — fullt tillgodoser syftet, att vid beräknandet av semesterrätten bör bortses från avbrott av viss kortare varaktighet.»

Utskottet hemställde i anledning härav, att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla 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.

Riksdagen biföll utskottets hemställan (skrivelse nr 245, jfr sid. 26).

Även vid *1944 års riksdag* väcktes en motion (II: 400) med förslag avseende att bereda möjlighet för säsongarbetare och andra arbetstagare utan längre sammanhängande anställning att komma i åtnjutande av semester. I motionen föreslogs karenstidens förkortande från 180 dagar till 30 dagar.

På hemställan av andra lagutskottet — som i utlåtande (nr 8) hänvisade till att ifrågavarande spörsmål hänskjutits till semesterkommitténs prövning — blev motionen avslagen av riksdagen.

Yrkanden om sänkning av karenstiden har jämväl framställts från olika arbetstagarorganisationer, bland dem svenska musikerförbundet, som i en den 10 juni 1942 avlåten underdånig skrivelse förordat, att karenstidens längd bestämdes till 30 dagar.

Kommittén.

Gällande semesterlag bygger på principen, att arbetstagare för att bli berättigad till semester skall kvalificera sig därtill dels genom viss tids anställning — 180 dagar — och dels genom visst under anställningen utfört arbete. Genom lagens krav på en karenstid av 180 dagar utestängas från semesterrätt sådana arbetstagare, som — oavsett antalet arbetade dagar — på grund av arbetsmarknadens struktur eller annan anledning icke uppnå en dylik fortlöpande anställningstid hos en och samma arbetsgivare. En arbetstagare, som hos samma arbetsgivare utfört arbete i skilda anställningsperioder utan att någon av dessa haft en omfattning som nyss sagts, faller sålunda utanför lagen; och en arbetstagare, vilken i flera efter varandra följande anställningar hos olika arbetsgivare utfört arbete under sammanlagt en tidsperiod, som motsvarar eller till och med överstiger karenstiden, blir ej heller berättigad till lagstadgad semester. I direktiven för kommittén har, såsom framgår av vad inledningsvis anförts, i första hand upptagits frågan om en utvidgning av den i lag stadgade semesterrätten, så att denna komme att omfatta jämväl nyssberörda arbetstagarkategorier.

Flertalet av de svenska arbetstagarna torde ha fortlöpande anställning under hela året. Inom åtskilliga områden förekomma emellertid arbetstagare, som av en eller annan anledning icke arbeta i en sammanhängande helårsanställning. Sådana arbetstagare kunna indelas i två huvudgrupper. Till den ena gruppen höra de egentliga säsongarbetarna, d. v. s. arbetstagare, som äro sysselsatta hos företag med utpräglat säsongmässig drift och vilka i regel endast under säsongerna ha fortlöpande anställning hos arbetsgivaren. Till den andra gruppen kunna räknas arbetstagare, vilkas sysselsättningsförhållanden äro sådana, att de över huvud icke ha någon sammanhängande anställning. Även om det ofta förekommer, att dessa arbetstagare under jämförelsevis långa tidsperioder utföra arbete för samma arbetsgivares räkning, anställas de dock för någon eller några dagar och ha rättsligt sett sin frihet att, när de så önska, övergå till annan arbetsgivare. Arbetstagare med dylikt intermittent arbete förekomma bland annat inom transportarbetarfacket, särskilt vid stuveriarbete, samt inom hotell- och restaurangbranschen.

Det må påpekas, att någon skarp gräns icke kan dragas mellan de två nu berörda grupperna arbetstagare. I båda fallen föreligger otvivelaktigt ett anställningsförhållande, ehuru det för den intermittente arbetstagaren är av synnerligen kort varaktighet. När det gäller att avgöra, huru de grundläggande villkoren för semesterrätt böra bestämmas, är emellertid skillnaden mellan de båda grupperna av betydelse.

Säsongarbete förekommer inom flera fack, och arbetssäsongernas förläggning och längd variera från fack till fack. Stundom kan säsongen börja på våren för att fortfara fram mot hösten eller slutet av året. Därvid kan arbetsperioden bli jämförelsevis lång. I andra fall kan arbetet fördela sig på två eller flera perioder av växlande längd under samma kalenderår, och

arbetstagaren uppnår då icke under säsongen en sammanhängande anställningsperiod av 180 dagar. Ytterligare kan arbetssäsongen börja under senare delen av året för att fortgå till någon gång under förra delen av påföljande år. Även andra variationer förekomma.

Givet är att vid säsongarbete anställningsförhållandena gestalta sig olika. Företaget kan i vissa fall anlita en tämligen fast arbetarstam, som regelbundet år från år intages under arbetssäsongen, och företaget kan även, exempelvis vid stor arbetsanhopning, bereda arbetstagarna sysselsättning mellan de egentliga säsongerna. Arbetstagarna ha då en mera fast anknytning till arbetsgivarens företag. I andra fall, såsom inom byggnads- och anläggningsbranscherna, visa anställningsförhållandena större löslighet, och arbetstagarna äro hänvisade att söka arbete än hos den ene och än hos den andre arbetsgivaren.

Säsongarbetarens inkomst under arbetssäsongerna är i regel icke av den storlek, att arbetstagaren därav kan försörja sig även under mellanperioderna, även om löneläget i åtskilliga fall röner inverkan av arbetets säsongmässighet. Säsongarbetaren är därför hänvisad till att under dessa perioder söka skaffa sig annat lönearbete. Naturligen kan det förekomma, att arbetstagaren under mellanperioderna icke arbetar i annans tjänst. Så kan exempelvis skogsarbetaren, då han icke har arbete i skogen, arbeta på eget jordbruk, och en gift kvinnlig arbetstagare kan ägna sig åt hemmets skötsel. Vare sig det ena eller andra är fallet, anser sig emellertid kommittén kunna utgå från att den överväldigande majoriteten av arbetstagarna nödgas under så gott som hela året i en eller annan form arbeta för sitt uppehälle.

Vid semesterlagens tillkomst mötte förslaget att inordna säsongarbetare och andra korttidsanställda under lagen betydande motstånd. 1936 års semestersakkunniga — som uttalade att lagstiftningen måste ordnas på sådant sätt att så stora arbetstagargrupper som möjligt komme i åtnjutande av den lagstadgade semestern med de förmåner densamma kunde erbjuda — ansågo emellertid, att något principiellt undantag i fråga om lagens tillämpning icke borde uppställas för dessa arbetstagarkategorier; och för att icke ett betydande antal arbetstagare skulle bli ställda utanför lagen förordade de sakkunniga en karenstid om fyra månader för rätt till semester. Föredragande departementschefen förklarade, att han icke kunde medverka till något principiellt undantag för säsongarbetare och andra korttidsanställda samt att han funne de sakkunnigas förslag om fyra månader vara i och för sig väl avvägt. Med hänsyn till svårigheterna att med en karenstid av fyra månader tillämpa lagen på vissa yrkesgrupper, framför allt skogsarbetarna och betskötarna, förordade emellertid departementschefen ett utsträckande av karenstiden från fyra till sex månader. Samtidigt uttalade departementschefen, att förhållandena i detta hänseende borde följas med uppmärksamhet. Skulle det visa sig, å ena sidan att svårigheterna vid tillämpning av lagen å skogsarbetare, som trots förlängningen av karenstiden bleve berättigade till semester, väsentligen överdrivits, och å andra sidan att alltför många

arbetstagare genom den utsträckta karenstiden komme att gå förlustiga semesterrätt, torde en minskning av karenstiden böra övervägas. I annat sammanhang uttalade departementschefen, att därest det under lagens tillämpning skulle visa sig, att större olägenheter uppkomme genom dess konstruktion, ett system med semesterkassor torde få upptagas till omprövning. Riksdagen gjorde icke någon erinran mot vad departementschefen sålunda anfört.

Vid semesterlagstiftningens tillkomst stod det sålunda klart för statsmakterna, att till följd av lagens utformning åtskilliga arbetstagargrupper skulle komma att uteslutas från lagens förmåner. Anledningen till att lagen erhöll sin nuvarande utformning var närmast en önskan att undvika bestämmelser som kunde förutses ge upphov till besvärliga tvister. Det ligger ock i sakens natur att svårigheterna att på förhand överblicka en helt ny lagstiftnings konsekvenser i olika hänseenden måste vara stora.

Under de år som nu förflutit ha emellertid åtskilliga erfarenheter vunnits beträffande lagens verkningar för sådana arbetstagare, som icke ha fortlöpande anställning av längre varaktighet. Dessa erfarenheter äro enligt kommitténs mening av den art, att frågan om semesterlagens konstruktion i förevarande hänseende bör upptagas till förnyad granskning.

För att erhålla ett underlag för bedömandet av frågan om en utvidgning av den i lag stadgade semesterrätten, så att denna kommer att omfatta även andra arbetstagare än dem, som ha 180 dagars fortlöpande anställning hos samma arbetsgivare, har kommittén låtit verkställa vissa undersökningar. Dessa ha främst avsett att vinna kännedom om de korttidsanställdas antal och arbetsförhållanden, särskilt längden av deras anställningsperioder. En redogörelse för undersökningen härutinnan återfinnes i *bilaga 2* till betänkandet. Kommittén har härjämte, med hänsyn till att skogsarbetarna varit den arbetstagarkategori, som i detta sammanhang tilldragit sig särskild uppmärksamhet, företagit en fristående undersökning rörande den gällande lagens verkningar för dessa arbetstagares vidkommande. För resultatet av denna undersökning redogöres i *bilaga 3*. Arbetsdomstolens praxis beträffande avbrottsregeln (3 § andra stycket andra punkten) har jämväl ansetts vara av betydande intresse, när det gäller att få kännedom om huru anställningsförhållandena gestalta sig för arbetstagare som icke ha helårsarbete. En översikt av denna praxis har upptagits i *bilaga 4*.

Beträffande de gjorda undersökningarna får kommittén framhålla, att dessa visserligen icke torde ge någon klar bild av hur året i sysselsättningshänseende förflyter för de korttidsanställda. Därför skulle krävas synnerligen vidlyftiga statistiska och andra undersökningar. Kommittén har emellertid icke funnit dylika vittgående undersökningar av behovet påkallade utan ansett det föreliggande materialet vara av sådan beskaffenhet, att det på ett tillfredsställande sätt kan vara vägledande för kommittén vid dess ståndpunktstagande i förevarande hänseende. Beträffande de framkomna undersökningsresultaten vill kommittén i detta sammanhang endast anföra följande.

Inom praktiskt taget samtliga näringsgrenar fluktuerar sysselsättningen i större eller mindre grad, och inom så gott som alla verksamhetsområden finnas arbetstagare som under ett år ha mer än en anställning. Tjänstemän samt kontors- och butiksanställda ha dock föga känning av säsongernas inverkan på sysselsättningen.

De arbetstagargrupper, vilka i särskild grad äro beroende av fluktuationer på arbetsmarknaden och vilka därför blivit föremål för undersökning, äro främst skogs- och flottningsarbetare, byggnadsarbetare (murare, byggnadsträ- och byggnadsgrovarbetare, målare, rörarbetare samt bleck- och plåtslagare), väg- och vattenbyggnadsarbetare, sågverks-, tegelbruks-, sten- och torvindustriarbetare, kampanjarbetare vid råsockerfabrikerna, hotell- och restaurangpersonal, sjömän samt stuveri- och betarbetare. Vid 1940 års folkräkning redovisades hela antalet yrkesverksamma arbetare — alltså ej företagsägare och förvaltningspersonal — till i runt tal 1½ miljon, därav inom ifrågakomna säsongyrken omkring 355 000. I fråga om folkräkningens siffror är dock att märka, att de endast avse personer vilka ha sin huvudsakliga sysselsättning inom vederbörande näringsgren. Personer, vilka vid särskild högsäsong inom ett yrke där ha tillfälligt arbete, äro alltså icke medräknade.

Skogs- och flottningsarbetarkåren kan, såsom av bilaga 2 framgår, uppdelas i två huvudgrupper. Den ena gruppen, som omfattar i runt tal 84 000 personer, utgöres av personer, som ha sin huvudsakliga utkomst av skogs- och flottningsarbete. Till den andra gruppen hänföras personer, till antalet omkring 86 000, vilka ha skogsarbete som bisyssla, främst självägande jordbrukare, arrendatorer, hemmasöner samt jordbruks- och industriarbetare. Beträffande antalet arbetstagare inom de undersökta områdena må vidare nämnas, att byggnadsindustrien beräknats sysselsätta omkring 120 000 arbetstagare, väg- och vattenbyggnadsverksamheten 35 000, sågverksindustrien likaledes 35 000, tegelindustrien 9 000, torvindustrien 2 000, stenindustrien 12 000, råsockerfabrikerna (kampanjarbetare) 3 000, hotell- och restaurangbranschen 42 000, sjöfarten 15 000 samt betskötseln 60 000. Sammanlagt skulle alltså inom de undersökta områdena sysselsättas omkring 500 000 arbetstagare.

Undersökningarna ge således vid handen, att en betydande del av landets arbetstagare äro sysselsatta inom områden, där arbetet är mer eller mindre säsongbetonat. Av undersökningarna synes man också vara berättigad draga den slutsatsen, att de särskilda anställningsperioderna ofta äro av kort varaktighet. Sålunda beräknar socialstyrelsen i den i bilaga 2 omförmälda undersökningen rörande skogsbygdens arbets- och levnadsvillkor antalet skogsarbetsdagar i Nordsverige till i medeltal 75 för hemmansägare, 115 för arrendatorer och arbetare samt 90 för hemmasöner. I allmänhet komplettera skogsarbetarna arbetet i skogen med annat arbete. Skogsarbetarnas fördelning efter antalet anställningar oavsett dessas art visar, att av hemmansägarna 55 %, av arrendatorerna 52 %, av hemmasönerna 48 % och av arbetarna 71 % ha mer än en anställning om året. Av skogsarbetarna sysselsättas omkring 42 000 i flottningsarbete någon del av året. För de flottningsarbetare, som utföra

lösflottning efter vattendragen, är medelantalet arbetsdagar 30 och för de arbetare, som äro verksamma vid skiljeställen och flottläggningar, är motsvarande dagantal 75—100.

Skogsarbetets starkt säsongpräglade karaktär bestyrkes även utav den av kommittén företagna undersökningen av semesterlagens verkningar beträffande skogsarbetarna (bilaga 3). Av denna undersökning, som berör omkring 13 000 under vartdera av avverkningsåren 1938/1939 och 1939/1940 sysselsatta arbetare, framgår, att sysselsättningsperiodens längd för det överväldigande flertalet arbetstagare understiger icke blott 180 utan till och med 120 dagar. Semesterförmån har därför tillkommit ett mycket ringa antal skogsarbetare. Av de avverkningsåret 1938/1939 sysselsatta, av undersökningen berörda norrländska skogsarbetarna ha endast 3 % erhållit dylik förmån. Motsvarande procenttal för det påföljande avverkningsåret är 4. För skogsarbetarna i mellersta och södra Sverige äro procenttalen betydligt högre eller 18 respektive 23. De skogsarbetare, som haft en anställningstid av 120 men ej 180 dagar, äro få. I förhållande till samtliga skogsarbetare representera dessa icke ens 10 %. Undersökningen ger slutligen vid handen, att arbetarstammen i stor utsträckning är stationär.

Vad beträffar arbetstagarna inom övriga undersökta områden föreligga icke så detaljerade uppgifter som i fråga om skogsarbetarna. Av bilaga 2 framgår emellertid, att om än i många fall fortlöpande anställningsperioder av minst 180 dagars längd förekomma, ett betydande antal arbetstagare icke uppnår en sammanhängande anställning av sådan längd, att semesterrätt enligt den gällande lagen uppkommer. Allenast en tredjedel av de inom byggnadsindustrien sysselsatta murarna, byggnadsgrovarbetarna och målarna beräknas ha anställning hos samma arbetsgivare 180 dagar i följd, och tre fjärdedelar av murarna, drygt hälften av byggnadsträarbetarna samt två tredjedelar av målarna beräknas ha mer än en anställning per år. I vissa fall, såsom beträffande betskötarna och kampanjarbetarna vid råsockerfabrikerna, äro säsongerna mycket kortvariga. För närmare upplysning om hithörande förhållanden hänvisas till bilaga 2 med dess avslutande sammanfattning. Enligt denna sammanfattning skulle 342 000 arbetstagare — däri inräknat 60 000 betarbetare — av 499 000 undersökta arbetstagare icke uppnå 180 dagars fortlöpande anställningstid hos samma arbetsgivare.

Den företagna undersökningen av semesterlagens verkningar för skogsarbetarnas vidkommande belyser även spörsmålet i vad mån svårigheter uppstått att tillämpa lagen å de skogsarbetare, som kunnat förvärva semesterrätt. Här må allenast erinras om att omkring hälften av uppgiftslämnarna förklarat att några särskilda svårigheter icke uppstått.

Kommittén har icke ansett sig böra föranstalta om någon motsvarande undersökning rörande de svårigheter som uppstått vid semesterlagens tillämpning å betarbetarna. De perioder, under vilka betskötseln pågår, äro alltför korta för att den som uteslutande sysslar härmed nu skall kunna förvärva semesterrätt. I den mån betskötaren utfört jämväl annat arbete — van-

ligen jordbruksarbete — för arbetsgivarens räkning har emellertid kunnat bli fråga om att tillämpa lagen även å betarbetet. Enligt uppgifter, som huvudorganisationerna på detta område, svenska lantarbetsgivareföreningen och svenska lantarbetareförbundet, lämnat kommittén har för dylika fall vissa besvärligheter uppstått vid semesterlönens fastställande. Rörande graden av dessa svårigheter — vilka sammanhängt därmed att arbetet utförts, förutom av den med vilken arbetsgivaren slutit arbetsavtalet, av dennes familjemedlemmar — ha organisationerna uttalat olika uppfattningar.

Av de verkställda undersökningarna framgår med tydlighet, att ett stort antal arbetstagare för närvarande icke har möjlighet att förvärva semesterrätt enligt lagen. Särskilt gäller detta om skogsarbetarkåren. Den vid lagens tillkomst anvisade utvägen för skogsarbetarna att avtalsvis lösa semesterfrågan har icke ansetts framkomlig. Därest bortses från de senaste åren, då extra ordinära förhållanden rått inom skogsbruket, synas skogsarbetarna så gott som helt vara utestängda från varje semesterförmån. Genom bildandet av särskilda semesterkassor inom byggnadsindustrien, bleck- och plåtslagerifacket samt målarfacket har för arbetstagarna inom dessa områden ordnats så, att arbetstagarna erhålla semester i proportion till av dem utfört arbete. Dessa kassor stå dock öppna endast för organiserade arbetstagare. Beträffande byggnadsindustriens semesterkassa märkes därjämte, att ett flertal arbetstagare icke uppnå de 900 arbetstimmar, vilka uppställts såsom villkor för semesterrätt, samt att den semesterersättning, som enligt avtalet tillkommer arbetstagare vilken även kvalificerat sig till lagstadgad semester, är mindre än den som skulle ha utgått enligt lagen, detta till följd av den utjämningsprincip på vilken detta semestersystem vilar.

De vid semesterlagens tillkomst uttalade farhågorna för att lagens tillämpning å skogsarbetare skulle medföra övermäktiga svårigheter ha enligt kommitténs mening icke besannats. Att svårigheter stundom uppstått vid avgränsningen av arbetstagarbegreppet eller vid anställningstidens beräkning kan visserligen icke förnekas. Dessa svårigheter kunna dock icke anses vara av den omfattning eller art, att de få utgöra hinder för en eljest välmotiverad utvidgning av lagens tillämpning å skogsarbetare.

Vad senast anförts torde gälla även i fråga om betskötseln. Från arbetsgivarhåll har härvid åberopats, att när arbetare åtagit sig skötseln av visst betfält, arbetet ej sällan till större delen utföres av arbetarens hustru och övriga familjemedlemmar samt att det måste anses oriktigt om betarbetaren — som i dylikt fall rätteligen borde bedömas såsom självständig företagare — skulle erhålla semesterlön även för arbete som han ej själv utfört. Lantarbetareförbundet har framhållit, att förbundet gjort arbetarna uppmärksamma på att när familjemedlemmar hjälpte »huvudmannen» i betarbetet, detta borde så organiseras, att familjemedlemmarnas arbete kunde särskiljas från huvudmannens arbete. Denna rekommendation hade följts, varför några större friktioner i praktiken icke uppstått. Huruvida en dylik lösning — som

från arbetsgivarsidan ansetts otillfredsställande då den grundade sig allenast på ena partens icke kontrollerbara uppgift — är möjlig synes tvivelaktigt. Kommittén vill för övrigt framhålla, att en person, som åtagit sig viss betskötsel, ej bör betraktas såsom självständig företagare enbart av den anledningen att hans hustru och övriga familjemedlemmar hjälpa honom i arbetet. Det kan ej anses ligga något oriktigt däruti, att familjen i sådant fall betraktas såsom en enhet och att huvudmannen — givetvis under förutsättning att han själv deltager i arbetet — bör få räkna sig semesterersättning till godo för det utförda arbetet i dess helhet. Kommittén vill i detta sammanhang erinra om att förhållandena för hemarbetarna mången gång torde vara analoga med betarbetarnas arbetsförhållanden.

Med hänvisning till det sålunda anförda och under åberopande av de allmänna synpunkter, som kommittén (se sid. 29—31) anlagt på frågan om semesterrätt för korttidsanställda, finner kommittén, att semesterlagen bör erhålla sådan ändrad utformning, att även skogsarbetare och andra säsongarbetare kunna bli delaktiga av lagens förmåner.

Kommittén vill i detta sammanhang icke underlåta att erinra om att bland annat i två av de övriga nordiska länderna semesterfrågan för de korttidsanställda arbetstagarna redan vunnit sin lösning. Enligt den danska semesterlagen — som vilar på ett generellt semesterkassesystem — äger arbetstagare rätt till semester med en dag för varje månad, under vilken han i annans tjänst utfört arbete under visst i lagen fastställt kvalifikationsår. Arbetet behöver icke ha utförts i en och samma verksamhet. Semestern kan intjänas genom sammanläggning av arbetsperioder hos olika arbetsgivare. Även kortare arbetsperioder än en månad medföra semesterrätt. Blott när arbetsperioden hos den enskilde arbetsgivaren är så kortvarig, att den icke uppgår till sex dagar i följd, medför den icke semesterrätt. I vissa fall fordras över huvud icke något som helst sammanhängande arbete. För en jordbruksarbetare uppkommer således semesterrätt, så snart han under kvalifikationsåret arbetat sammanlagt minst 25 dagar i samma jordbruksföretag. Den finska semesterlagen har särskilda bestämmelser om »ersättning för hållande av semester», och dessa avse sådana kortvariga arbeten, där arbetsförhållandet i allmänhet icke varar sex månader. En arbetstagare, som arbetar i dylikt kortvarigt arbete, äger, såframt arbetsförhållandet varat minst tre veckor men icke sex månader, vid anställningens upphörande rätt till semesterersättning. Det må anmärkas, att enligt den finska semesterlagens ursprungliga lydelse rätten till semesterersättning för säsongarbetare inträdde sedan arbetsförhållandet utan avbrott fortgått tre månader. Nämnda tidsperiod ansågs emellertid sedermera utestänga alltför många säsongarbetare från rätten till semesterersättning, och med anledning härav ändrades lagen.

Med utgångspunkt från den rekreationstanke, vilken uppbär den svenska semesterlagen och som enligt kommitténs mening alltjämt bör vara ledmotivet vid bestämmande av lagstiftningens innehåll, har det — såsom redan (sid. 29) framhållits — synts kommittén riktigt, att till grund för bedömandet av frå-

gan, om en arbetstagare bör anses berättigad till semester eller ej, lägges det av honom utförda arbetet. Anställningen som sådan bör ej få vara avgörande härutinnan. För frågan om uppkomsten av semesterrätt bör det i och för sig vara likgiltigt om arbetet utförts åt en enda eller åt flera arbetsgivare. En arbetstagare, som under viss tid utfört arbete för skilda arbetsgivare, har enligt kommitténs mening lika stort behov av vila som den arbetstagare, vilken under motsvarande tid haft anställning hos samma arbetsgivare. Likaså kan sägas, att en arbetstagare, som under viss tid haft fortlöpande anställning hos en arbetsgivare, icke har större behov av rekreation än en arbetstagare, som under samma tid i enahanda omfattning utfört arbete för arbetsgivarens räkning, ehuruväl det arbetsavtalsrättsliga förhållandet mellan arbetsgivaren och sistnämnde arbetstagare icke kunnat rubriceras såsom en sammanhängande anställning i egentlig mening.

Emellertid lär det icke annorledes än genom införandet av ett semesterkassesystem vara möjligt att helt frånfalla kravet på någon tids fortlöpande anställning och som villkor för semesterrätt blott fordra visst utfört arbete. Vid semesterlagens tillkomst uttalades, att ett hela arbetsmarknaden omfattande semesterkassesystem måste betraktas såsom den gentemot alla arbetstagare mest rättvisa formen för ordnandet av semesterfrågan. Tanken på ett dylikt system avvisades dock, bland annat på grund av den stora och svårskötta tekniska apparat, som systemets införande skulle medföra. Enligt kommitténs mening äro de skäl, som kunna åberopas mot ett i lag reglerat, för arbetstagare av alla kategorier gällande semesterkassesystem, av sådan art, att kommittén icke ansett sig kunna förorda en lösning efter denna linje. En dylik total omläggning av den nuvarande semesterlagen synes enligt kommitténs direktiv icke heller ha varit avsedd, i varje fall icke såframt en framkomlig väg eljest stode att finna. Uteslutet är emellertid icke, att ifrågavarande spörsmål kan komma i ett annat läge genom införandet av en allmän sjuk- eller arbetslöshetsförsäkring, som ålägger arbetsgivaren att regelbundet till något organ inbetala avgifter för varje hos honom anställd arbetstagare, eller en lagstiftning varigenom arbetsgivaren får skyldighet att vid varje avlöningstillfälle i en eller annan ordning avsätta viss del av arbetstagarens lön till fullgörande av dennes skattskyldighet. Härtill har kommittén dock icke funnit sig kunna taga hänsyn.

Ej heller anser sig kommittén kunna tillstyrka ett lagligt system med semesterkassor allenast för vissa yrkesområden. En sådan lösning kunde eljest synas ligga nära till hands, eftersom det just är för vissa arbetstagargrupper som den gällande lagen visat sig mindre väl avpassad. De skäl, som föranledde 1936 års semestersakkunniga att icke i lag sammanföra olika semestersystem, torde alltjämt äga giltighet. Svårigheterna att avgränsa de olika yrkesgrupperna äro ansenliga. Vidare skulle ställandet av vissa yrken i gynnsammare läge i fråga om den lagliga semesterrätten än andra yrken, då korttidsanställda finnas inom så gott som alla yrkesområden, medföra att lagstiftningen icke skulle präglas av den sociala rättvisa som måste kännetecknа en lagstift-

ning av ifrågavarande art. Att ett partiellt semesterkassesystem ansetts möjligt utan att systemet begränsas till vissa yrkesområden visar dock den finska semesterlagen. Såsom ovan anförts utgår enligt denna lag i kortvariga arbeten ersättning för hållande av semester, och denna ersättning skall arbetsgivaren gälda medelst semestermärken, vilka inklistras i en för arbetstagaren utfärdad semesterbok. Som kortvariga arbeten anses vissa uppräknade arbeten, främst byggnads- och skogsarbeten. Även andra arbeten anses emellertid såsom kortvariga, då verksamheten vid vederbörande företag i allmänhet en del av året är nedlagd eller så begränsad, att de arbetstagare, vilkas arbetsförhållanden ej fortgå sex månader i sänder, utgöra flertalet av företagets hela arbetarstam. Genom sistnämnda bestämmelse införes semesterkassesystemet för samtliga yrkesområden, men dess tillämpning blir beroende av förhållandena vid det särskilda företaget. Enligt kommitténs mening synes dock även denna metod att bestämma ett kassesystems tillämplighet kunna ge upphov till tvistigheter och dessutom verka orättvist. Kommittén har därför icke funnit en dylik metod böra komma under vidare övervägande.

Om således det nu gällande systemet icke bör ersättas av ett totalt genomfört semesterkassesystem eller kompletteras med ett partiellt dylikt system, uppkommer frågan, vilka andra möjligheter som stå till buds, när det gäller att bereda semester åt korttidsanställda arbetstagare. Inom kommittén har därvid diskuterats ett förslag att bibehålla den gällande lagens krav på viss längre tids anställning såsom villkor för semesterrätt men att till lagens huvudregel foga en bestämmelse, att rätt till semester ock skall föreligga för sådan arbetstagare som — även om han icke haft fortlöpande anställning sedan 180 dagar — sedan början av föregående kalenderår för arbetsgivarens räkning utfört arbete å 132 dagar. Huruvida siffrorna 180 och 132 äro lämpligt avvägda kan i detta sammanhang lämnas därhän. Vad som är av intresse är grundtanken i förslaget eller att sådana säsongarbetare och intermittenta arbetstagare, som i någon större utsträckning arbeta för samma arbetsgivares räkning och som bruka återkomma till arbetsgivarna, skola äga att, oberoende av de särskilda anställningarnas långvarighet och oberoende av huruvida fortlöpande anställning i teknisk mening över huvud föreligger, inom viss tidrymd sammanräkna olika arbetsperioder för avgörande av om de uppnått det antal arbetsdagar, som ansetts böra fordras för semesterrätt. Förslaget bygger alltså på en sammanläggning av olika arbetsperioder hos en och samma arbetsgivare. Här skall förslagets detaljer icke närmare beröras. Till klargörande av dess innebörd må dock följande anmärkas. En arbetstagare, som för en arbetsgivares räkning arbetade exempelvis 100 dagar under tiden den 1 januari—30 april 1945 och 40 dagar under tiden den 1 augusti—20 september 1945 skulle förvärva semesterrätt. En arbetstagare, som för samma arbetsgivare arbetade dels under tiden den 15 november 1945—31 mars 1946 (30 arbetsdagar under 1945 och 55 dagar under 1946) dels ock under tiden den 15 november 1946—31 mars 1947 (30 arbetsdagar under 1946 och 50 dagar under 1947) skulle icke för arbetet under 1945 och

1946 förvärva semesterrätt, emedan han under angivna år arbetat allenast tillhopa 115 dagar. För arbetet under 1946 och 1947 skulle däremot semesterrätt uppstå. En säsongarbetare, som för samma arbetsgivares räkning arbetade 125 dagar under vardera av säsongerna 1945, 1946 och 1947, skulle icke förvärva någon semesterrätt vid den första arbetssäsongens slut. Vid arbetsperiodens slut 1946 hade emellertid semesterrätt uppstått på grund av arbetet under såväl 1945 som 1946, och vid arbetsperiodens slut 1947 hade semesterrätt uppkommit på grund av arbetet under 1946 och 1947. En och samma arbetsperiod skulle således få räknas arbetstagaren till godo flera gånger för avgörande av om semesterrätt uppkommit eller ej, men självfallet finge arbetstagaren icke mer än en gång komma i åtnjutande av den semesterförmån, som intjänats genom viss tids arbete. I det nyss anförda exemplet skulle för 1947 semesterförmån utgå endast för arbetet under nämnda år, då arbetstagaren redan utfått semesterförmån på grund av arbetet under 1946.

Över ifrågavarande förslag beredde kommittén de organisationer på arbetsmarknaden, vilkas medlemmar kunde antagas väsentligen beröras av detsamma, tillfälle att till kommittén avge yttranden.

Samtliga arbetsgivarorganisationer, som yttrade sig över förslaget, avstyrkte detsamma. Därvid framhölls, att förslaget icke vore motiverat ur rekreationssynpunkt och att det skulle medföra en betydande kostnadsökning utan motsvarande vinst ur social synpunkt. Förslaget skulle, särskilt inom byggnadsbranschen, föranleda svårigheter för arbetsgivarna att med erforderlig noggrannhet kostnadsberäkna ett arbete, enär en arbetstagare, som slutade anställningen innan han förvärvat semesterrätt, kunde på grund av senare arbete kvalificera sig för semester även för det tidigare arbetet. Vidare åberopades, att förslaget kunde medföra stötande konsekvenser och låta semesterrättens uppkomst bli beroende av rena tillfälligheter. Slutligen invändes mot förslaget, att lagtexten torde komma att bli mycket komplicerad och att semesterlagens tillämpning skulle genom förekomsten av två parallella system bli synnerligen besvärlig. Den föreslagna anordningen vore sålunda svårhanterlig och komme att föranleda ökat antal tvister.

Även ett flertal arbetstagarorganisationer gjorde invändningar mot förslaget. I första hand framhölls, att systemet torde komma att medföra betydande tolknings- och tillämpningssvårigheter och — särskilt för byggnadsindustriens vidkommande — icke ge arbetstagarna större möjligheter att kvalificera sig till semester än enligt den nuvarande lagen. Systemet skulle härjämte verka försvårande för säsongarbetare att vinna återanställning.

De anmärkningar, som riktats mot förslaget från både arbetsgivar- och arbetstagarhåll, torde icke kunna frånkännas betydelse. I alldeles särskild grad måste beaktas, att en semesterlag bör, såsom kommittén redan framhållit, vara överskådlig och lättillämplig. Av yttrandena över förslaget att döma skulle detta icke bli fallet, därest i lagen infördes en dubbelregel för kvalificering till semester, och prövning förty skulle kunna få ske efter två

olika system. Kommittén har därför ansett sig icke kunna förorda en lös ning efter denna linje.

Vid anförda förhållanden aktualiseras frågan om en minskning av det i lagen fastställda karenstidens längd. Genom en sådan nedsättning ökas na turligen de korttidsanställda arbetstagarnas möjligheter att förvärva se mesterrätt. Givet är dock att enbart genom en förkortning av karenstide man icke kan nå målet utan att komma i strid med den rekreationstanke på vilken lagstiftningen vilar. En karenstid av fyra månader ansågs lämp lig av semestersakkunniga; och departementschefen fann sakkunnigförslage i denna del i och för sig väl avvägt. Emellertid visar de undersökningar som kommittén företagit beträffande skogsarbetarna, att en förkortning a karenstiden till fyra månader (120 dagar) skulle få ringa betydelse för denn stora yrkesgrupp. För att få någon verklig effekt skulle gränsen alltså be hövas sättas betydligt lägre.

Om gränsen skall sättas lägre än 120 dagar, måste emellertid garantie så långt möjligt skapas för att den semesterersättning, som skulle följa å d olika, mer eller mindre kortvariga anställningarna, verkligen kommer till an vändning för avsett ändamål. Därest även en kortvarig anställning skall be rättiga till semester, måste arbetstagaren för att komma i åtnjutande av se mester av tillräcklig längd sammanlägga semesterersättningar från olika an ställningar. För den händelse arbetstagaren vid en anställnings upphörand skulle få uppbära ett mindre kontant belopp i semesterersättning, torde d uppburna semesterersättningarna i många fall förbrukas för andra ändamå än rekreation och syftet med semesterersättningen alltså förfelas. Kommittén har, såsom redan tidigare (sid. 32) antytts, funnit sig genom anlitande a postgirorörelsen kunna tillskapa en enkel anordning, varigenom i olika kort variga anställningar intjänad semesterersättning kan hopsparas för att på e gång ställas tillgänglig för arbetstagaren när denne skall hålla semeste Med en dylik anordning har kommittén ansett sig kunna förkorta karens tidens längd till 30 dagar. Den föreslagna regleringen innebär, att lagen konstruktion bibehålles och att arbetstagaren, liksom enligt den gällande lagen, vid anställnings upphörande blir berättigad till semesterersättning Denna ersättning får dock icke utbetalas kontant till arbetstagaren utan skal insättas å ett särskilt postgirokonto, varifrån arbetstagaren sedermera på e gång utfår för hans räkning insatta medel. I det avsnitt av betänkande som behandlar frågan om semesterersättning, återkommer kommittén närmar till den här berörda regleringen.

Kommitténs förslag i förevarande del tager således sikte på de fall, dä semesterförmånen har karaktär av semesterersättning. Av regleringen på verkas icke de arbetstagare, som under anställningen komma i åtnjutande a intjänad semesterförmån i form av semesterledighet eller semesterlön. E arbetstagare med längre fortlöpande anställning blir såsom hittills berätt gad att av den arbetsgivare, hos vilken han intjänat semestern och hos vil ken han fortfarande är anställd, utfå semester och semesterlön i vanlig ordning

När en anordning vidtages, varigenom medelst postgirorörelsens anlitande möjlighet skapas att hopspara i olika anställningar intjänad semesterersättning, måste det givetvis vara angeläget, att arbetstagarna erhålla möjlighet att använda semesterersättningen för avsett ändamål. En konsekvens härav skulle vara att i lagen föreskreves skyldighet för arbetsgivare att bereda semester åt sådan hos honom anställd arbetstagare, vilken till följd av arbete för annan arbetsgivares räkning ägde från postgirokontot utfå för hans räkning insatt semesterersättning. Kommittén har dock — med hänsyn till de svårigheter som i vissa fall kunde uppstå med en dylik regel — icke ansett att någon direkt skyldighet härutinnan för närvarande bör lagfästas. De befarade svårigheterna synas hänföra sig bland annat till fall, då arbetstagaren intages för en kortvarig säsong med stark arbetsanhopning eller arbetstagaren anställes efter det företagets arbetare i övrigt erhållit semester under en för hela företaget gemensam semesterperiod då driften legat nere, eller ock då arbetstagarens nya anställning begynner i slutet av ett år. Vidare torde kunna sägas att de korttidsanställda arbetstagarna ofta ha möjlighet att inpassa semestern i skarven mellan två anställningsperioder. För den händelse arbetstagaren erhållit en fast långtidsanställning bör arbetstagaren — helst redan i samband med att han anställes — hos den nye arbetsgivaren söka utverka en mot den innestående semesterersättningen svarande ledighet. Någon farhåga för att arbetsgivaren i dylikt fall utan giltigt skäl skulle förvägra arbetstagaren ledighet torde icke behöva hysas. För att emellertid ge uttryck åt angelägenheten av att arbetstagare, som är berättigad att från postgirokontot utbekomma semesterersättning, icke utan skäl hindras att utnyttja semesterersättningen för åsyftat ändamål, har kommittén ansett lagen böra innehålla en föreskrift, att arbetstagaren, därest han av den nye arbetsgivaren begär ledighet för hållande av semester, icke bör förvägras sådan ledighet.

Såvitt angår den nuvarande 3 § i semesterlagen föreslår kommittén alltså, att karenstiden förkortas från 180 dagar till 30 dagar. Regeln i 4 § andra stycket av gällande lag, att rätt till semester föreligger endast för kalendermånad under vilken arbetstagaren för arbetgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar, föreslås oförändrad. Den ändring, som vidtagits i fråga om 3 §, måste givetvis få såsom följd att även för rätten till semesterlön för okontrollerad arbetstagare karenstiden sänkes till 30 dagar. Rörande storleken av den arbetsinkomst, som bör fordras för att sådan arbetstagare i det särskilda fallet skall bli berättigad till semesterlön, hänvisar kommittén till den redogörelse som lämnas rörande särbestämmelserna för de okontrollerade arbetstagarna.

Med den föreslagna karenstiden om 30 dagar torde flertalet korttidsanställda arbetstagare kunna komma i åtnjutande av semesterförmån. Om någon ringa del av dessa arbetstagare — exempelvis där anställningen är en mera tillfällig företeelse i förhållande till arbetstagarens normala verksamhet — kan väl sägas att något egentligt behov av lagligt reglerad semester ej föreligger.

Att från de typiska korttidsanställda urskilja dylika arbetstagare är likväl icke möjligt. Å andra sidan torde alltjämt en grupp arbetstagare bli lämnade utanför lagen, nämligen de intermittenta arbetstagarna. Dessa arbetstagare arbeta dock under sådana förhållanden, att rekreationskravet för deras del gör sig gällande i långt mindre grad än beträffande övriga arbetstagare som ha en mera fast anknytning till arbetsgivaren. Det kan ej heller förnekas att, åtminstone beträffande vissa intermittenta arbetstagare, arbetslönen bestämts med hänsyn till arbetets kortvariga och tillfälliga natur. Vidare kunna de intermittenta arbetstagarna icke i lag tillförsäkras semester annorledes än enligt något av de system, som kommittén av förut anförda skäl ansett sig icke kunna förorda. Att för dessa — till antalet tämligen ringa — arbetstagares skull bryta lagens enhetlighet eller totalt förändra lagens konstruktion bör icke ifrågakomma.

Därest — såsom i den nuvarande lagen — för uppkomsten av semesterrätt fordras 180 dagars sammanhängande anställning, är det naturligt att medgivande samtidigt lämnas därtill, att kortvariga avbrott i anställningen icke få inverka på semestern. I den gällande lagen stadgas också, att avbrott i anställningen icke må inverka på arbetstagarens rätt till semester, såframt det med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt. Från arbetstagarsidan har gjorts gällande, att detta stadgande, sådant det tillämpats enligt rättspraxis, icke fyllt det därmed avsedda ändamålet. Av den utav kommittén lämnade översikten av praxis på området (bilaga 4) framgår, att arbetsdomstolen — som torde vara den domstol som oftast haft att pröva stadgandets tillämpning — tämligen strängt upprätthållit tanken på att detta undantagsstadgande avser speciella fall och kortvariga avbrott i anställningen. Översikten av rättstillämpningen visar också, att stadgandet i hög grad gett upphov till tvistigheter samt ofta föranlett meningsskiljaktigheter även inom arbetsdomstolen.

Kommittén anser sig sakna anledning att närmare ingå på frågan huruvida denna bestämmelse enligt rättstillämpningen kan anses ha fullt tillgodosett syftet att avbrott av viss kortare varaktighet icke skall tilläggas betydelse i semesterhänseende. Bestämmelsen torde nämligen, därest karenstiden förkortas till 30 dagar, komma att få allenast obetydlig praktisk betydelse. Behovet av en dylik regel måste bli ringa, liksom även de skälighetshänsyn, som föranlett bestämmelsen, förlora i styrka. Kommittén har därför ansett sig böra föreslå, att bestämmelsen utgår ur lagen.

Att beräkna den kostnadsökning, som med kommitténs förslag om karenstidens förkortning skulle drabba näringslivet, är förvisso vanskligt; och det torde icke vara möjligt att på förhand med anspråk på någon exakthet ange, hur förslaget kan komma att i stort verka på näringslivet. Den kostnadsberäkning, vilken innehålles i bilaga 2, utvisar emellertid, att med däri gjorda antaganden den sannolika övre gränsen för ökningen av företagens nuvarande semesteromkostnader skulle vara omkring 13 miljoner kronor. Kommittén

har icke anledning utgå från annat än att den vid ifrågakomna undersökning använda beräkningsmetoden är vägledande i förevarande hänseende men vill ifrågasätta, huruvida icke kostnadsökningen i verkligheten kommer att bli mindre. I vart fall anser kommittén, att samhället icke med hänsyn till en kostnadsökning av den storlek, varom här kan vara fråga, bör avstå från sådan utsträckning av semesterlagens tillämpning, som följer av kommitténs förslag. Anmärkas må även att kostnadsökningen till icke oväsentlig del kommer på sådana områden av näringslivet, inom vilka arbetsgivarna för närvarande blott i ringa utsträckning ha semesterförpliktelser mot arbetstagarna.

V. Semester för arbete som utgör bisyssla.

Gällande lag och dess förarbeten.

Enligt 3 § tredje stycket semesterlagen förvärvas ej semester i anställning, som icke kan anses utgöra arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning och förvärvskälla.

1936 års semestersakkunniga. I samband med frågan om semesterlagstiftningens omfattning uttalade de sakkunniga, att det icke torde vara lämpligt att en arbetstagare med användande av lagens bestämmelser skulle kunna bli berättigad till semester i en syssla, som vore att anse såsom bisysselsättning. Undantaget borde enligt de sakkunniga utformas så, att anställning, som vore att betrakta som bisyssla, icke berättigade till semester. Att i lagtexten närmare ange vad som vore att anse såsom bisyssla ansågo de sakkunniga ej vara vare sig möjligt eller lämpligt. Denna sak torde i stället få avgöras från fall till fall. I enlighet härmed upptog de sakkunnigas förslag en bestämmelse av innehåll, att anställning, som är att betrakta som bisyssla, berättigar icke till semester.

Remissyttranden. Enligt *socialstyrelsen* kunde det icke undvikas, att vissa svårigheter uppkomme, då begreppet bisyssla icke funnes fastställt i lagstiftningen. För mången arbetsgivare och arbetstagare torde det vara tämligen oklart, huruvida vederbörandes anställning vore att i lagens mening betrakta såsom bisyssla eller icke. Såsom exempel ville styrelsen anföra, att skogsarbete mången gång, då det bedreves av småbrukare vid sidan av hans jordbruk, betraktades såsom bisyssla, åtminstone i den mening som vanligt språkbruk inlade i detta ord. Det torde dock vara de sakkunnigas mening, att dylikt skogsarbete såsom regel icke skulle betraktas som bisyssla.

Generalpoststyrelsen anförde, att frågan om innebörden av begreppet bisyssla skulle komma att ge anledning till meningsskiljaktigheter, särskilt beträffande sådana arbetstagare, vilkas dagliga arbetstid regelmässigt mera avsevärt understege en hel arbetsdag. Från tillämpningen av kungörelsen den 7 december 1934 (nr 585) med föreskrifter angående pensionering av viss arbetarpersonal i statens tjänst hade styrelsen erfarenhet av att det där använda, betydligt fylligare uttrycket »huvudsakliga sysselsättning och förvärvskälla» mången gång vore vanskligt att tolka och ingåve vederbörande arbetare en känsla av att det vaga uttrycket lämnade rum för godtycke. Generalpoststyrelsen ifrågasatte, om icke vid bedömandet av vad som skulle betraktas såsom bisyssla kunde användas samma måttstock som exempelvis för i arbetstagares hem utfört arbete, nämligen det utförda arbetets mängd.

Svårigheterna att avgöra huruvida en anställning vore att anse såsom bisyssla eller ej underströkos även av *väg- och vattenbyggnadsstyrelsen, svenska arbetsgivareföreningen* och *svenska försäkringsbolags riksförbund.* Det frågades, huruvida en städerskas anställning, som avsåge tre timmars arbete om dagen, skulle anses som bisyssla och huruvida i detta avseende förelåge någon skillnad, om hon arbetade för endast en arbetsgivare eller om hon hade två eller tre liknande anställningar.

Svenska sparbanksföreningen uttalade, att de mindre sparbankerna hölles vanligen tillgängliga för allmänheten blott vissa dagar i veckan och under begränsad expeditionstid. Det kunde ifrågasättas om anställda, som exempelvis normalt hade sysselsättning fyra dagar i veckan med en daglig tjänstgöring av två timmar, skulle genom föreskrifter av tvingande natur tillerkännas rätt till semester. Måhända hade det icke varit de sakkunnigas mening, att en anställning av ifrågavarande art skulle medföra semesterrätt utan att den borde betraktas som bisyssla, även om den anställde icke hade annan inkomstbringande sysselsättning. Det vore i hög grad önskligt, att om icke i lagtexten så dock i propositionen bestämdare direktiv lämnades i den riktning, att till bisyssla hänfördes all anställning, som lämnade den anställde frihet att idka annan förvärvsverksamhet i sådan utsträckning, att, om han begagnade sig av sina möjligheter, denna hans övriga verksamhet kunde anses som huvudsysselsättning. Den omständigheten, att en person icke skaffade sig annan sysselsättning, borde icke vara avgörande för frågan, huruvida hans anställning vore att betrakta som bisyssla eller huvudtjänst.

Propositionen. I det till lagrådet remitterade förslaget — i vilket 3 § tredje stycket hade samma lydelse som i gällande lag — anförde *föredragande departementschefen,* att han i likhet med de sakkunniga ansåge att vad som kunde betecknas som bisyssla, ej borde berättiga till semester. Uttrycket bisyssla kunde emellertid ge anledning till tveksamhet vid tolkningen. Man syntes därför böra ge företräde åt uttrycket »huvudsaklig sysselsättning och förvärvskälla», vilket kommit till användning i den av generalpoststyrelsen åberopade kungörelsen den 7 december 1934.

Vidare anförde departementschefen (att märka är att enligt departementsförslaget rätt till semester förelåg endast för kalendermånad, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete minst 18 dagar):

»Man torde icke behöva befara, att några svårigheter skola uppstå vid tillämpningen av den av mig förordade bestämmelsen. Jag vill erinra om att villkoret om 180 dagars anställning alltid skall vara fyllt, innan semesterrätt över huvud kan uppkomma. Vidare föreligger icke semesterrätt för någon månad, om ej aderton dagars arbete utförts under densamma. I anledning av vad generalpoststyrelsen och svenska sparbanksföreningen yttrat vill jag emellertid framhålla, att bestämmelsen om att ett arbete skall utgöra vederbörandes huvudsakliga sysselsättning och förvärvskälla enligt min uppfattning icke bör tolkas så strängt, att krav uppställes på full arbetstid per dag, eller alltså att den sammanlagda arbetstiden under en kalendermånad skall motsvara minst aderton hela

dagars arbete. Upprätthållandet av kravet på att arbetet skall utgöra vederbörandes huvudsakliga sysselsättning synes vara tillräckligt. Jag vill påpeka, att den, som hos samma arbetsgivare har en daglig arbetstid av några timmar men i övrigt icke utför lönearbete, även behöver få tillfälle att årligen komma bort från den dagliga miljön under någon tid. Har en person däremot flera sysselsättningar, av vilka ingen kan betecknas som den huvudsakliga, kan han icke förvärva rätt till semester enligt lagen, huru önskvärt detta än i och för sig vore.»

Lagrådet uttalade, att genom det remitterade förslagets formulering bestämmelsen i 3 § tredje stycket erhållit i viss mån annan innebörd än som avsåges med motsvarande bestämmelse i sakkunnigförslaget, samt anförde vidare:

»Detta (sakkunnigförslaget) torde nämligen böra så förstås, att det avgörande skulle vara, huruvida det med anställningen förenade arbetet i och för sig med hänsyn till arbetets beskaffenhet och omfattning vore att betrakta såsom bisyssla, och således ej huruvida arbetstagaren samtidigt med anställningen hade annan sysselsättning, i förhållande till vilken den förra anställningen vore att anse såsom bisyssla. Enligt lagförslaget åter är meningen att även en anställning, som enligt förenämnda betraktelse skulle anses såsom bisyssla, skall kunna berättiga till semester. Förutsättningen skall endast vara, att anställningen är att anse såsom arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning. Föredragande departementschefen har sålunda i frågan framhållit, att den, som hos samma arbetsgivare hade en daglig arbetstid av några timmar men i övrigt icke utförde lönearbete, även behövde få tillfälle att årligen komma bort från den dagliga miljön under någon tid. Vidare har uttalats, att om däremot en person hade flera sysselsättningar, av vilka ingen kunde betecknas som den huvudsakliga, han icke kunde förvärva rätt till semester huru önskvärt detta än i och för sig vore.

Mot den från sakkunnigförslaget avvikande ståndpunkt, som lagförslaget sålunda i nämnda fråga intager, synes främst kunna erinras, att huvudsyftet med förslagets semesterbestämmelser är att tillgodose en arbetstagares behov av vila och rekreation, men att för den, som endast utför arbete under några få av dagens timmar, svårligen kan sägas föreligga något behov av extra vilotid. Till jämförelse må hänvisas till den arbetsprestation, som enligt 4 § 2 mom. (jfr 9 § i lagen) krävs av en arbetstagare med anställning, som där sägs, skall komma i åtnjutande av semesterlön. Det mindre följdriktiga i lagförslagets ståndpunkt framträder än mer, om man tager i betraktande, att arbetstagaren skall tillgodonjuta semester så länge han har sysselsättning hos blott en arbetsgivare, men att all semesterrätt skall upphöra i händelse han jämväl erhåller likvärdigt arbete å annat håll, oaktat måhända då ett verkligt behov av semester inträder. Och med avseende å en arbetsgivare, som anställt en person i arbete av den omfattning varom är fråga, måste det även anses såsom ett oegentligt förhållande att frågan om skyldigheten för honom att giva semester skall vara beroende av, huruvida arbetstagaren samtidigt förskaffar sig annat arbete eller ej.»

På grund av vad sålunda anförts hemställde lagrådet att ifrågavarande stadgande måtte utbytas mot en bestämmelse i överensstämmelse med vad sakkunnigförslaget innehölle. Ett förtydligande av bestämmelsens innebörd syntes lagrådet kunna ske därigenom att åt densamma gåves den avfattning, att anställning, som med hänsyn till det därmed förenade arbetets beskaffenhet vore att betrakta såsom bisyssla, icke berättigade till semester.

I anledning av vad lagrådet uttalat förklarade *departementschefen,* att han icke kunde tillstyrka vad lagrådet förordat. Under hänvisning till vad han

utvecklat i remissprotokollet framhöll departementschefen, att enligt hans mening en arbetstagare, som, låt vara endast en kortare tid varje dag, utförde arbete för arbetsgivarens räkning, borde vara berättigad till semester, för den händelse detta arbete utgjorde arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning.

Vissa kollektivavtalsbestämmelser.

Frågan om semester i sådan anställning, som har karaktär av bisyssla, har uppmärksammats i en del kollektivavtal, främst inom områden där till följd av arbetets struktur den dagliga arbetstiden icke motsvarar full arbetstid. I det kollektiva normalavtal, som utarbetats för städningspersonal vid statliga myndigheter och institutioner (svensk förf.-saml. 1943: 15) föreskrives, att arbetstagare må åtnjuta semester även om anställningen icke kan anses utgöra arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning och förvärskälla. Vidare stadgas i ett mellan Sveriges fastighetsägares arbetsgivareförbund och svenska fastighetsarbetareförbundet slutet kollektivavtal, avseende befattningshavare vilka sysselsättas med skötsel och tillsyn av fastigheter, såsom eldning, renhållning m. m., att även befattningshavare som icke är heltidsanställd skall tillerkännas semester enligt lagens grunder. Vid semesterns förläggning skall för dylik befattningshavare hänsyn tagas till den semester, som denne åtnjuter i sin huvudsakliga syssla, så att ledigheterna inträffa samtidigt om befattningshavaren det önskar.

Reformkrav.

Såsom redan (sid. 48) anförts har W. Sörling i skrivelse den 23 november 1939 till chefen för socialdepartementet hemställt, att departementschefen måtte upptaga till övervägande huruvida icke jämväl gårdskarlar och värmeskötare måtte få komma i åtnjutande av de förmåner, som genom semesterlagen bereddes övriga arbetstagare.

Sveriges allmänna organist- och kantorsförening har för kommittén framhållit, att det med semesterlagens nuvarande utformning vore synnerligen besvärligt och vanskligt för kyrkomusiker (organister, kantorer och klockare) att med stöd av lagen erhålla semester samt att semester ofta vägrades kyrkomusiker under hänvisning till stadgandet i 3 § tredje stycket i lagen.

I övrigt har för kommittén från skilda håll uttalats, att tvekan försports angående den rätta tillämpningen av ifrågavarande stadgande. Fall som vållat tveksamhet är, bland annat, huruvida den som dagligen i ungefär lika utsträckning och mot i stort sett samma betalning utför hushållsarbete åt två olika familjer skall anses berättigad till semester eller ej, samt huruvida egen företagare, som under några timmar dagligen har en avlönad anställning, skall anses förvärva semesterrätt på grund av denna anställning. Såsom praktiska exempel på det senare fallet har nämnts praktiserande läkare, som under några kvällstimmar utför sjukhusarbete, tandläkare, som har egen praktik men som dagligen i någon utsträckning arbetar på tandklinik, samt riksdagsstenograf,

som i övrigt driver egen verksamhet. Enligt uppgift förekommer att i dylika fall anställningen kan för vederbörande inbringa mer än den egna verksamheten. Ett ytterligare fall, där svårigheter yppat sig vid tillämpningen av ifrågavarande regel är det, att arbetstagaren har två anställningar och att den anställning som tager hans mesta tid i anspråk ger honom mindre inkomst än den andra anställningen.

Kommittén.

1936 års semestersakkunniga motiverade sitt förslag om att bisyssla icke skulle ge rätt till semester med att det icke kunde anses lämpligt, att en arbetstagare med stöd av lagen skulle bli berättigad till semester i en bisyssla. Vad som avsågs med bisyssla berördes icke närmare av de sakkunniga. Det avgörande torde dock få anses ha varit, huruvida det med anställningen förenade arbetet i och för sig med hänsyn till arbetets beskaffenhet och art vore att betrakta som bisyssla. Till sådan syssla bleve alltså att hänföra varje syssla, som lämnade arbetstagaren tillfälle att ägna sig åt annan sysselsättning i sådan utsträckning, att — därest så skedde — denna andra sysselsättning framstode såsom den huvudsakliga. Däremot torde de sakkunniga ansett det ej i och för sig vara avgörande, om arbetstagaren samtidigt med den ifrågakomna anställningen förskaffade sig annan sysselsättning, i förhållande till vilken den förra anställningen vore att anse såsom bisyssla. Med detta betraktelsesätt bleve det fråga om bisyssla, därest en hemmafru åtoge sig någon eller några timmars städningsarbete. Likaså finge för den, som dreve egen rörelse men vid sidan av denna hade en deltidsanställning, anställningen betraktas såsom bisyssla, och detta väl som regel även om anställningen skulle lämna större ekonomiskt utbyte än vederbörandes egen verksamhet. Enligt sakkunnigförslaget skulle det vidare ej bli fråga om bisyssla i det fall, att en arbetstagare hade två ungefär lika omfattande anställningar — exempelvis såsom hemhjälp hos två olika familjer — av vilka båda anställningar tillhopa arbetstagaren förtjänade sitt uppehälle. Det vill alltså synas, som sakkunnigförslaget i denna del icke skulle ha hindrat uppkomsten av semesterrätt samtidigt i olika anställningar.

I gällande lag förekommer emellertid ej begreppet bisyssla utan användes i stället uttrycket anställning som ej kan anses utgöra arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning och förvärvskälla. Genom denna omformulering har i förhållande till sakkunnigförslaget en utvidgning skett i ett avseende medan i ett annat en begränsning ägt rum. Enligt lagen torde sålunda en anställning — oaktat den med hänsyn till arbetets beskaffenhet och omfattning eljest skulle bli att betrakta såsom bisyssla — kunna medföra semesterrätt, om anställningen är arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning. På sätt departementschefen direkt uttalade, blir även den arbetstagare berättigad till semester, som endast en kortare tid varje dag utför arbete för en arbetsgivares räkning men i övrigt icke har lönearbete. Den som har någon eller några

timmars dagligt städningsarbete eller har anställning såsom tidningsbud kan därför intjäna semester i en sådan anställning, om vederbörande icke har annan anställning. I viss mån tveksamt synes däremot vara, huru det fallet skall bedömas, att en person har en anställning, som blott upptager en del av hans tid, men i övrigt sysslar med eget förvärvsarbete. Vad härefter angår det fallet, att en arbetstagare samtidigt har flera anställningar, av vilka ingen kan betecknas såsom den huvudsakliga — exempelvis en kvinna som i lika utsträckning dagligen utför hemhjälpsarbete i två skilda hushåll — kan enligt gällande lag i motsats till sakkunnigförslaget rätt till semester icke förvärvas i någon av dem. Men om den ena anställningen dominerar, medför den semesterrätt. Enligt lagen kan man alltså icke samtidigt förvärva semesterrätt i olika anställningar.

Av det anförda torde framgå, att den nu gällande lagregeln medför vissa icke önskvärda konsekvenser. Det kan anses föga rimligt, att en arbetstagare skall förlora all semesterrätt endast därför att han skaffar sig flera likvärdiga sysselsättningar. En arbetstagare med flera sysselsättningar är tydligen i större behov av semester än om han skulle inneha endast en av anställningarna. Vidare måste sägas, att regeln kan medföra ett mindre rättvist resultat olika arbetsgivare emellan. Den ene arbetsgivaren kan bli skyldig att ge en anställd semester, medan en annan arbetsgivare icke behöver göra detta, trots att anställningsförhållandena för arbetsgivarnas del kunna vara fullt analoga. Det ter sig mindre följdriktigt, att frågan om skyldighet för arbetsgivaren att bereda icke heltidsanställd arbetstagare semester blir beroende av om arbetstagaren samtidigt förskaffar sig annat arbete eller ej.

Anledningen till att lagen i förevarande hänseende erhållit sin nuvarande utformning torde vara en önskan att låta även sådana arbetstagare förvärva semesterrätt, vilka endast någon kortare tid dagligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning. Kommittén kan ansluta sig till vad departementschefen uttalat därom, att också dylika arbetstagare böra få tillfälle att årligen komma bort från den dagliga miljön under någon tid. Även för den som utför arbete endast under några få av dagens timmar kan föreligga ett behov att under en tid få helt koppla av från det dagliga förvärvsarbetet. Om man emellertid ställer sig på denna ståndpunkt, synes det för frågan om uppkomsten av semesterrätt böra vara likgiltigt, huruvida vederbörande i övrigt utför lönearbete eller ej. Att en person försörjer sig genom flera samtidiga anställningar bör icke hindra uppkomsten av semesterrätt. Varje anställning som gör skäl för namnet bör därför kunna kvalificera vederbörande till semesterrätt, och en arbetstagare som samtidigt innehar flera anställningar bör kunna förvärva semesterrätt i varje anställning. Inom samhället finnas åtskilliga sysslor, som äro av sådan beskaffenhet, att de kunna fullgöras utan att dagens samtliga arbetstimmar behöva tillsättas. Av naturliga skäl måste även dessa sysslor fullgöras. De kunna emellertid i allmänhet icke lämna vederbörande hel försörjning utan måste därför förenas med annat arbete,

vare sig detta nu är egen förvärvsverksamhet, annan anställning eller hushållsarbete i hemmet.

Såsom framgår av vad ovan (sid. 111) anförts har man i fråga om städningspersonalen vid de statliga myndigheterna och institutionerna redan medgett en utsträckning av semesterrätten. Det kan ock nämnas, att statens tjänstemän åtnjuta semester även för bisyssla. En person, som har deltidsarbete i statens tjänst, torde nämligen förvärva semesterrätt i denna anställning, även om han har en annan huvudanställning — statlig, kommunal eller enskild — vari han jämväl erhåller semester.

Det må framhållas, att semesterlagstiftningen i de övriga nordiska länderna ej upptager några undantagsbestämmelser beträffande bisyssla. I ett cirkulär från det danska socialministeriet har direkt utsagts, att semesterrätt kan samtidigt förvärvas i olika anställningar och att en arbetstagare, som arbetar hos olika arbetsgivare, skall — oavsett om sysselsättningarna äro sidoordnade eller uppdelade i huvudsyssla och bisyssla — kunna förvärva semesterrätt hos samtliga arbetsgivare i enlighet med lagens allmänna regler.

I anslutning till det anförda har kommittén ansett sig böra föreslå, att det i den gällande lagen stadgade undantaget för bisyssla utgår.

Givetvis är det av stor vikt, att en arbetstagare, som förvärvat semesterrätt i flera samtidiga anställningar, blir i tillfälle att på en gång åtnjuta semester i de olika anställningarna. Först när arbetstagaren kan göra sig helt fri från det dagliga arbetet blir han i stånd att fullt tillgodogöra sig den vila och den rekreation, som semestern är avsedd att skänka. Enligt 6 § gällande semesterlag är det emellertid arbetsgivaren, som äger bestämma när semestern skall utgå. Göres härutinnan icke någon ändring, skulle arbetstagare, som samtidigt har flera anställningar, kunna få finna sig i att åtnjuta semester i varje anställning var för sig. Fråga uppkommer därför om vidtagande av viss begränsning i arbetsgivarens nämnda bestämmanderätt i fall, där arbetstagaren samtidigt har anställning hos annan arbetsgivare. Den anordning, som härvid närmast skulle kunna sättas i fråga, vore införande av skyldighet för sådana arbetsgivare, som samtidigt hade viss arbetstagare i sin tjänst, att gemensamt bestämma om förläggningen av dennes semester. Kunde arbetsgivarna härutinnan icke enas, finge väl, där särskilda skäl ej förelåge att tillägga en av arbetsgivarna bestämmanderätten, frågan hänskjutas till avgörande av utomstående person eller eventuellt en viss myndighet. Fall, där skäl kunde föreligga att tillägga en av arbetsgivarna bestämmanderätten, vore sådana, i vilka en av anställningarna kunde betraktas som arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning eller ock haft längre varaktighet än de övriga. Emellertid finner kommittén starka betänkligheter möta mot införande av sådana anordningar som här antytts. Särskilt synes det föga tilltalande, att en arbetsgivare kan bli tvingad förlägga arbetstagarens semester till en för arbetsgivaren olämplig tidpunkt. Skulle dessutom i vissa fall arbetstagarens huvudanställning bli den i förevarande hänseende bestämmande, står man

åter inför svårigheten att draga gränsen mellan huvudsyssla och bisyssla. Kommittén anser sig därför i detta sammanhang icke böra föreslå ändring av de bestämmelser som nu innehållas i 6 §. Kommittén vill emellertid understryka, att det icke annat än i undantagsfall bör få förekomma, att semester i samtidiga anställningar åtnjutes vid olika tidpunkter. Med god vilja hos de berörda parterna synes arbetstagarens intresse att erhålla semester vid samma tid kunna tillgodoses utan lagändring.

Det må anmärkas, att enligt den danska semesterlagstiftningen rätt icke föreligger för arbetstagare, som arbetar jämsides för flera olika arbetsgivares räkning, att samtidigt erhålla semester i de olika anställningarna. Arbetsgivarens frihet att bestämma om semesterns förläggning kvarstår även i detta fall. I en skrivelse från socialministeriet har utsagts, att arbetstagaren i dylika fall visserligen får åtnjuta semester i varje verksamhet för sig, men att arbetstagaren icke får utnyttja den vunna ledigheten till arbete utöver det vanliga inom de övriga företag, där arbetstagaren utför arbete.

Arbetstagare, som har två samtidiga anställningar inom samma yrke men får sin semester i de båda anställningarna förlagd till olika tider, bör givetvis vara oförhindrad att, under det semester åtnjutes i den ena anställningen, i vanlig ordning fullgöra de med den andra anställningen förenade sysslorna. Däremot bör arbetstagaren icke få utnyttja den vunna ledigheten i en anställning till ökat arbete på annat håll. Vad nu anförts har synts kommittén böra föranleda en modifikation av stadgandet i 13 § semesterlagen, vari föreskrives, 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 förklaras vara oförhindrad att under semestern utföra sådant avlönat arbete i sistnämnda anställning som ej går utöver det vanliga.

VI. Kvalifikationstid för semester.

Gällande lag och dess förarbeten.

Enligt 4 § första stycket semesterlagen utgår semester för kalenderår och omfattar en dag för varje kalendermånad 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 enligt 6 § första stycket första punkten äger bestämma, när semestern skall utgå, samt att enligt 12 § första stycket arbetstagare, som lämnar sin anställning eller entledigas därifrån innan han åtnjutit honom tillkommande semester, skall erhålla ersättning därför. Vid beräkning av ersättningens storlek skall hänsyn jämväl tagas till de kalendermånader av löpande kalenderår, för vilka semesterrätt föreligger, och till den inkomst, som därunder åtnjutits.

1936 års semestersakkunniga. Enligt de sakkunnigas förslag skulle närmast föregående kalenderår städse utgöra kvalifikationstid för det löpande årets semester. Förslaget upptog således icke något undantag från denna regel.

I motiveringen till förslaget anförde de sakkunniga, att reglerna för semesterrättens åtnjutande måste göras så enkla som möjligt och utformas på sådant sätt, att de kunde passa för alla olika grupper av arbetstagare. Av praktiska skäl måste det anses vara otänkbart, att lägga det individuella anställningsåret som grund för semesterns intjänande. Så snart en arbetstagare varit anställd under något år, förlorade nämligen anställningsåret sin betydelse, och det förefölle konstlat att vilja tillerkänna detsamma någon rättsverkan i fråga om beräknandet av de materiella förmånerna i arbetsavtalet. Systemet med en av arbetsgivaren för varje företag särskilt bestämd kvalifikationsperiod syntes de sakkunniga icke väl lämpat att införas i en lag med tvingande bestämmelser och gällande för samtliga arbetstagare. För systemet med en kvalifikationsperiod om viss tid — förslagsvis minst fyra månader — före ett i lag angivet datum, och i så fall den 1 maj, talade enligt de sakkunniga vissa skäl. Därigenom vunnes nämligen den fördelen, att kvalifikationsperioden så nära som möjligt anslöte sig till den för de flesta arbetstagarna bestämda semesterperioden. De sakkunniga förklarade, att de icke skulle ha tvekat att förorda kvalifikationsperiodens bestämmande på detta sätt, om det blott varit möjligt att inom alla yrkesområden förlägga semestern till sommarmånaderna. Detta vore emellertid icke tänkbart bland annat inom jordbruket, sjöfarten och de säsongbetonade yrkena. För arbetstagare, som erhölle semester under vintern eller den tidiga våren, vore det uppenbart

olämpligt med en kvalifikationsperiod per den 1 maj. Under angivna förhållanden funno sig de sakkunniga böra förorda, att kalenderåret bestämdes såsom kvalifikationsperiod för alla arbetstagare. De sakkunniga underströko, att kvalifikationsperioden måste hänföra sig till förfluten tid, då det gällde att beräkna semesterrätten. Detta följde omedelbart därav att man successivt intjänade rätten till semester genom anställning och arbete. Att göra det löpande kalenderåret till kvalifikationsperiod eller att med andra ord berättiga arbetstagarna att utbekomma hela semestern, innan densamma ännu till fullo intjänats, vore enligt de sakkunniga endast möjligt vid fasta anställningar, såsom för statens tjänstemän. Från hembiträdesutredningen — med vilken de sakkunniga fört överläggningar — hade tveksamhet anförts om lämpligheten av att för hembiträdenas del binda kvalifikationsperioden vid det föregående kalenderåret. Därvid hade åberopats, att det för hembiträdena dittills i allmänhet tillämpade systemet innebure, att den, som började sin anställning på hösten, finge full semester under den därpå följande sommaren under det att enligt sakkunnigförslaget ett hembiträde, som anställdes den 1 oktober, under nästkommande kalenderår endast vore berättigad till tre dagars semester. De sakkunniga ansågo emellertid, att vad sålunda anförts icke utgjorde tillräckligt skäl att i denna punkt ändra förslaget eller att i detta hänseende införa särskilda undantagsbestämmelser för hembiträdenas vidkommande. De sakkunniga påpekade dock, att den föreslagna lagen icke mottsatte sig en fortsatt praxis för hembiträdeskåren i överensstämmelse med rådande förhållanden.

En av de sakkunniga förordade i fråga om kvalifikationstidens förläggning en bestämmelse, enligt vilken semesterledigheten hänfördes till anställnings- och arbetsförhållandena under tidsperioden den 1 maj—30 april med kompletterande föreskrift om att, då semestern förlades före den 1 maj, semesterrätten skulle så beräknas, som om anställningen varat fram till angivna datum.

Remissyttranden. I flera yttranden betonades, att kvalifikationsperioden borde så nära som möjligt ansluta sig till semesterperioden, då därigenom utrymmet för semesterersättning utan samband med ledighet skulle minskas. *Landsorganisationen, Daco* och *tjänstemännens centralorganisation* föreslogo att kvalifikationstiden skulle förläggas till tiden den 1 maj—30 april. *Länsstyrelsen i Stockholms län* hemställde, att tiden den 1 juli—30 juni måtte bestämmas till kvalifikationstid.

Älvsborgs läns landstings förvaltningsutskott förordade, att löpande kalenderår skulle läggas till grund för semesterberäkningen och *Sveriges redareförening* föreslog en individuell förläggning av kvalifikationsperioden med hänsyn till varje arbetstagares anställningsdatum. Därvid framhölls, att förhållandena inom sjöfarten vore i förevarande avseende synnerligen olikartade mot de inom industrien.

Svenska arbetsgivareföreningen anförde, att det vore särdeles lämpligt,

om möjlighet lämnades öppen för parterna att i kollektivavtal bestämma om kvalifikationsårets förläggande intill den semesterperiod, som kunde vara fastställd i avtalet.

Medicinalstyrelsen framhöll, att det vore viktigt att semestern i möjligaste mån erhölles i den anställning, vari densamma intjänades. Eljest kunde det alltför lätt inträffa, att den semesterlön, som arbetstagaren i samband med övergång till annan anställning erhölle, konsumerades för annat ändamål. Med hänsyn till de många fall, då anställningen varade endast ett år, syntes lämpligt att avstå från bestämmelsen att semester skulle utgå per kalenderår, även om denna bestämmelse i fråga om de långvariga anställningarna vore mest ändamålsenlig.

Hembiträdesföreningarnas samarbetskommitté yttrade, att hembiträdena ofta bytte anställning och att de, om kvalifikationstiden bleve bunden till föregående kalenderår, sällan skulle kunna komma i åtnjutande av full semesterförmån. På grund av den särställning hembiträdeskåren intoge genom sin långa arbetstid, söndagsarbete och bundenheten i arbetet syntes det som om särskild hänsyn borde tagas till dessa omständigheter vid semesterlagstiftningen och att man alltså icke för hembiträdeskårens vidkommande borde binda kvalifikationstiden vid föregående kalenderår. Skulle emellertid icke några undantagsbestämmelser för hembiträdeskårens vidkommande kunna göras i lagen, borde dock i kommentarerna till lagen starkt understrykas vad de sakkunniga uttalat därom, att lagen icke motsatte sig en fortsatt praxis beträffande semestertiden för hembiträdeskåren i överensstämmelse med rådande förhållanden.

Propositionen. *Föredragande departementschefen* uttalade, att det givetvis vore lämpligt att kvalifikationstiden låge så nära den normala semesterperioden som möjligt, då man därigenom vunne mera utrymme för semesterrätten själv och mindre för semesterersättning vid en anställnings upphörande. Departementschefen skulle därför ha varit benägen att tillstyrka en förläggning av kvalifikationstiden till perioden den 1 maj—30 april. Emellertid hade departementschefen icke ansett sig i lagen kunna intaga någon bestämmelse om en särskild semesterperiod. Under sådana förhållanden syntes det icke gärna vara möjligt att i lagen lämna föreskrift om annan kvalifikationstid än föregående kalenderår. För att likväl bereda möjlighet att i de fall, då så kunde anses vara påkallat, förlägga kvalifikationstiden till annan period, förordade departementschefen, att i lagen intoges en bestämmelse om att så skulle kunna ske genom överenskommelse mellan parterna. Därigenom torde även de från hembiträdesutredningen och hembiträdesföreningarnas samarbetskommitté uttalade önskemålen bli tillgodosedda. Departementschefen betonade såsom självfallet, att kvalifikationstiden alltid skulle omfatta tolv månader.

Vid lagförslagets vidare behandling förekom icke något som i detta sammanhang är av intresse.

Rättstillämpningen.

Frågan om kvalifikationstiden och dess förläggning har vid flera tillfällen varit föremål för prövning i rättspraxis. Problemet har så gott som undantagslöst uppkommit i samband med att arbetstagare slutat anställningen och därvid framställt anspråk på semesterersättning. Till belysning av den ställning rättspraxis intagit till ifrågavarande spörsmål må i korthet återges följande rättsfall, därvid början göres med vissa fall, i vilka arbetsavtalet varit reglerat av kollektivavtal och där således spörsmålet fallit under arbetsdomstolens prövning.

Domen nr 11/1940. En arbetstagare S. hade varit anställd hos en arbetsgivare under tiden 2 februari 1936—7 oktober 1939. För avtalet hade gällt ett kollektivavtal, som ursprungligen bestämts att gälla till och med den 30 juni 1931 men vars giltighetstid därefter till följd av underlåten uppsägning förlängts för ett år i sänder. Enligt kollektivavtalet utgjorde semesterns längd högst 9 dagar. S., som under vartdera av åren 1938 och 1939 åtnjutit 12 dagars semester, yrkade i målet semesterersättning för 9 dagar, avseende månaderna januari—september 1939. Arbetsgivaren åberopade, bland annat, att S. under vartdera av åren 1938 och 1939 haft 12 dagars semester och under 1939 — även under semestern — haft högre lön än som skolat utgå enligt kollektivavtalet, samt hänsköt till domstolen att bestämma huruvida semesterersättning borde utgå. Arbetsdomstolen uttalade, att semesterlagen från och med den 1 juli 1939 blivit tillämplig å arbetsförhållandet. Till följd härav hade S. för det arbete S. utfört under 1939 förvärvat semesterrätt enligt semesterlagen; och någon inskränkning i denna semesterrätt hade icke kunnat uppkomma till följd av den semester S. erhållit under 1939. På grund härav fann domstolen att S. vid anställningens upphörande den 7 oktober 1939 blivit berättigad till den i målet yrkade semesterersättningen.

Det synes som om arbetsdomstolen bedömt den föreliggande tvistefrågan såsom närmast hörande under semesterlagens övergångsbestämmelse, enligt vilken lagen förklarats icke skola verka rubbning i sådant tidsbestämt arbetsavtal, som löpte vid lagens ikraftträdande den 1 juli 1938. Vidare må märkas, att arbetsgivaren, som icke iakttog inställelse vid arbetsdomstolen utan endast hänförde sig till ett kortfattat skriftligt svaromål, ej heller gjorde klart gällande, att annan kvalifikationstid än lagens blivit överenskommen.

Domen nr 104/1940. I ett 1939 upprättat kollektivavtal stadgades, att semester under 1939 skulle utgå med tio dagar. Arbetsgivaren gjorde gällande, att innebörden av detta stadgande vore, att såsom kvalifikationstid för semestern under 1939 skulle gälla tiden från och med den 1 juli 1938, vilken dag semesterlagen trätt i kraft, till och med den 30 april 1939 och att till följd härav såsom kvalifikationstid för semestern under närmast påföljande semesterperiod skulle räknas tiden 1 maj—30 april. I enlighet härmed bestred arbetsgivaren att till arbetstagare, som under sommaren 1939 åtnjutit 10 dagars semester och sedermera lämnat anställningen, utgiva semesterersättning, beräknad å de fyra första månaderna av 1939. Arbetsdomstolen uttalade, att den omtvistade bestämmelsen med hänsyn till densammas språkliga avfattning icke gåve anledning till antagande att därvid åsyftats att föreskriva annan kvalifikationstid för semester än kalenderåret. Från arbetsgivarsidan hade heller icke förebragts någon utredning, ägnad att styrka att detta varit meningen. De 10 semesterdagar, som

utgått under 1939, måste därför enligt domstolens mening samtliga anses ha belöpt å arbetad tid under 1938 såsom kvalifikationstid. Vid sådant förhållande fann domstolen, att arbetstagarna vid anställningarnas upphörande blivit berättigade till semesterersättning, beräknad på all under 1939 arbetad tid.

Domen nr 119/1940. Enligt ett kollektivavtal utgick semester för anställningsår och omfattade en dag för varje månad anställningen varat under närmast föregående anställningsår, räknat från dag motsvarande den då anställningen började. En arbetstagare, för vilken anställningsåret hänförde sig till tiden 1 maj—30 april, var på grund av annan sjukdom än yrkessjukdom frånvarande från arbetet under månaderna oktober 1939—mars 1940 och var alltså under kvalifikationstiden 1 maj 1939—30 april 1940 i arbete endast 6 månader. Från arbetarsidan gjordes vid arbetsdomstolen gällande, bland annat, att då arbetstagaren skulle blivit berättigad till längre semester under 1940, därest kalenderåret i stället för anställningsåret räknades såsom kvalifikationstid (jfr 2 § andra st. semesterlagen), kalenderåret skulle anses utgöra kvalifikationstid. Arbetsdomstolen fann emellertid, att den omständigheten, att på grund av tiden för sjukdomen längre semester skulle ha åtnjutits, om kalenderåret räknats såsom kvalifikationstid, saknade betydelse och icke kunde föranleda avvikelse från den avtalsbestämda kvalifikationstiden.

Domen nr 46/1942. I ett före semesterlagens ikraftträdande upprättat kollektivavtal stadgades, att arbetare, som varit anställd ett år, skulle erhålla 9 dagars semester. Till följd av underlåten uppsägning var avtalet fortfarande gällande, men semesterlagen hade från och med den 1 april 1939 blivit tillämplig i förhållandet mellan den avtalsbundne arbetsgivaren och den avtalsslutande arbetarorganisationens hos honom anställda medlemmar. En dylik medlem, W., hade varit anställd hos arbetsgivaren under tiden 11 september 1937—7 december 1941 samt hade under ettvart av åren 1938—1941 åtnjutit viss tids semester, under 1940 med 12 dagar och under 1941 med likaledes 12 dagar. Vid arbetsdomstolen yrkades förpliktande för arbetsgivaren att till W. utge semesterersättning för en dag för envar av månaderna januari—november 1941 eller således för 11 dagar. Arbetsgivaren bestred kravet och hävdade, att kollektivavtalets semesterbestämmelser vilade på den förutsättningen att det löpande året skulle vara kvalifikationstid. Arbetsdomstolen uttalade, att omförmälda bestämmelse i kollektivavtalet — att arbetare, som varit anställd ett år, skulle erhålla 9 dagars semester — innebure, att den angivna anställningstiden gällde såsom kvalifikationstid. I detta förhållande kunde någon förändring ej ha inträtt efter det semesterlagen från och med den 1 april 1939 blivit tillämplig, varemot under förutsättning, som angåves i 4 § av lagen, semestern skulle utgå med 12 dagar. Vidare ansåg domstolen, att W., som under 1941 utfått 12 dagars semester, därigenom finge antagas ha erhållit den semester, som enligt lag och avtal tillkommit honom för hans arbete under anställningstiden 11 september 1940—11 september 1941. För tiden 11 september—7 december 1941 däremot tillerkände arbetsdomstolen W. semesterersättning för 3 dagar.

Vad angår allmän domstols avgöranden avseende spörsmål rörande kvalifikationstidens förläggning märkes i första hand följande rättsfall.

N. J. A. 1941 sid. 269. En arbetstagare C. hade under tiden 13 november 1935—26 augusti 1939 varit anställd såsom tidskrivare hos ett bolag och hade under ettvart av åren 1936—1939 åtnjutit semester om 12 arbetsdagar. Sedan C. frånträtt anställningen, instämde han bolaget och yrkade semesterersättning för 8 dagar eller med en dag för envar av månaderna januari—augusti 1939. Bolaget invände, bland annat, att överenskommelse därom att löpande kalenderår skulle gälla såsom kvalifikationstid måste anses föreligga, eftersom C. även efter se-

mesterlagens ikraftträdande reservationslöst begagnat sig av den hos bolaget brukliga semestern av 12 dagar för den som redan vid början av kalenderåret hade anställning hos bolaget. C. gjorde gällande, att den av honom under ettvart av åren 1936—1939 åtnjutna semestern varit grundad å sedvänja varom förmäles i 2 § semesterlagen och att någon överenskommelse om löpande kalenderår såsom kvalifikationstid icke träffats mellan parterna samt framhöll vidare bland annat, att han i ny anställning kunde under 1940 få semester blott i 4 dagar, motsvarande månaderna september—december 1939, och således måste, därest käromålet ogillades, på egen bekostnad skaffa sig ledighet från den nya anställningen under 8 dagar för att under 1940 vara fri från arbete i 12 dagar. Rådhusrätten ogillade C:s talan, enär det med hänsyn till att C. under vart och ett av åren 1936—1939 åtnjutit semester om 12 arbetsdagar ävensom till omständigheterna i övrigt måste antagas ha varit mellan parterna förutsatt, att löpande kalenderår skulle gälla såsom kvalifikationstid för under året utgående semester, vid vilket förhållande C. åtnjutit honom tillkommande semester. Hovrätten däremot biföll C:s talan och åberopade därvid, att C. för det arbete han utfört under 1939 förvärvat semesterrätt enligt semesterlagen samt sådana omständigheter icke förekommit att någon inskränkning i denna semesterrätt uppkommit till följd av den semester C. under 1939 åtnjutit. Hovrättens dom fastställdes av högsta domstolen.

Det bör märkas, att i detta fall — liksom i det genom arbetsdomstolens förut berörda dom nr 11/1940 avgjorda målet — fråga var om arbetstagare, som anställts före semesterlagens ikraftträdande, och att arbetsförhållandet omfattade tiden såväl före som efter det lagen trätt i kraft. Båda ifrågavarande avgöranden härföra sig alltså till övergångsförhållanden, där det gällt att tillämpa en ny lagstiftning på äldre arbetsavtal. Något motsvarande avgörande av högsta domstolen avseende arbetstagare, som anställts under semesterlagens giltighetstid, torde ännu icke finnas. Däremot finnas vissa hovrättsdomar, som förtjäna uppmärksamhet.

Svea hovrätts dom den 21 maj 1943 (nr 282). En kontorist var anställd hos ett handelsbolag under tiden 15 januari 1941—15 juli 1942. Vid anställningen hade mellan parterna icke uttryckligen avtalats annat om semester än att kontoristen skulle erhålla semester redan under löpande anställningsår. Kontoristen åtnjöt semester under 1941 med 12 arbetsdagar och under 1942 med 6 arbetsdagar. Efter stämning å bolaget yrkade kontoristen, att — enär han hela anställningstiden blivit berättigad till semester med 11 dagar för 1941 och 6 dagar för 1942 samt han under 1942 åtnjutit 6 dagars semester, vid vilket förhållande vid anställningens upphörande 11 dagars semester återstått outtagen — utfå semesterersättning med belopp motsvarande lön för 11 arbetsdagar. Rådhusrätten ansåg, att i målet icke förekommit sådana omständigheter, att någon inskränkning i semesterrätten för arbetet under 1941 uppkommit till följd av den semester kontoristen under samma år åtnjutit. Rådhusrätten biföll således hans talan. Hovrätten däremot ogillade käromålet under anförande, att parterna vid kontoristens anställning hos bolaget varit ense därom, att han under löpande anställningsår skulle erhålla semester, samt att denna överenskommelse måste så förstås, att löpande anställningsår skulle gälla såsom kvalifikationstid för rätt till semester. Hovrättens dom vann laga kraft.

Hovrättens för Övre Norrland dom den 29 juni 1943 (nr 37). S. var under tiden 1 januari 1940—31 januari 1942 anställd såsom biträdande ingenjör hos en elektrisk förening och åtnjöt 12 arbetsdagars semester under vartdera av åren 1940 och 1941. Vid anställningens upphörande yrkade S. semesterersättning med belopp motsvarande lön för 13 arbetsdagar, d. v. s. för tiden januari 1941—januari

1942. I målet blev utrett, *att* S. under sommaren 1940 begärt ledighet och därvid använt sig av sådana ordalag att arbetsgivaren bibringats den tron att framställningen avsett semester, *att* S. insett att arbetsgivaren uppfattat framställningen på angivna sätt *samt att* S. utan invändning uttagit och åtnjutit semestern. Med hänsyn härtill och då S. ansågs ha saknat varje fog för antagandet, att föreningen vid utgivandet av semestern under 1940 avsett lämna S. en extra semesterförmån utöver den som enligt lagen tillkom honom, fann hovrätten det ha mellan parterna kommit till stånd en överenskommelse att semestern skulle utgå under löpande kalenderår. I enlighet härmed tillerkändes S. semesterersättning allenast för januari 1942. Även underrätten hade ogillat S:s talan ehuru med annan motivering.

Sedan S. sökt och erhållit prejudikatdispens, är målet beroende på Kungl. Maj:ts prövning.

Bland de rättsfall, som röra frågan om kvalifikationsårets förläggning, märkes även följande avgörande av högsta domstolen, där spörsmålet aktualiserades i samband med tvist mellan två arbetsgivare.

N. J. A. 1944 sid. 30. F. efterträdde den 1 april 1941 G. såsom skorstensfejarmästare å viss sotningstrakt i Stockholm. Enligt tillämpligt kollektivavtal tillerkändes arbetare, som utan avbrott varit fast anställd på samma arbetsplats från och med den 15 februari, rätt till semester under fyra veckor å tid mellan den 15 juni och den 15 september. F., som under sommaren 1941 berett arbetarna avtalsenlig semester, instämde G. till rådhusrätten och yrkade, att enär av F. i samband med semestrarna till arbetarna utbetalda semesterlöner intjänats av arbetarna under 1940, G. i sista hand skulle svara för dessa semesterlöner. Rådhusrätten, vars dom fastställdes av högsta domstolen, ansåg att kollektivavtalet måste anses innefatta överenskommelse därom, att såsom kvalifikationstid för under visst år utgående semester skulle gälla tiden från och med den 15 februari samma år till motsvarande dag påföljande år. I samma mål var även fråga om vem av F. eller G. som skulle svara för den semester, som en verkmästare åtnjutit under 1941. I det för denne gällande kollektivavtalet stadgades endast, att verkmästare vore berättigad till en månads semester samt att denna efter arbetsgivarens bestämmande skulle förläggas till tiden juni—september. Rådhusrätten, vars dom även i denna del fastställdes av högsta domstolen, fann av utredningen framgå, att enligt de för verkmästaren gällande anställningsvillkoren såsom kvalifikationstid för dennes semester skulle anses löpande kalenderår.

Frågan om arbetsgivarens rätt att utan arbetstagarens medgivande föreskriva, att semestern skall utgå redan under löpande kvalifikationsår, har berörts i följande hovrättsdom.

Hovrättens över Skåne och Blekinge dom den 12 november 1943 (nr 200). W. anställdes den 1 maj 1941 som förman hos ett byggnadsföretag. Efter uppsägning den 20 november 1941 frånträdde W. anställningen den 6 december 1941 men fick uppbära lön för tiden till och med den 20 december 1941. Efter stämning å arbetsgivaren yrkade W. förutom annat semesterersättning för 8 dagar avseende månaderna maj—december 1941. Arbetsgivaren bestred detta yrkande under förmälan att W. under tiden 7—14 december 1941 erhållit semester avseende den yrkade tidrymden. Rådhusrätten fann ostridigt, att W. erhållit rätt till 8 dagars semester, men ogillade likväl anspråket på semesterersättning, enär arbetsgivaren ägt rätt att på sätt som skett förlägga W:s semester till tiden 7—14 december 1941, ehuru denna utgjort del av uppsägningstiden, samt W. för denna tid erhållit honom tillkommande lön. Hovrätten däremot uttalade, att arbetsgivaren icke ägt utan W:s medgivande förlägga den för 1941 utgående

semestern till tid under samma år och att med hänsyn därtill W. vore berättigad till semesterersättning för fordrade och utan erinran lämnade 8 dagar.

Mot hovrättens dom i denna del fullföljdes icke talan.

Vissa kollektivavtalsbestämmelser.

För övervägande flertalet av de arbetstagare, som vid årsskiftet 1942/1943 hade sina anställningsförhållanden reglerade genom kollektivavtal, utgöres kvalifikationsåret av närmast föregående kalenderår. I viss utsträckning ha dock avtalsparterna begagnat sig av den av lagen anvisade möjligheten att överenskomma om annat kvalifikationsår. Enligt riksavtal mellan svenska lantarbetsgivareföreningen och svenska lantarbetareförbundet är således kvalifikationsåret förlagt till tiden den 1 maj—30 april. Detta kvalifikationsår gäller även för tjänstemän inom lantbruket. Enligt de centrala avtalen för de grafiska facken är tiden den 1 juli—30 juni kvalifikationsår och enligt riksavtal för frisörfacket är kvalifikationsåret överenskommet till tiden den 1 juni —31 maj. Riksavtalen för målarfacket ävensom bleck- och plåtslagerifacket ha tiden den 1 april—31 mars såsom kvalifikationsår. Anställningsåret gäller som kvalifikationsår bland annat enligt avtal berörande sjöfarten och restaurangnäringen. Även det löpande kalenderåret utgör stundom kvalifikationsår. Såsom exempel må nämnas en överenskommelse som träffats av svenska landstingsförbundet med svenska kommunalarbetareförbundet för befattningshavare vid landstingens vårdanstalter och inrättningar. Enligt denna överenskommelse äger ordinarie befattningshavare, som varit i landstingets tjänst sedan minst 180 dagar eller under första anställningsåret beräknas uppnå en anställningstid av denna längd, årligen åtnjuta viss tids semester. Därest befattningshavare, som slutar sin anställning, under löpande år åtnjutit längre semester än den vartill han varit berättigad, blir han återbetalningsskyldig för de av honom uppburna avlöningsförmåner, som belöpa å överskjutande antal semesterdagar.

Reformkrav.

I *direktiven* för kommittén har särskilt berörts spörsmålet om möjligheterna att fastställa annat kvalifikationsår än föregående kalenderår.

Redan vid 1939 års lagtima *riksdag* uppkom frågan om ändring av semesterlagens kvalifikationsbestämmelser. Motionsvis (I: 216 och II: 332) yrkades sålunda bland annat — under åberopande av att arbetsgivaren icke ägde rätt att förlägga semestern till tid före kvalifikationsårets utgång — att till 4 § första stycket måtte göras ett tillägg av innehåll, att där semester enligt 6 § andra stycket icke måste utgå i ett sammanhang — såsom i fråga om arbetstagare vid jordbruket — semesterledighet måtte kunna anvisas redan före kvalifikationsårets utgång.

Andra lagutskottet anförde i utlåtande (nr 37), vilket godkändes av riksdagen, bland annat följande:

»1936 års semestersakkunniga ha framhållit, att det endast vid fasta anställningar vore möjligt att berättiga arbetstagarna att utbekomma hela semestern, innan densamma ännu till fullo intjänats. De sakkunniga och i likhet med dem föredragande departemetschefen torde ha utgått från att praktiska skäl lade hinder i vägen för en dylik åtgärd. Då emellertid lagens bestämmelser äro minimibestämmelser, bör det vara möjligt för arbetsgivare och arbetstagare att, där så anses lämpligt, överenskomma om utgivande av semester i förskott på sätt nyss antytts. Ett sådant avtal får dock icke i strid mot bestämmelsen i 2 § andra stycket innefatta mindre förmåner för arbetstagaren än vad i semesterlagen stadgas. Däremot torde arbetsgivaren icke utan arbetstagarens medgivande kunna föreskriva, att semester skall utgå redan under löpande kvalifikationstid. Enligt utskottets mening finnes ej skäl att i förevarande hänseende tillstyrka någon lagändring.»

Från *arbetsgivarhåll* har gjorts gällande, att lagens kvalifikationsbestämmelser verka därhän att arbetstagarna lätt kunna få sina semesterförmåner fördubblade, d. v. s. rätt till semesterförmån i vidare omfattning än som motsvarar antalet intjänade semesterdagar. Särskilt inom det husliga arbetet men även på andra områden — har det anförts — antoges det i allmänhet vara en självfallen sak från både arbetsgivarens och arbetstagarens sida, att semesterlagens bestämmelser vore uppfyllda, därest en arbetstagare erhållit minst två veckors semester under en anställning som varat blott ett år. I samband med att arbetstagaren lämnade sin anställning eller ännu senare uppmärksammades emellertid arbetstagaren ofta på möjligheten att utfå semesterersättning även för tid, varför semester redan utgått, låt vara i förskott och utan att överenskommelse härom uttryckligen träffats. Tvister härom vore synnerligen vanliga. Kravet på att överenskommelse visas ha träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om ändrad förläggning av kvalifikationstiden för att arbetsgivaren skulle vara fri från skyldighet att utge semester eller semesterersättning till arbetstagare, som åtnjutit förskottssemester, ledde till uppenbart orimliga resultat. Semesterlagen borde ändras så att rättelse i dessa förhållanden skedde.

Kommittén.

Semesterlagstiftningens syfte är att årligen bereda arbetstagarna en viss tids ledighet för vila och rekreation. För att ledigheten skall tjäna sitt ändamål bör den vara sammanhängande och av ej alltför kort varaktighet. Ledigheten bör alltså koncentreras till ett tillfälle årligen. Med detta betraktelsesätt förefaller det naturligt att hänföra semestern till anställnings- och arbetsförhållandena under en period av ett år. Så har ock allmänt skett i förekommande semesterlagstiftning. Däremot ha, såsom framgår av översikten över den utländska semesterlagstiftningen, olika vägar beträtts, när det gällt att bestämma, hur detta år skall till tiden förläggas.

Såsom den svenska semesterlagen utformats, intjänas rätten till semester successivt genom anställning och arbete under viss tidrymd. Härav torde följa att kvalifikationsåret — den tid under vilken semestern för visst år in-

tjänas — principiellt bör hänföra sig till förfluten tid. Vidare bör märkas, att det av skäl, som icke i detta sammanhang skola närmare beröras, ej ansetts möjligt att i lagen bestämma någon viss tidsperiod, till vilken arbetsgivaren har ovillkorlig skyldighet att förlägga arbetstagarens semester, utan arbetsgivaren har enligt lagen frihet att förlägga semestern när som helst under årets lopp.

Det nu anförda leder därtill, att föregående kalenderår bör utgöra kvalifikationsår för löpande års semester. Detta är ock gällande lags huvudregel. Av denna regel följer, att en arbetstagare, som anställts den 1 januari 1944 och tjänstgjort hela året, blir berättigad att under 1945 utfå 12 dagars semester. Har han anställts först den 1 oktober 1944, blir han under 1945 berättigad till endast 3 dagars semester o. s. v. Om åter arbetstagare, som anställts den 1 januari 1944, slutar anställningen under samma år, kan han, även om anställningen skulle ha omfattat hela året, icke göra anspråk på någon semesterdag under 1944. En arbetstagare, som byter anställning den 1 januari varje år, har således över huvud icke rätt till semesterledighet.

För arbetstagare, vilka fortlöpande under flera år bibehålla sin anställning hos samma arbetsgivare, spelar väl kvalifikationsårets förläggning icke någon roll annat än i fråga om den första semestern. Med det föregående kalenderåret såsom kvalifikationsår kan nämligen semestern under första anställningsåret bli obetydlig, och det kan dröja tämligen länge innan en nyanställd arbetstagare förvärvar rätt till full semesterledighet. Nu har emellertid lagen anvisat en möjlighet, som bidrager till att undanröja denna olägenhet, i det parterna kunna överenskomma om att annan tolvmånadersperiod än föregående kalenderår skall utgöra kvalifikationsår. Sådana överenskommelser ha ock i stor utsträckning träffats kollektivt. Därigenom vinnes, att kvalifikationsåret kan närmare anslutas till den vanliga semesterperioden med påföljd, att arbetstagare redan under det första anställningsåret kan komma i åtnjutande av en mot anställningstiden bättre svarande semester. Med ett kvalifikationsår av exempelvis tiden den 1 maj—30 april blir en arbetstagare, som anställts den 1 oktober 1944, efter kvalifikationsårets utgång berättigad till 7 dagars semester under sommaren 1945. Då en överenskommelse om förskjutning av kvalifikationsåret har som följd en motsvarande förskjutning av det år under vilket semestern skall utgå, kan i det anförda exemplet semestern förläggas icke blott under 1945 utan även under tiden den 1 januari—30 april 1946. En annan fördel av kvalifikationsårets anknytning till den normala semesterperioden är, såsom föredragande departementschefen vid den nuvarande lagens tillkomst anförde, att man därigenom vinner mera utrymme för semesterrätten själv och mindre för semesterersättning vid en anställnings upphörande. Om föregående kalenderår räknas såsom kvalifikationsår, kan en den 1 oktober 1944 anställd arbetstagare, som slutar anställningen den 1 oktober 1945 och dessförinnan fått 3 dagars semester, vid anställningens upphörande göra anspråk på semesterersättning för 9 dagar (januari—september 1945). Men om tiden den 1 maj—30 april utgjort kvalifika-

tionsår, hade semesterförmånen kunnat uppdelas i 7 dagars ledighet (oktober 1944—april 1945) och semesterersättning för 5 dagar (maj—september 1945).

För den händelse parterna äro därom ense, föreligger icke hinder för dem att välja vilken som helst period av tolv månader som kvalifikationsår, således även löpande anställningsår eller löpande kalenderår. Förutsättning härför är blott, att överenskommelsen icke innebär en försämring för arbetstagaren i fråga om semesterns längd. När semester utgår redan under löpande kvalifikationsår, måste arbetsgivaren utmäta semesterdagarnas antal som om arbetstagaren varit i arbete till kvalifikationsårets utgång, såframt ej semestern uppdelas, vilket i vissa fall kan förekomma. När nyss nämnts, att en överenskommelse icke får verka försämrande för arbetstagaren, menas därmed endast, att överenskommelsen såsom sådan ej får ha en dylik verkan. Att överenskommelsen rent faktiskt till följd av andra förhållanden, exempelvis arbetstagarens sjukdom, medför, att det i visst fall skulle varit förmånligare för arbetstagaren om det föregående kalenderåret räknats såsom kvalifikationsår, är härvidlag utan betydelse (jfr arbetsdomstolens dom nr 119/1940). Det behöver icke framhållas, att det saknar betydelse, om överenskommelsen föranleder därtill, att arbetstagaren utfår intjänad semesterförmån till större delen i form av ledighet och mindre i form av semesterersättning än vad eljest skulle varit fallet. Om löpande kalenderår överenskommes såsom kvalifikationsår, kan i enlighet med det anförda arbetstagare, som anställts den 1 januari 1944 och under året utfått full semester, icke göra anspråk på semesterersättning vid anställningens upphörande i slutet av 1944. Har han under året utfått 6 dagars semester, har han vid anställningens upphörande den 1 november 1944 blott anspråk på semesterersättning för 4 dagar. I det fall att löpande anställningsår avtalats såsom kvalifikationsår, blir arbetstagare, som anställts den 1 oktober 1944 och under sommaren 1945 utfått full semester, icke berättigad till någon semesterersättning vid anställningens upphörande före den 1 oktober 1945.

För att annan tolvmånadersperiod än det föregående kalenderåret skall få läggas till grund för semesterns beräknande fordras en överenskommelse mellan parterna; och arbetsgivaren äger icke ensidigt föreskriva, att semestern skall utgå i förskott, d. v. s. redan under löpande kvalifikationsår. Utan överenskommelse må arbetsgivaren icke för arbetstagare, som anställts exempelvis den 1 oktober 1944 men uppsagt sig eller uppsagts till den 1 oktober 1945, bestämma att den å månaderna januari—september 1945 belöpande semestern skall utgå före anställningens upphörande. Arbetstagaren har i dylikt fall rätt till semesterersättning för angivna månader. Däremot äger arbetsgivaren givetvis låta arbetstagarens under månaderna oktober—december 1944 förvärvade semesterrätt utgå i form av semester, exempelvis under uppsägningstiden. Ej heller kan arbetstagare, som anställts i början av 1944 och som slutar anställningen senare under året, mot sin vilja förmås uttaga under anställningen intjänad semesterförmån i form av ledighet. Tilldelas dylik arbetstagare det oaktat under 1944 ledighet med bibehållen

lön, har arbetsgivaren icke härigenom fullgjort sin skyldighet i semesteravseende.

Man kan fråga sig om vad senast anförts väl rimmar med semesterlagstiftningens grund att bereda arbetstagaren ledighet för vila och rekreation och icke att medelst semesterersättning skaffa arbetstagaren en lönefyllnad. Det bör då hållas i minnet, att lagen syftar till att göra det möjligt för arbetstagaren att på arbetsgivarens bekostnad komma i åtnjutande av en årlig semesterledighet och att man torde kunna utgå från att även de arbetstagare, som skifta arbetsgivare, äro i arbete tämligen kontinuerligt året om. En arbetstagare, som — efter att under 1944 ha åtnjutit på arbete under 1943 belöpande semester och i samband med anställningens upphörande fått uppbära semesterersättning för 9 månader (januari—september) — tillträtt en ny anställning den 1 oktober 1944, har visserligen i den nya anställningen rätt allenast till 3 dagars semester under 1945. Vid den förra anställningens upphörande har dock arbetstagaren fått medel, som gör det möjligt för honom att, därest han kan utverka erforderlig ledighet i den nya anställningen, njuta full semester även i denna. Skulle arbetsgivaren äga förlägga semestern i förskott, skulle stora oregelbundenheter i fråga om de årliga semestrarna kunna uppstå; och det synes mindre följdriktigt, att lagen ges sådan utformning, att även mot arbetstagarens vilja semesterledigheten ena året blir förhållandevis lång, medan arbetstagaren andra året får själv bekosta sin semester, därest han vill komma i åtnjutande av dylik.

Av det anförda torde framgå, att från teoretisk utgångspunkt några befogade anmärkningar mot utformningen av de gällande bestämmelserna på detta område knappast kunna framställas. Nu ha emellertid från olika håll anmärkningar gjorts, att bestämmelserna verka därhän, att arbetstagarna under vissa omständigheter få sina semesterförmåner fördubblade och att semesterförmånen kommit att framstå såsom ren lönefyllnad. Särskilt har klagats över att arbetstagare, som anställts i början av ett år och under den följande sommaren fått åtnjuta två veckors semester, det oaktat vid avflyttning senare under året med lagens hjälp kunnat utfå semesterersättning för hela den tid anställningen varat. Över huvud har från arbetsgivarhåll anmärkts mot att arbetsgivarens åtgärd att bevilja arbetstagaren semester under löpande år lett därtill, att arbetstagaren kunnat utfå dubbel semesterförmån.

Givetvis har det icke varit lagstiftarens mening, att en arbetstagare med stöd av semesterlagen skulle få rätt till någon slags dubblering av semesterförmånen eller rätt till mer omfattande semesterförmån än som motsvarar en betald ledighetsdag för varje anställningsmånad. Uppenbart är även, att för lagstiftaren ledigheten framstått såsom det primära och att semesterrätten därför om möjligt bör utgå i form av ledighet. Att rätt till semesterersättning vid anställnings upphörande införts är endast en följd av lagstiftningens allmänna konstruktion.

Av vad tidigare anförts framgår, att lagstiftaren gjort det möjligt för parterna att genom överenskommelse om kvalifikationsårets förläggning

ordna så, att största möjliga utrymme ges för semesterledighet och mindre för semesterersättning. Genom därför lämpad anpassning av kvalifikationsåret kan undvikas, att sådana situationer uppkomma, att arbetstagaren vid anställningens upphörande får anledning att göra anspråk på särskild semesterersättning. En husmoder, som anställt ett hembiträde i början av året, kan således avtala med hembiträdet att löpande kalenderår skall vara kvalifikationsår för årets semester. Om hembiträdet anställes under senare delen av ett år, kan avtalas att löpande anställningsår skall utgöra kvalifikationsår för därunder utgående semester. När det likväl getts uttryck för missnöje med lagstiftningen i förevarande hänseende, torde förklaringen vara, att i arbetsförhållanden, som icke regleras av kollektivavtal, hithörande frågor i allmänhet icke göras till föremål för någon överenskommelse och att det, särskilt för förvaltningspersonal, ansetts naturligt att ge den anställde en vilotid redan under första anställningsåret. Ytterligare en orsak till missnöjet torde ha varit, att praxis — jfr arbetsdomstolens dom nr 11/1940 och N. J. A. 1941 sid. 269 — ställt sig avvisande till tanken att från den omständigheten att arbetstagare åtnjutit semester på visst sätt draga några slutsatser angående huruvida överenskommelse träffats om annat kvalifikationsår än föregående kalenderår. I båda nyssnämnda fall har under slutåret åtnjuten semester icke ansetts böra föranleda någon inskränkning i den semesterrätt arbetstagaren under samma år förvärvat enligt lagen. Emellertid torde det icke vara möjligt, att av dessa rättsfall draga några mera bestämda slutsatser i förevarande hänseende. Såsom tidigare (sid. 121) framhållits, avse båda rättsfallen övergångsförhållanden, där det gällt att tillämpa en ny lagstiftning på äldre arbetsavtal; och vad förvaltningspersonal beträffar torde man icke tidigare ha räknat med särskilt kvalifikationsår på samma sätt som enligt lagen, varjämte väl i allmänhet för sådan personal icke tidigare funnits rätt till semesterersättning vid avgång ur tjänst. De ovan omförmälda hovrättsdomarna hänföra sig däremot till fall, då arbetstagaren anställts under semesterlagens giltighetstid och där arbetstagaren enligt överenskommelse med arbetsgivaren erhållit semesterledighet redan under det löpande anställningsåret.

Det synes kommittén föga tillfredsställande att en arbetstagare, som på egen begäran eller i varje fall utan invändning under löpande anställningsår erhåller semesterledighet av längd motsvarande minst en dag för varje kalendermånad anställningen varat, vid anställningens upphörande skall ha anspråk på ytterligare kontant semesterförmån. Det kan icke rimligen förutsättas att arbetsgivare, som beviljar hos honom anställd arbetstagare semester redan under löpande anställningsår, med denna åtgärd avser att bereda arbetstagaren dubbel semesterförmån. Ej heller bör åtgärden kunna uppfattas på dylikt sätt av arbetstagaren. Kommittén anser, att — även om lagen anvisat parterna en möjlighet att komma till rätta med ifrågavarande problem och även om lagens innehåll i förevarande avseende icke blivit slutgiltigt prövat i praxis — lagen likväl bör erhålla sådan utformning, att densamma icke

möjliggör dubblering av semesterförmånen. De nuvarande bestämmelserna på detta område ha onekligen föranlett viss irritation.

Någon ändring i lagens huvudregel om kvalifikationsårets förläggning torde emellertid icke böra vidtagas. Ej heller synes böra ifrågakomma att åt arbetsgivaren ensamt överlämna bestämmanderätten i fråga om kvalifikationsårets förläggning till annan tid än föregående kalenderår. En möjlighet skulle vara att till de nuvarande bestämmelserna i 4 § första stycket foga ett stadgande syftande till att omkasta bevispresumtionen beträffande frågan huruvida överenskommelse träffats angående ändrad förläggning av kvalifikationsåret. Ett dylikt stadgande skulle kunna ges det innehållet att, därest arbetstagare utan invändning mottagit semester innan han blivit därtill berättigad, överenskommelse skulle anses träffad därom, att löpande anställningsår eller ock löpande kalenderår skulle utgöra kvalifikationsår. En regel med detta innehåll torde emellertid icke vara väl avpassad för de olika situationer som kunna tänkas uppkomma. Därest löpande anställningsår skulle anses såsom kvalifikationsår, kan man fråga sig om icke beträffande arbetstagare, som anställts i början av ett år och beviljats semester samma år, det ligger närmast till hands att hänföra semestern till det löpande kalenderåret; och sedan arbetstagaren varit anställd under något eller några år förlorar anställningsåret helt sin betydelse. Motsvarande svårigheter uppkomma om löpande kalenderår i stället skulle anses utgöra kvalifikationsår. För arbetstagare, som anställts i slutet av ett kalenderår men som redan under sommaren nästa år beviljats full semesterledighet, torde det vara oegentligt att hänföra semestern till det löpande kalenderåret.

Vad man egentligen vill komma till är att förhindra, att arbetstagare, vilken under en anställning — framför allt en kortvarig sådan — åtnjutit semesterledighet under minst det antal dagar, som arbetstagaren intjänat, vid anställningens upphörande dessutom skall kunna utfå semesterersättning. Med hänsyn härtill synes det kommittén mest rationellt att i detta sammanhang lämna lagens kvalifikationsbestämmelser orubbade och i stället komplettera lagens stadganden om semesterersättning med en regel av åsyftat innehåll. Regeln torde kunna innebära, att därest arbetstagare utan invändning erhållit semester, vartill han enligt kvalifikationsbestämmelserna ännu icke blivit berättigad, må vid bestämmande av semesterersättning motsvarande antal dagar avräknas. Med en dylik bestämmelse skulle en arbetstagare, som anställdes exempelvis den 1 oktober 1945 och under sommaren 1946 utan invändning åtnjutit 6 dagars semester, vid anställningens upphörande den 1 oktober 1946 icke vara berättigad till semesterersättning för mer än 6 dagar. Då emellertid en sådan avräkning ur vissa synpunkter torde kunna te sig obillig för en arbetstagare med längre anställningstid, synes regelns tillämplighet böra inskränkas till att gälla endast anställning, som icke varat mer än två år. För att avräkningsregeln över huvud skall kunna bli tillämplig måste givetvis vara fråga om ledighet som haft karaktär av semester. En arbetsgivare bör således icke ha möjlighet att ensidigt i efter-

hand dekretera, att viss arbetstagaren tidigare beviljad ledighet — vid vars beviljande tal icke var om att den skulle utgöra semester — vid semesterersättningens beräknande skall anses ha utgjort semester (jfr arbetsdomstolens dom nr 95/1940).

Under åberopande av det anförda föreslår kommittén, att lagens bestämmelser om kvalifikationstid lämnas oförändrade men att reglerna om semesterersättning kompletteras på angivet sätt.

VII. Semesterns längd.

Gällande lag och dess förarbeten.

Enligt 4 § första stycket semesterlagen 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 jämlikt 4 § andra stycket endast för kalendermånad, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar. Härvid skall med dag, å vilken arbete utförts, jämställas 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.

I tredje stycket av ifrågavarande paragraf föreskrives, att söndagar icke inräknas 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.

I detta sammanhang bör även märkas 2 § första stycket, vari stadgas, att 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 lagen, dylik sedvänja skall, med beaktande av övriga bestämmelser i lagen, lända till efterrättelse för arbetstagarna i yrkesgruppen.

Vad angår militär tjänstgöring jämställdes enligt semesterlagens ursprungliga lydelse med arbetad tid sådan repetitionsövning (om 25 eller 30 dagar), landstormsrepetitionsövning (om 5 dagar) och landstormsbefälsövning (om 12 dagar), varom stadgades i 1936 års numera upphävda värnpliktslag. Genom lag den 28 juni 1941 (nr 559) föreskrevs, att även beredskapsövning — som enligt 1936 års värnpliktslag omfattade högst 30 dagar — skulle i semesterhänseende anses såsom arbetad tid. Sedan den nu gällande värnpliktslagen den 30 december 1941 (nr 967) dels helt utmönstrat vissa tidigare militärövningar,

dels medfört ändringar beträffande andra sådana övningar, dels ock infört nya militärövningar, fingo bestämmelserna i 4 § andra stycket semesterlagen sin nuvarande lydelse genom lag den 27 mars 1942 (nr 119).

Till närmare upplysning rörande den i 4 § andra stycket avsedda militärtjänstgöringen — s. k. privilegierad militärtjänstgöring — må här anmärkas följande.

Bestämmelser om den militära tjänstgöring, som åligger de värnpliktiga, återfinnas i 27 § samt i 28 § 1 mom. 1941 års värnpliktslag. Enligt 27 § är värnpliktig skyldig att för sin utbildning tjänstgöra under sammanlagt 450 dagar, fördelade på en *första tjänstgöring* (tjänstgöring i en följd) om 360 eller 420 dagar, en eller två *repetitionsövningar* om tillhopa högst 60 dagar samt en *efterutbildningsövning* om 30 dagar. Värnpliktiga, som uttagits för utbildning till officer eller underofficer, samt värnpliktiga, som idka studier för utbildning till läkare, tandläkare m. m., kunna åläggas *fortsatt tjänstgöring,* som kan överstiga 60 dagar. Om Konungen med hänsyn till krigsberedskapen prövar nödigt, kunna förekomma *beredskapsövningar* om sammanlagt högst 180 dagar. Beträffande *tjänstgöring för värnpliktiga, som uttagits till handräckningstjänst,* äger Konungen meddela särskilda bestämmelser.

Jämlikt 28 § 1 mom. värnpliktslagen äger Konungen, då rikets försvar eller dess säkerhet eljest det kräver, efter statsrådets hörande till tjänstgöring inkalla samtliga värnpliktiga eller värnpliktiga till det större eller mindre antal, som finnes behövligt.

Såsom privilegierad militärtjänstgöring räknas i enlighet härmed — under förutsättning att tjänstgöringen icke ansluter sig direkt till första tjänstgöring — repetitionsövning, efterutbildningsövning, fortsatt tjänstgöring om högst 60 dagar samt tjänstgöring för värnpliktiga, avsedda för handräckningstjänst, om högst 60 dagar.

Militärövning, som icke i semesterhänseende är privilegierad, är 1) första tjänstgöring; 2) beredskapsövning (som dock icke är avsedd att förekomma under ordinära förhållanden); 3) fortsatt tjänstgöring om mer än 60 dagar; 4) tjänstgöring för värnpliktiga, avsedda för handräckningstjänst, om mer än 60 dagar; 5) varje slag av militärövning som direkt ansluter sig till första tjänstgöring; 6) tjänstgöring enligt 28 § 1 mom. värnpliktslagen.

1936 års semestersakkunniga. Enligt de sakkunnigas förslag skulle antalet semesterdagar bestämmas med hänsyn till arbetstagarens anställnings- och arbetsförhållanden under närmast föregående kalenderår. Rätt till semester skulle för arbetstagare, som varit anställd minst fyra månader, föreligga med en dag för varje kalendermånad, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete minst aderton dagar. Såsom privilegierad orsak till frånvaro från arbetet skulle anses olycksfall i arbetet, yrkessjukdom och viss kortvarig militärtjänstgöring (repetitionsövning). Stadgandet i 4 § andra stycket sista punkten saknade motsvarighet i sakkunnigförslaget. I semestern skulle icke inräknas söndagar, men däremot andra helgdagar eller sedvanliga fridagar, då dessa inföllo under semestern. Någon bestämmelse motsvarande stadgandet i 2 § första stycket fanns icke upptagen i de sakkunnigas förslag.

Angående behovet av viss tids semester ur synpunkten att arbetstagaren skulle erhålla tillräcklig rekreation uttalade de sakkunniga, att det icke vore möjligt att använda en på vetenskapliga grunder gjord avvägning av behovet. Det torde i stället vara nödvändigt, att man bestämde sig för viss tid, som kunde anses skälig. Enligt de sakkunnigas uppfattning måste två veckors ledighet anses vara minimum för att en arbetstagare skulle kunna erhålla tillräcklig vila och återvinna krafterna.

De sakkunniga avstyrkte bestämt införandet i lagstiftningen av bestämmelser, som kunde innebära en uppdelning av arbetstagarna i särskilda grupper med olika semesterförmåner. Anledning funnes icke att i en social skyddslagstiftning taga hänsyn till att vissa grupper av medborgare utan samhällets hjälp lyckats förvärva sig förmåner av en storleksordning, som överstege vad ur sociala synpunkter måste sägas vara minimum. De sakkunniga framhöllo emellertid, att behovet av semester otvivelaktigt vore växlande, beroende på det slags arbete vederbörande hade. Vissa arbetsuppgifter vore mera pressande, och det måste därför i och för sig anses mera behövligt för dessa arbetstagare än för andra med en längre tids avkoppling under varje år. Ur sådana synpunkter skulle det vara väl förenligt med en skyddslagstiftnings karaktär att införa en gradering av semesterns längd för olika grupper av arbetstagare. Som exempel å arbetstagare, vilka skulle vara i behov av en längre årlig semester än övriga arbetstagare, kunde nämnas gruvarbetare, vissa grupper av järnbruksarbetare, sjuksköterskor samt i allmänhet arbetstagare med nattjänstgöring. De sakkunniga hade diskuterat möjligheten att låta utföra en vetenskapligt lagd undersökning av olika yrkesgruppers skilda behov av semester. Emellertid hade de sakkunniga därvid måst stanna vid den uppfattningen, att det icke vore möjligt att genom en sådan undersökning vinna resultat, som kunde läggas till grund för utmätning i lagtext av skilda förmåner i avseende å semester för olika arbetstagargrupper. Sakkunnigförslaget innebar i enlighet med det anförda en minimilagstiftning med lika förmåner åt alla arbetstagare.

Beträffande förslaget om en månatlig arbetstid av 18 dagar såsom villkor för semesterrätt förklarade de sakkunniga, att de utgått från att semester endast borde erhållas för månad, under vilken arbetstagaren större tiden utfört arbete.

I fråga om de privilegierade orsakerna till frånvaro från arbetet anförde de sakkunniga bland annat följande.

Även om en arbetstagare under viss månad ej utfört arbete under minst aderton dagar, kunde omständigheterna vara sådana, att den å månaden belöpande semesterrätten skäligen ej borde gå förlorad. Bland de orsaker till bortovaro från arbete, som borde privilegieras på sådant sätt, att bortovaron jämställdes med arbetad tid, då det gällde kvalificering för semester, voro främst att märka åtnjutande av semester. Detta överensstämde med hittills på alla områden tillämpad praxis. Vidare torde böra privilegieras bortovaro, som orsakats av olycksfall i arbetet, eller sådana yrkessjukdomar, som falla under lagen den 14 juni 1929 om försäkring för vissa yrkessjukdomar. Det kunde nämligen icke anses vara skäligt, att en arbetstagare, som skadats i arbetet och till följd därav bleve arbets-

oförmögen, skulle gå förlustig någon del av sin semesterrätt. Det kunde ej heller anses föreligga skäl att tidsbegränsa rätten till semester vid längre bortovaro från arbetet av nu nämnda orsaker. Så länge arbetsavtalet kunde anses gälla, borde den skadade sålunda få beräkna semesterrätt. Av rena billighetsskäl förordade de sakkunniga slutligen, att fullgörandet av repetitionsövning skulle jämställas med att arbetstagaren utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Härvidlag kunde det endast bliva fråga om semesterrätt för en à två dagar, vilken rätt eljest skulle gå förlorad genom repetitionsövningen.

Till belysning av de sakkunnigas uppfattning rörande omfattningen av privilegierad frånvaro må även återges vad de sakkunniga yttrade rörande frånvaro på grund av sjukdom i allmänhet. Härom anfördes bland annat följande.

Beträffande vissa andra fall kunde tvekan anses råda, om privilegiering av viss orsak till bortovaro från arbetet borde ske. Detta gällde främst sådan sjukdom, som ej förorsakats av olycksfall i arbetet och som ej kunde betecknas såsom yrkessjukdom. Härvidlag förelåge visserligen ömmande skäl och ofta nog vore behovet av rekreation efter en genomgången sjukdom mycket stort. Det måste emellertid ihågkommas, att det här gällde en ekonomisk belastning för arbetsgivarna. De sakkunniga ansåge det icke gärna vara tänkbart, att man genom en lagbestämmelse skulle ålägga arbetsgivarna att låta arbetstagarna åtnjuta semester, belöpande på sjukdomstid, i vidare mån än arbetsgivarna kunde anses vara skyldiga att utgiva lön under sjukdomen. Uttryckliga regler härom funnes endast i sjömanslagen. Därjämte torde enligt rättspraxis handelsresande och platsförsäljare äga rätt till lön under sjukdom, intill dess arbetsavtalet upphört att gälla på grund av uppsägning i vanlig ordning. Om man bortsåge från de för stats- och kommunaltjänstemännen gällande avlöningsreglementena funnes i övrigt inga bestämmelser angående rätt till lön under sjukdom annat än i träffade avtal. Kommittén angående privatanställda upptog i sitt förslag till lag om arbetsavtal bestämmelser om lön under sjukdom för de två första kategorierna av arbetstagare, d. v. s. högre och lägre tjänstemän. Att någon föreskrift icke lämnades angående lön under sjukdom för arbetarna berodde enligt motiven på att kommittén ville ansluta sig till praxis, och rätt till sjuklön torde enligt kollektivavtalens bestämmelser icke förekomma i någon större utsträckning. De sakkunniga kunde icke finna skäl föreligga att i fråga om intjänandet av semester privilegiera sjukdom blott för de grupper, som för närvarande enligt lag eller fastställd praxis vore berättigade till lön under sjukdom. En sådan privilegiering av sjukdomstid för vissa grupper av arbetstagare skulle nämligen faktiskt komma att innebära en kategoriklyvning. Bland skälen mot att man för närvarande skulle i lag föreskriva, att semesterrätt skulle kunna intjänas under sjukdomstid, framhölls, att man därigenom skulle åstadkomma en tendens hos arbetsgivarna att verkställa uppsägning, så snart ett sjukdomsfall inträffat, som tenderade att bliva långvarigt. Frågan skulle emellertid komma i ett annat läge, om genom en blivande lag om arbetsavtal rätt till viss tids lön under sjukdom skulle tillförsäkras samtliga arbetstagare. Det borde även framhållas, att rätt till semester, som belöpte på sjukdomstid, kunde anses vara en fråga, där supplerande bestämmelser till lagen lämpligen kunde stadgas i kollektivavtal eller andra arbetsavtal.

I fråga om privilegiering av den tid, varunder kvinna före och efter nedkomst måste antingen på grund av lagbestämmelse eller av fri vilja avhålla sig från lönearbete, låge förhållandena till på enahanda sätt som i fråga om behandlingen av sjukdomstid. Det torde alltså för närvarande ej vara lämpligt att i lag lämna en föreskrift angående rätt att beräkna semester under nu nämnd tid.

Att semester ej skulle kunna intjänas under permittering till följd av arbetsbrist eller under annan arbetstidsförkortning, som icke avsåge minsk-

ning av antalet arbetstimmar per dag, eller under arbetskonflikt, ansågo de sakkunniga såsom självfallet. Här liksom eljest vore det parterna obetaget att överenskomma om bestämmelser som vore fördelaktigare för arbetstagarna.

Till motivering för förslagets bestämmelser att i semestern icke skulle inräknas söndagar men däremot andra helgdagar och sedvanliga fridagar, då dessa infölle under semestern, anförde de sakkunniga bland annat följande.

En lagstiftning om tolv dagars semester komme otvivelaktigt att innebära en icke obetydlig ökad ekonomisk belastning för näringslivet. Detta gällde särskilt beträffande sådana företag, som av skilda anledningar icke ansågo sig kunna giva semester successivt utan i stället helt upphörde med tillverkningen under semestertiden. För dylika företag minskades antalet effektiva arbetsdagar under året. Därmed följde större svårigheter att pressa de allmänna omkostnaderna och att deltaga i konkurrensen på världsmarknaden. Inom exempelvis sågverksindustrien och cellulosaindustrien funnes kartellavtal med utländska producenter, i vilka årskvoten beräknades med hänsyn till den årliga kapaciteten. I sådana fall spelade antalet effektiva arbetsdagar per år en mycket stor roll. Därest åtgärder kunde vidtagas, som skulle kunna underlätta för industrien att genomföra den allmänna semestern om tolv dagar, borde detta ske.

Att helgdagar och andra fridagar inräknades bland semesterdagarna bleve till fördel för arbetsgivarna därigenom att de icke förlorade så många effektiva arbetsdagar. Bestämmelsen vore likaledes till fördel för alla arbetstagare, som avlönades per timme eller dag eller arbetade mot ackordslön. Dessa arbetstagare erhölle nämligen avlöning för en helgdag, som infölle under semestertiden, vilket eljest icke varit fallet. Den föreslagna bestämmelsen kunde däremot sägas vara till nackdel för dem, som vore avlönade med vecko- eller månadslön, då dessa personer därigenom förlorade en eljest arbetsfri dag. Denna omständighet torde dock icke kunna tillmätas avgörande betydelse med hänsyn till de stora fördelar, som den föreslagna bestämmelsen i övrigt medförde. Det borde för övrigt observeras, att en arbetstagare ändock aldrig kunde erhålla kortare ledighet än fjorton dagar, vilket vore vad lagstiftningen fastställde såsom minimum. Vidare torde förhållandet inom tjänstemannagruppen för närvarande ofta vara, att extra helgdagar inräknades i semestern, då de inföllo under densamma.

I fråga om en del av de här ifrågavarande spörsmålen anmälde vissa av de sakkunniga avvikande mening. Sålunda ansåg, bland annat, en ledamot att i lagen borde intagas en bestämmelse om skydd för bättre sedvänja. Genom en dylik bestämmelse skulle förhindras, att lagens stadganden om en minimivå för semestern skulle kunna tagas till intäkt för en försämring av utgående bättre semesterförmåner.

Remissyttranden. Såväl bland myndigheterna som organisationerna voro meningarna delade i fråga om lämpligheten att för helårsanställda arbetstagare bestämma semesterns längd till tolv dagar (se sid. 32—73 i semesterlagspropositionen).

Ingen av de hörda myndigheterna förordade, att arbetstagarna i fråga om semesterns längd skulle uppdelas i olika grupper allt efter arten av den befattning som vederbörande arbetstagare innehade samt det arbete han hade att utföra; och av de organisationer, som yttrade sig, var det endast en, *föreningen Sveriges aktiva handelsresande,* som direkt påyrkade en sådan

kategoriklyvning, ehuruväl även *Daco* och *tjänstemännens centralorganisation* i princip anslöto sig till tanken på en kategoriklyvning. Däremot framkommo i flera yttranden krav på att lagen borde innehålla en bestämmelse om skydd för bättre sedvänja. Yrkanden härom framställdes av, bland andra, *medicinalstyrelsen, Daco* och *tjänstemännens centralorganisation. Landsorganisationen* yttrade, att den för sin del icke hade något att erinra mot att, därest så funnes påkallat, i lagen infördes en bestämmelse av ifrågavarande innebörd.

De föreslagna bestämmelserna om att med arbetad tid skulle jämställas tid för bortovaro från arbetet av vissa privilegierade orsaker föranledde *försäkringsrådet* att uttala, att arbetstagare icke borde få tillgodoräkna sig tid, han varit arbetsoförmögen till följd av olycksfall i arbete, om driften vid det företag, vid vilket han varit anställd, sannolikt legat nere, så att arbete icke kunnat beredas honom även om han varit frisk.

Daco och *tjänstemännens centralorganisation* anmärkte på att de sakkunniga med hänsyn bland annat till risken för uppsägning icke velat privilegiera vanlig sjukdomstid. Organisationerna yttrade härom följande.

Organisationerna funne denna risk betydligt överdriven och kunde icke heller i övrigt godkänna kommitténs resonemang utan ansåge, att en bestämmelse, vilken i detta avseende fullt ut jämställde varje sjukdom med de speciella yrkessjukdomarna, väl vore tänkbar utan samband med en allmän lag om arbetsavtal. Det syntes under alla förhållanden oegentligt, att konsekvensen av att en arbetstagare varit sjukledig viss tid under ena året skulle bliva, att hans semesterförmåner minskades under ett följande. Ur arbetsgivarens intressesynpunkt kunde icke heller en ändring på denna punkt bliva av egentlig betydelse, då den endast komme att avse någon enda semesterdag för en ringa del av arbetstagarna.

Jämväl *landsorganisationen* höll före, att de sakkunniga överdrivit betänkligheterna mot en privilegiering av vanlig sjukdomstid. Landsorganisationen anförde sålunda, att billighetsskäl borde föranleda, att sjukdomstid, möjligen med viss maximering, jämställdes med arbetad tid.

Beträffande sön-, helg- och fridagars inräknande i semestern anförde svenska arbetsgivareföreningen att begreppet fridag tillämpades — förutom å de dagar under året, vilka till följd av sin särskilda karaktär hade ansetts böra vara helt eller delvis arbetsfria — på sådana vanligen veckovis återkommande ledighetsdagar, som arbetarna tilldelades då arbetets natur icke tilläte regelbunden söndagsledighet. Dylika fridagar torde ej vara avsedda med uttrycket sedvanliga fridagar. Även *Sveriges droskbilägares riksförbund* jämte andra arbetsgivarorganisationer fäste uppmärksamheten på att arbete i vissa fack regelmässigt bedreves även å söndagar, medan arbetarna i stället bereddes fridagar å andra dagar. I dylika fall borde även söndagar inräknas i semestern.

Propositionen. I denna anförde *föredragande departementschefen,* att han anslöte sig till de sakkunnigas förslag beträffande semesterns längd. Det av

de sakkunniga framlagda förslaget om tolv arbetsdagars semester syftade att som regel ge den sammanhängande ledigheten en faktisk längd av fjorton à femton dagar. En viloperiod av denna tidslängd torde få anses som det minimum, vid vilket man kunde förvänta påtagliga resultat ur hälsosynpunkt.

Departementschefen fann att frågan om en kategoriklyvning kunde anses avförd från dagordningen samt anförde vidare bland annat:

»Självfallet är, att samma principiella betänkligheter som mot en kategoriklyvning icke kunna göras gällande, då det är fråga om att utmäta olika semesterförmåner för skilda grupper av arbetstagare med hänsyn till konstaterad skillnad i behovet av semester. Här anmäla sig i stället sådana praktiska svårigheter, att problemet icke kan lösas, med mindre man under många år i följd verkställer ingående vetenskapliga undersökningar. Ett uppskov med en semesterlagstiftning i avvaktan på sådana undersökningar kan icke gärna ifrågasättas. Det låter sig måhända göra att beträffande en och annan skarpt avgränsad yrkesgrupp, t. ex. gruvarbetare, objektivt konstatera behov av längre semester än för andra löntagare. Beträffande det stora flertalet yrkesgrupper komma däremot för visso meningarna att bryta sig rörande det faktiska behovet av semester. — — —

Men även bortsett från svårigheten att kunna ena de skiljaktiga meningarna i fråga om det verkliga behovet av semester för olika huvudgrupper av arbetstagare, måste det rent praktiskt vara omöjligt att på ett rättvist sätt differentiera semestern för de mångtaliga befattningar, som förekomma i verkligheten. — — —

Om lagen alltså upptager en och samma semestertid för alla arbetstagare, som lyckas kvalificera sig enligt de givna reglerna, innebär detta emellertid ingalunda någon nivellering eller likriktning i fråga om semesterförmånen. Den verkliga innebörden av lagens bestämmelser är endast, att statsmakterna nu förklara, att varje arbetstagare bör ha minst två veckors semester, om han arbetar hela året, och detta oberoende av vederbörandes ställning i samhället. Den enda framkomliga vägen vid en social skyddslagstiftning av den förevarandes natur torde vara att giva densamma en dylik minimikaraktär. Det står uppenbarligen även efter genomförandet av en sådan lagstiftning fritt för olika grupper av arbetstagare att genom överenskommelse med motparten förvärva sig bättre förmåner än vad lagen medgiver. Efter fastställandet av en allmän miniminivå torde det också komma att visa sig vara möjligt att genom förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagare på ett långt smidigare sätt än som vore tänkbart i en lag tillgodose vissa gruppers objektivt påvisbara behov av en ökad semester i förhållande till den fastställda miniminivån.»

Beträffande frågan om skydd för s. k. bättre sedvänja uttalade departementschefen:

»Vissa organisationer av tjänstemän ha uttryckt farhågor för att en lagstiftning av den nu skisserade läggningen skulle medföra risk för en försämring av för närvarande utgående bättre semesterförmåner än de i lagen fastslagna. För att effektivt förhindra en sådan försämring kräves, att i lagen intages en bestämmelse om skydd för sedvänja, som innefattar bättre förmåner än vad lagen föreskriver som minimum.

Det är enligt min mening självfallet, att lagstiftningen om semester ej bör få tagas till förevändning för ett försämrande av nu utgående semesterförmåner. Anledning antaga att så skulle komma att ske torde knappast föreligga annat än i ett fåtal undantagsfall. För att emellertid förebygga alla risker i detta avseende kan det enligt min mening vara lämpligt, att skydd föreskrives för sedvänja, som är bättre än vad lagen stadgar. Jag förordar därför, att en föreskrift om skydd

för bättre sedvänja införes i lagen. De principiella betänkligheter, som av de sakkunnigas majoritet anförts mot en sådan bestämmelse, synas mig icke vara av beskaffenhet att böra förhindra genomförandet av ett utav praktiska skäl motiverat skydd för bättre sedvänja.

Det torde visserligen icke kunna bestridas, att svårigheter kunna uppstå för domstolarna vid tillämpningen av en bestämmelse av den nu förordade arten. Jag anser det därför vara lämpligt, att skyddet för bättre sedvänja inskränkes till att endast avse semesterns längd. Vidare torde vissa föreskrifter böra givas till ledning för domstolarna vid prövningen i det särskilda fallet av frågan, om sedvänja föreligger. De omständigheter, som härvidlag särskilt böra beaktas, torde vara anställningens art och varaktighet, anställningsorten samt arbetstagarens ålder. I övrigt torde det icke vara vare sig lämpligt eller möjligt att lämna några särskilda anvisningar för domstolarna vid deras prövning av fråga om bättre sedvänja. Om bestämmelsen emellertid utformas på sätt nu förordats, lära de största svårigheterna för den praktiska tillämpningen vara undanröjda.

Då skyddet för bättre sedvänja inskränkes till att avse endast semesterns längd, skola lagens kvalifikationsbestämmelser tillämpas i de fall, då med hänvisning till sedvänja krav framställes om erhållande av längre semester än den i lagen såsom minimum föreskrivna. Den enda föreskrift i lagen, som icke kan tillämpas, är stadgandet om att en semesterdag skall erhållas per kalendermånad, under vilken visst arbete utförts. En proportionell beräkning får i stället komma till användning. Om sålunda för en yrkesgrupp konstateras en sedvänja om aderton arbetsdagars semester, får man vid beräknandet av semesterrätten i det särskilda fallet utgå från att en och en halv semesterdag skall belöpa per kalendermånad. Om det tal, som vid denna beräkning erhålles, blir brutet, bör avrundning ske till närmast hela tal.»

I detta sammanhang må erinras om att departementschefen beträffande lagens stadgande, att överlåtelse av företag eller fartyg icke må inverka på arbetstagarens rätt till semester, yttrade, att det vore självfallet att denna bestämmelse liksom övriga i lagen intagna föreskrifter icke vore tillämplig å den del av utfäst semestertid, som överskrede den tid vilken skulle utgå enligt lagen.

Den av de sakkunniga förordade kombinationen mellan viss tids anställning och det därunder utförda arbetet syntes departementschefen lämpligt avvägd. Departementschefen hade icke heller någon erinran mot förslaget, att frånvaro från arbetet under vissa omständigheter skulle jämställas med arbetad tid. Departementschefen skulle vidare gärna ha sett, att det varit möjligt att med någon tidsbegränsning privilegiera jämväl havandeskap och annan sjukdomstid än den i sakkunnigförslaget omnämnda. I likhet med de sakkunniga befarade emellertid departementschefen, att en bestämmelse härom skulle medföra risk för uppsägning från arbetsgivarens sida. För att icke en arbetstagare, som varit frånvarande från arbetet på grund av olycksfall i arbetet, skulle komma i bättre ställning än övriga hos samma arbetsgivare anställda arbetstagare i fall då under hans frånvaro permittering måst äga rum, förordade departementschefen, att i lagen intoges en bestämmelse om att privilegierad tid icke finge medräknas, därest det vore uppenbart, att arbete eljest icke kunnat beredas arbetstagaren under sådan tid. Denna formulering av föreskriften hade valts för att betona, att arbetsgivaren

måste kunna klart visa, att arbetet icke kunnat beredas vederbörande om hindret icke förelegat. Semestertiden själv borde dock under alla förhållanden få jämställas med arbetad tid.

I propositionen frångicks de sakkunnigas förslag i fråga om sön- och helgdagars inräknande i semestern. Propositionsförslaget innehöll i denna del att i semestern icke skulle inräknas söndagar, helgdagar och sedvanliga fridagar. Härom uttalade departementschefen:

»Jag har tidigare tillkännagivit min uppfattning, att den i lagen bestämda ledigheten bör räcka i två veckor. Den till tolv dagar föreslagna längden å semestern är avpassad med hänsyn till att söndagarna icke inräknas i densamma. Därest söndagarna skulle anses utgöra semesterdagar såsom för statstjänstemännen, finge man i stället öka antalet semesterdagar.

I och för sig måste den av de sakkunniga förordade regeln, att helgdagar och sedvanliga fridagar skola inräknas i semestern, anses vara välgrundad. Arbetstagarna erhålla nämligen ändock alltid minst två veckors ledighet, vilket är ändamålet med lagstiftningen. Bestämmelsen är även fördelaktig för industrien, som därigenom kan erhålla något flera arbetsdagar om året. Då jag likväl icke anser mig böra förorda de sakkunnigas förslag, är det beroende på att jag vill undvika bestämmelser, som kunna föranleda, att semestern för flertalet arbetstagare komme att koncentreras kring de stora högtiderna eller till midsommarveckan. En anhopning av semestern till samma tidrymd för flertalet arbetstagare måste nämligen ur skilda synpunkter anses vara olycklig. Med hänsyn härtill har jag funnit mig böra tillstyrka en bestämmelse om att helgdagar och sedvanliga fridagar i likhet med söndagar icke skola inräknas i semestern.

I anledning av vad som anförts i vissa yttranden beträffande frågan om vad som skall förstås med begreppet sedvanlig fridag vill jag uttala, att därmed avses sådan dag, som för ett flertal arbetstagare icke är arbetsdag, ehuru dagen ej är sön- eller helgdag. Såsom exempel å en sedvanlig fridag vill jag nämna midsommarafton. Däremot kan såsom sådan fridag ej betecknas en fridag, som i det enskilda fallet gives till en arbetstagare i stället för söndagsledighet. Någon särskild bestämmelse om att söndagar skola ingå i semestern inom sådana yrkesområden, där arbete regelbundet utföres å denna dag, torde ej vara erforderlig. Svårighet kan icke föreligga att med utbyte av den för vederbörande arbetstagare tillämpade fridagen mot söndagen beräkna semesterns längd.»

Lagrådet avstyrkte att i lagen skulle intagas bestämmelse om skydd för sedvänja, som i fråga om semesterns längd vore bättre än vad i lagen eljest föreskrivits.

Departementschefen uttalade i anledning härav, bland annat, att de principiella skäl som talade mot lagfästandet av en regel om skydd för bättre sedvänja, icke finge förhindra genomförandet av ett utav praktiska skäl motiverat skydd för bättre semesterförmåner.

Inom riksdagen väcktes åtskilliga *motioner* med förslag till ändring av det framlagda lagförslaget i nu förevarande delar. I några motioner (I: 354; II: 507, 508 och 510) yrkades förkortning av semesterns längd. I andra motioner (I: 352; II: 485, 496, 497 och 506) förordades i olika hänseenden ändringar av de föreslagna reglerna angående det arbete som måste ha utförts för att semesterrätt skall föreligga. I två motioner (I: 352 och II: 506) yrkades, att i semestertiden skulle inbegripas helgdagar och sedvanliga fridagar.

Andra lagutskottet ansåg i sitt utlåtande (nr 58) att två veckor utgjorde ett lämpligt minimum i fråga om semesterns längd. I övrigt anförde utskottet bland annat:

»Utskottet anser sig av vissa skäl icke kunna tillstyrka Kungl. Maj:ts förslag om att aderton dagars arbete måste ha utförts per kalendermånad, för att semesrätt skall inträda. Hänsyn synes nämligen böra tagas till sådana arbetstagare, som på grund av arbetsbrist eller andra orsaker fått den ordinarie arbetstiden nedsatt. En vanlig form för korttidsarbete är, att arbetet bedrives under fyra dagar per vecka. Korttidsarbete av denna beskaffenhet förekom ofta under den senaste krisen. Det har förekommit, att arbetstiden för stora grupper av arbetare flera år i sträck blivit nedsatt till endast fyra dagar per vecka. Om kravet på aderton dagars arbete per månad upprätthålles, erhålla dessa korttidsarbetare semesterrätt endast för ett fåtal månader. Utskottet anser det därför vara skäligt, att kravet nedsättes till att avse endast sexton arbetsdagar. Därigenom erhålla korttidsarbetare, som endast ha fyra dagars arbete per vecka, semesterrätt för samtliga månader av anställningstiden. — — —. På sätt även departementschefen anfört måste det i och för sig anses vara lämpligt, att helgdagar och sedvanliga fridagar skola inräknas i semestern. Arbetstagaren erhåller ju även om så är förhållandet minst två veckors vila, vilket är syftet med lagen. Att helgdagar och sedvanliga fridagar inräknas i semestern är av ett betydande värde för näringslivet, som därigenom erhåller flera produktionsdagar. Därmed ökas möjligheterna för näringslivet att anpassa sig efter de ökade omkostnaderna. En bestämmelse om inräknande av helgdagar i semestern är jämväl fördelaktig för sådana arbetstagare, som utföra sitt arbete mot timlön eller ackord, då nämligen särskild betalning i sådant fall erhålles för helgdagen. De nu nämnda skälen måste tillmätas större betydelse än fruktan för en koncentration av semestern till de större helgerna. Utskottet vill därför förorda, att helgdagar och sedvanliga fridagar i princip skola inräknas i semestern. Denna regel torde emellertid, såvitt angår helgdagar, böra vidkännas ett undantag.

Det är nämligen nödvändigt att härvidlag beakta en omständighet. Jämlikt 6 § andra stycket har undantag från skyldigheten att utgiva semester i ett sammanhang lämnats beträffande arbetstagare vid jordbruket jämte därtill hörande binäringar och trädgårdsskötsel samt beträffande hembiträde i lanthushåll. Den av utskottet förordade bestämmelsen skulle med hänsyn härtill kunna missbrukas på sådant sätt, att semestern för de nu nämnda arbetstagarna utlades å de särskilda helgdagarna. Flertalet arbetstagare vid jordbruket torde dessutom vara årsavlönade, och de skulle alltså icke ens erhålla någon ökad inkomst, därest semestern förlades till årets olika helgdagar. Därmed skulle värdet av reformen för arbetstagarna inom jordbruket praktiskt taget försvinna. Möjligheten till missbruk av lagens bestämmelser i den riktning utskottet nu skisserat måste förhindras. Efter övervägande av frågan vill utskottet förorda, att bestämmelsen om inräknande av helgdagar i semestern utformas på sådant sätt, att dessa dagar ej skola inräknas i semestern, såframt denna utgår med mindre antal dagar i en följd än sex. Av den förordade bestämmelsen följer direkt, att helgdagar skola inräknas i semestern, därest denna utgår med minst sex dagar i en följd.

I fråga om begreppet sedvanliga fridagar vill utskottet anföra följande. Sedan den 1 maj numera jämställts med helgdag, torde det näppeligen finnas någon dag, som mera allmänt är fridag för alla yrkesområden. Uttrycket sedvanlig fridag synes därför böra tolkas så, att sedvänjan skall föreligga inom vederbörande yrkesområde med hänsyn tagen jämväl till de speciella ortsförhållandena.»

Utskottet gjorde intet uttalande i frågan om differentiering av semesterns längd eller om skydd för bättre sedvänja.

Angående de under 1941 och 1942 vidtagna ändringarna i 4 § andra stycket semesterlagen må blott hänvisas till propositionen nr 289/1941 och andra lagutskottets av riksdagen godkända utlåtande (nr 35) över nämnda proposition samt propositionen nr 44/1942 och andra lagutskottets likaledes godkända utlåtande (nr 10) över denna proposition.

Rättstillämpningen.

Till en början må här beröras några rättsfall från arbetsdomstolen, vilka hänföra sig till stadgandet om skydd för bättre sedvänja (2 § första stycket).

Domen nr 119/1940. Under uppgift att inom hotell- och restaurangfacket gällde fast sedvänja av innehåll, att sjukledighet icke lände till inskränkning i arbetstagarens semesterledighet, yrkades, att en servitris, som varit sjuk — annan sjukdom än sådan som avses i 4 § andra stycket semesterlagen — under halva kvalifikationstiden, måtte tillerkännas rätt till full lagenlig semester. Yrkandet ogillades, enär stadgandet i 2 § första stycket ansågs åsyfta endast semestertidens längd i och för sig men icke kvalifikationsgrunderna för semesterrätten. I domen yttrades bland annat:

»Förbehållet till förmån för sedvänja måste anses gälla endast beträffande längre semester än som kommer i fråga enligt lagens regel, att semestern omfattar en dag för varje i kvalifikationstiden ingående kalendermånad. Däremot kan förbehållet icke anses gälla en sedvänja, som allenast hänför sig till förhållanden, vilka enligt lagen utgöra kvalifikationsgrunder för semesterrätten. Om exempelvis sedvänja kan påvisas av den innebörden, att arbetstagare brukat utfå full semester även i sådana fall, då arbetstagaren på grund av annan sjukdom än sådan, som avses i 4 § andra stycket semesterlagen, varit förhindrad att arbeta under viss del av kvalifikationstiden, kan det visserligen sägas, att arbetstagaren, om sedvänjan följdes, skulle erhålla längre semester än enligt lagen, men sedvänjan hänför sig här icke till semestertidens längd i och för sig utan till en kvalifikationsgrund, och förbehållet gäller därför icke i detta fall.»

Samma uppfattning har kommit till uttryck i *domen nr 16/1942.*

Av särskilt intresse är i detta sammanhang arbetsdomstolens *dom nr 18/1943.* Tvisten gällde närmast huruvida för fall, där arbetstagare av arbetsgivaren genom avtal tillförsäkrats längre semester än den i lagen angivna, lagens bestämmelser, särskilt beträffande semesterlön och semesterersättning, skulle äga tillämpning å den överskjutande delen av semestern i den händelse överenskommelse icke träffats rörande vad som skulle gälla i avseende å denna del av semestern. Arbetsdomstolen yttrade i domen, bland annat:

»Till grund för det förslag till lag om semester, som i propositionen nr 286 till 1938 års riksdag framlades av Kungl. Maj:t och som sedermera i huvudsak godkändes av riksdagen, låg ett av särskilda sakkunniga utarbetat förslag. Att döma av åtskilliga uttalanden, som de sakkunniga gjorde i sitt avgivna betänkande, avsågo de sakkunniga, att lagen icke skulle vara av dispositiv natur utan erhålla karaktär av en social skyddslagstiftning, som med tvingande verkan åt arbetstagare av alla olika kategorier inrymde förmånen av en på visst sätt reglerad minimisemester. Samma betraktelsesätt återfinnes också i vederbörande departementschefs motivering till propositionen. På en punkt har denna mening kommit

till särskilt klart uttryck, då beträffande bestämmelsen i lagens 3 § andra stycket första punkten påpekats, att det vore självfallet, att berörda bestämmelse liksom övriga i lagen intagna föreskrifter icke vore tillämpliga å den del av utfäst semestertid, som överskrede den tid, som skulle utgå enligt lagen.

Trots dessa uttalanden framstår det såsom tveksamt, vilken innebörd lagen har i det omtvistade hänseendet. Denna tveksamhet beror på att i propositionen intogs och av riksdagen godkändes en bestämmelse, vilken saknade motsvarighet i de sakkunnigas förslag, nämligen stadgandet i lagens 2 § första stycket av innehåll att, där för arbetstagare i någon yrkesgrupp längre semester i allmänhet utgår än som föreskrives i lagen, dylik sedvänja skall, med beaktande av övriga bestämmelser i lagen, lända till efterrättelse för arbetstagarna i yrkesgruppen. Särskilt på grund av hänvisningen till att övriga bestämmelser i lagen skola beaktas ligger det språkligt sett nära att uppfatta stadgandet såsom avseende tillämpning av lagens samtliga bestämmelser på hela den längre semester, som skall utgå på grund av sedvänja. Ett ytterligare stöd för en sådan tolkning kan man finna däri, att i motiveringen till propositionen förekommer ett uttalande om huru lagens kvalifikationsbestämmelser skola tillämpas för en enligt sedvänja utgående längre semester.

Med en dylik tolkning skulle emellertid lagens bestämmelser för det fall att längre semster utgår på grund av sedvänja erhålla tvingande karaktär även i fråga om den del av semestern, som överskjuter den lagstadgade. Detta strider dock helt mot de skäl, som föranledde att ifrågavarande stadgande upptogs i lagen. Anledningen därtill angavs nämligen uteslutande vara, att lagstiftningen om semester icke borde få tagas till förevändning för ett försämrande av tidigare utgående semesterförmåner. Om lagen i dess helhet tillämpades på en semester, som enligt sedvänja är längre än lagen föreskriver, skulle dock arbetstagaren otvivelaktigt komma att i åtskilliga hänseenden erhålla bättre förmåner än som tidigare enligt sedvänja åtföljt den längre semestern. I motiveringen uttalades därjämte, att skyddet för bättre sedvänja inskränktes till att avse endast semesterns längd. På grund av dessa omständigheter måste det antagas, att lagens övriga bestämmelser icke äro avsedda att vare sig med tvingande verkan eller såsom supplerande tillämpas på den enligt sedvänja utgående semestern till den del densamma i längd överstiger den i lagen föreskrivna. Huruvida däremot lagen innebär att i fall, då sedvänja bestämmer semesterns längd, sedvänjan skall för berörda del av semestern tillämpas också i andra hänseenden, i den mån sedvänjan bevisligen där gjort sig gällande, torde vara en fråga som i detta sammanhang kan lämnas öppen. Med den tolkning, som här ovan antagits, måste den i lagtexten gjorda hänvisningen rörande beaktandet av övriga bestämmelser i lagen uppfattas endast såsom en erinran om att lagens bestämmelser dock alltid med tvingande verkan gälla om den på grund av sedvänja utgående semestern, till den del dess längd överensstämmer med det i lagen angivna tidsmåttet.

Då på sätt härovan antagits lagens bestämmelser icke skola tillämpas för den överskjutande delen av den enligt sedvänja utgående längre semestern, föreligger än mindre anledning till dylik tillämpning, när den längre semestern utgår på grund av avtal.»

Vidare yttrade arbetsdomstolen:

»Ehuru sålunda rätt till semesterersättning för arbetstagare, vars anställning upphör utan att han fått åtnjuta semester, icke kan stödas på semesterlagen, såvitt angår sådan del av semestern, som enligt avtal skall åtnjutas utöver semesterlagens mått, kan naturligen dylik ersättning ifrågakomma på den grund att man tolkningsvis kan i vederbörande avtal inlägga, att arbetstagaren äger åtnjuta denna förmån. Ofta kan det sålunda vara mellan avtalsparterna underförstått, att semesterlagen skall även i fråga om avtalad längre semester äga tillämpning

i sådana avseenden, beträffande vilka uttrycklig avvikelse icke angivits i arbetsavtalet. Även har man att beakta spörsmålet, huruvida semesterrätten till sin natur utgör en sådan förmån, att densamma vid saknad av avtalsbestämmelse i motsatt riktning bör antagas inbegripa rätt att vid anställningens upphörande utfå ersättning för icke åtnjuten semester.»

Spörsmålet om det för den ifrågakomne arbetstagaren gällande avtalets innebörd i sistberörda hänseenden omfattades emellertid icke av den från arbetstagarens sida i målet förda talan.

Samtliga de arbetsdomstolens ledamöter, vilka deltogo i avgörandet av ifrågavarande mål, voro ense om slutet, domstolens vice ordförande och dess arbetarrepresentanter med något avvikande mening. Reservanterna uttalade bland annat följande.

Med hänsyn till att även stadgandet i 2 § första stycket tillagts tvingande verkan och särskilt till den i detsamma intagna hänvisningen till lagens övriga bestämmelser, torde det kunna ifrågasättas, huruvida icke vid tillämpningen av 12 § arbetstagare, som på grund av s. k. bättre sedvänja ägde rätt till längre semester än som eljest följde av lagen, skulle erhålla ersättning därför, i vilket fall sålunda det längre tidsmått, med vilket semestern utginge, skulle läggas till grund för bestämmandet av den i 12 § omförmälda semesterersättningen. Även om berörda spörsmål skulle besvaras jakande, kunde detta dock icke utöva någon inverkan på bedömande av den i målet föreliggande tvisten, där fråga vore om längre semester, som ej utginge på grund av sedvänja utan i anledning av särskilt avtal. I dylikt fall ägde lagen icke till någon del tillämpning med avseende å den del av semestern, som översköte det i lagen angivna tidsmåttet.

Vad härefter angår 4 § andra och tredje styckena märkas följande avgöranden av arbetsdomstolen:

Domen nr 67/1941. Frågan gällde huruvida viss frånvaro från arbetet, föranledd av olycksfall, finge för rätt till semester jämställas med arbetad tid. En arbetare drabbades i november 1933 av olycksfall i arbetet. I juni 1934 återinträdde han i arbete med viss kvarstående invaliditet. Sedan tillståndet försämrats, underkastades han operation den 14 november 1938, varefter han var oförmögen till arbete intill den 20 mars 1940, då han åter började arbeta men med högre invaliditet än förut. Arbetsdomstolen fann att med hänsyn till de omständigheter, som föranlett frånvaron från arbetet under tiden 14 november 1938—19 mars 1940, det icke kunde antagas att berörda tid vore att hänföra under vad i 4 § andra stycket semesterlagen stadgades om frånvaro på grund av olycksfall i arbetet.

Arbetsdomstolens ordförande, med vilken domstolens arbetarrepresentanter instämde, voro skiljaktiga och ansågo det måste antagas, att arbetarens oförmåga till arbete under angivna tidsperiod utgjort en direkt följd av olycksfallet 1933. På grund därav och då någon betydelse icke kunde tillmätas den omständigheten, att olycksfallet inträffat före semesterlagens ikraftträdande, funno dessa ledamöter, att tiden 14 november 1938—19 mars 1940 i fråga om rätten till semester skulle jämställas med arbetad tid.

I *domen nr 106/1941* var fråga om huruvida vissa slussvakter vid en kanal i januari och februari under kvalifikationsåret, d. v. s. mellan seglationsperioderna, arbetat minst 16 dagar, så att även dessa månader skulle kvalificera till semester. Under nämnda månader var kanalen regelmässigt avstängd för trafik och slussvakternas lön — månadslön — var för dessa månader ävensom för mars bestämd till betydligt lägre belopp än för årets övriga månader. Slussvakternas huvud-

sakliga arbetsuppgift mellan seglationsperioderna var att efter direktiv från kanalkontoret sörja för att vattenståndet i kanalen hölles vid konstant nivå, varjämte vissa av slussvakterna hade att utföra avläsningar av vindriktning och vattenstånd samt inkomma med rapporter därom. Arbetsdomstolen uttalade, att semesterrätt uppkommit, enär slussvakterna även mellan seglationsperioderna måste anses ha stått till kanalverkets förfogande för att vidtaga de åtgärder, som kunde bli erforderliga för regleringen av vattenståndet i kanalen.

I förevarande mål gjordes från arbetarsidan vidare, under åberopande av 4 § tredje stycket semesterlagen, gällande, att slussvakterna, som utförde arbete å veckans samtliga dagar — således även å söndagar — och vilka under visst år icke utfått någon semester, skulle vara berättigade att erhålla mot den uteblivna semestern svarande semesterlön för 13 dagar. Arbetsdomstolen förklarade emellertid, att icke på grund av stadgandet i 4 § tredje stycket semesterlagen kunde grundas rätt till semesterlön för större antal dagar än 12.

Angående tillämpningen av 4 § tredje stycket må även uppmärksammas följande av regeringsrätten träffade avgörande:

RegR. årsbok 1940 not. S 212. Omständigheterna voro följande. Enligt den i 1940 års budget för en stad intagna semesterlistan för befattningshavarna vid polisväsendet i staden utgjorde semestertidens längd för överkonstapel och konstapel 14 dagar före det år, under vilket vederbörande uppnådde 40 års ålder, och 21 dagar från och med nämnda år. Sedan poliskammaren i staden fastställt semestertiderna under 1940 för vissa konstaplar och överkonstaplar, anförde ett antal av de berörda polismännen hos länsstyrelsen besvär över att poliskammaren icke vid semestertidens beräknande beaktat den i 4 § tredje stycket semesterlagen intagna bestämmelsen att söndagar icke skola inräknas i semestern. Länsstyrelsen lämnade besvären utan avseende, enär berörda av klagandena åberopade bestämmelse ej vore tillämplig i förevarande fall, där på grund av särskilda föreskrifter arbetstagaren tillförsäkrats semester under längre tid än den i lagen bestämda minimitiden. Kungl. Maj:t fann i utslag den 27 maj 1940, så vitt nu är i fråga, anförda besvär ej föranleda ändring i länsstyrelsens resolution.

Vissa kollektivavtalsbestämmelser.

I de kollektivavtal, som gällde vid årsskiftet 1942/43, förekomma bestämmelser om längre semester än den lagstadgade endast i ett mindre antal fall, huvudsakligast i avtal för försäkringsfunktionärer samt vissa kontors- och affärsanställda ävensom arbetare vid tidningstryckerier, försvarsverkens civilarbetare, järnvägspersonal, arbetare vid postverket, telegraf- och telefonarbetare, kommunalarbetare och befattningshavare hos landsting. I allmänhet utgår den längre semestern efter viss längre anställningstid och vid högre ålder eller under endera av angivna båda förutsättningar. Som exempel må nämnas att försvarsverkens civilarbetare äga rätt till 14 dagars semester från och med det år, då vederbörande uppnår minst 6 anställningsår och fyller 40 år, att arbetare vid telegrafverkets verkstad i Nynäshamn erhålla 15 dagars semester efter 12 anställningsår samt att enligt avtal för vissa försäkringsfunktionärer semester utgår med 14 dagar till och med vederbörandes 21:a levnadsår, med 21 dagar från 22:a till och med 30:de levnadsåret samt med 30 dagar vid uppnådda 30 levnads- och 10 tjänsteår. Emellertid kunna även

andra omständigheter än lång anställningstid och högre levnadsålder medföra att semesterns längd ökas. Vid tidningsföretagens tryckerier, bokbinderier och grafiska anstalter uppgår semesterns längd till 3 veckor för arbetare med ett års yrkesvana, medan lagens regler gälla för övriga arbetare. Allenast i kollektivavtalen för landstingens befattningshavare och för kommunalarbetare synes arbetets mer pressande karaktär ha fått inverka differentierande på semesterns längd. Befattningshavare vid landsting, vilken övervägande tjänstgör vid röntgen, åtnjuter längre semester än andra landstingens befattningshavare, och likaså ha kommunalarbetare med regelbundet natt-, söndags- eller helgdagsarbete eller arbete på 10 timmars dagtid rätt till längre semester än övriga kommunalarbetare.

Enligt vissa avtal ha bestämmelserna i 4 § andra stycket uppmjukats så, att även annan frånvaro från arbetet än den i lagen angivna räknas som arbetad tid. Detta är särskilt fallet med avtal, som röra statlig eller därmed besläktad verksamhet, såsom avtal för arbetare hos vattenfallstyrelsen, järnvägsarbetare, telegraf- och telefonarbetare samt tobaksarbetare. Detsamma är förhållandet med avtal för kontors- och affärsanställda. Enligt dessa avtal är det framför allt sjukdomstid och havandeskapstid som till olika längd — i allmänhet högst 3 månader — likställas med arbetad tid. Stundom erfordras för dylik likställighet, att sjukavlöning utgår under sjukdomstiden. För gruvarbetare i Kiruna och Malmberget gäller, att inställandet av arbete till följd av klimatiska förhållanden eller konjunkturförhållanden icke må utgöra hinder för erhållande av semester. Ej heller får sympatilockout medföra förlust av semester. Enligt olika lokalavtal inom livsmedelsindustrien påverkas semesterrätten ej heller av annan frånvarotid upp till 3 månader än sjukdomstid (havandeskapstid), och i vissa lokalavtal av mindre räckvidd inom textilindustrien stadgas helt generellt, att frånvaro på grund av sjukdom (inberäknat barnsbörd) samt permittering på grund av arbetsbrist icke må inverka på arbetarens kvalificering till semesterledighet och semesterersättning.

Nämnas må ytterligare, att helgdag, som infaller på annan veckodag än söndag, icke räknas som semesterdag för grafiska arbetare vid tidningsföretag, för vissa bageri- och andra livsmedelsarbetare samt för vissa handelsarbetare vid kooperativa företag. Enligt riksavtalet för fastighetsarbetare skall ledighet beviljas arbetare å de söndagar som infalla under semestern eller i anslutning till denna.

Reformkrav.

Någon allmän förhöjning av det lagstadgade antalet semesterdagar synes icke ha ifrågasatts. Däremot ha — i motioner (I: 75 samt II: 77 och 120) vid 1944 års riksdag — yrkanden framkommit om en utsträckning av semesterns längd för vissa arbetstagargrupper; och kommittén har, såsom tidigare anförts, erhållit i särskilt uppdrag att verkställa omprövning av frågan om differentie-

ring av den lagstadgade semesterns längd för olika grupper av arbetstagare med hänsyn till deras semesterbehov.

I en motion (II: 330) vid 1939 års lagtima riksdag yrkades att rätt till semester skulle föreligga för kalendermånad, under vilken arbetstagare för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 6 dagar. Därjämte föreslogs i motionen dels uteslutande av bestämmelsen, att dag, under vilken arbetstagaren varit oförmögen till arbete eller fullgjort militär tjänstgöring, icke må räknas honom till godo, därest arbete eljest uppenbarligen icke kunnat beredas honom å sådan dag, dels ock ändring av 4 § tredje stycket, så att i semestern icke skulle inräknas söndagar, helgdagar och sedvanliga fridagar. Yrkandena föranledde på hemställan av andra lagutskottet (utl. nr 37) ej till någon åtgärd. I en motion (II: 400) vid 1944 års riksdag yrkades, att kravet på viss tids arbete per månad nedsattes till att avse 14 dagar. Yrkandet avstyrktes av andra lagutskottet (utl. nr 8) och vann ej heller riksdagens bifall.

Nedsättning av det antal arbetsdagar i månaden, vilket enligt lagen fordras för semesterrätt, har även hos kommittén påyrkats från arbetstagarhåll, liksom yrkanden framkommit om utsträckning av de i lagen privilegierade frånvaroorsakerna till att avse även annan sjukdom än sådan som för närvarande är privilegierad samt om ändring av bestämmelsen, att helgdagar skola inräknas i semestern.

Vidare har från olika håll framhållits, att arbetstagare, som normalt utför arbete samtliga dagar i veckan, d. v. s. även å söndag — såsom exempelvis brevbärare, kreatursskötare och mejeriarbetare — enligt lagen icke tillförsäkras lika lång sammanhängande semester som andra arbetstagare.

Kommittén.

Semesterlagen har karaktär av en allmän minimilagstiftning med lika förmåner för alla arbetstagare. Semesterns längd är i lagen fastställd till 12 dagar, gällande för arbetstagare som är i arbete hela året.

Kommittén anser sig sakna anledning att ingå i någon prövning av frågan, om semesterns längd allmänt sett är i lagen lämpligen avvägd. Däremot har kommittén enligt särskilt uppdrag att undersöka huruvida i lagen någon differentiering av semesterns längd bör ske efter växlande semesterbehov. Spörsmålet härom gäller närmast, huruvida inom samhället finnas grupper av arbetstagare, vilkas arbete är så pressande, att deras rekreationsbehov framstår såsom avsevärt större än andra arbetstagares och vilka därför i lagen böra tillförsäkras en längre semester än andra arbetstagare. Kommittén har funnit, att denna fråga — som vid semesterlagens antagande var föremål för ingående överväganden — icke bör omprövas allenast med hänsyn till härutinnan redan tillgängligt material. För frågans bedömande har kommittén ansett nödvändigt att företaga en närmare utredning. Denna utredning, som igångsatts till en början under riksförsäkringsanstaltens medverkan, kommer säkerligen att ta avsevärd tid i anspråk. Kommittén har där-

för ansett sig böra fullgöra sitt ursprungliga uppdrag utan att avbida resultatet av berörda utredning. I det av kommittén nu avgivna betänkandet ingår därför kommittén icke vidare på spörsmålet om semesterns differentiering, utan därtill återkommer kommittén i ett senare sammanhang.

Semesterlagen är i sin nuvarande form i princip uppbyggd så, att en arbetstagare, som på mera varaktigt sätt är anställd hos sin arbetsgivare, genom att i viss utsträckning utföra arbete intjänar semester — i vissa fall blott semesterlön — som vid en senare tidpunkt får tillgodonjutas. Kommittén — som förordat en förkortning av karenstidens längd från 180 dagar till 30 dagar — finner icke skäl att frångå den gällande lagens regler med avseende å kravet på viss tids arbete per månad. Med tid, under vilken arbete utförts, jämställer lagen semestertid samt tid då arbetstagare varit frånvarande från arbetet på grund av olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom eller ock fullgjort militärövning av viss beskaffenhet. Ifrågavarande undantag, som delvis förestavats av rena billighetsskäl, innebära otvivelaktigt ett avsteg från lagens princip. Någon anledning att nu inskränka dessa undantag synes emellertid icke föreligga.

Vad angår frågan, huruvida rätt till semester skall föreligga jämväl för annan militärtjänstgöring än sådan som avses i semesterlagen, vill kommittén framhålla, att spörsmålet huru av det nuvarande tidsläget förorsakad eller eljest med extra ordinära förhållanden sammanhängande militärtjänstgöring skall behandlas i semesterhänseende icke bör regleras i semesterlagen. Denna princip har redan kommit till uttryck i lagen den 28 juni 1941 (nr 560) om semester för viss militär tjänstgöringstid m. m., enligt vilken under 1940 fullgjord försvarsberedskapstjänstgöring medförde rätt till semester, därvid dock staten svarade för därå belöpande semesterlön. Genom krigsfamiljebidragsförordningen den 30 juni 1942 (nr 521) har sådan militärtjänstövning, som avses i 28 § 1 mom. värnpliktslagen, uppmärksammats även ur semestersynpunkt. Såsom framgår av förarbetena till nämnda förordning (jfr propositionen nr 339/1942) är nämligen den hemortslön som utgår enligt förordningen avsedd att motsvara, bland annat, den kontanta semesterförmån som utgick enligt nyssberörda lag den 28 juni 1941.

Kommittén finner sig således icke böra föreslå någon ändring beträffande de redan privilegierade orsakerna till frånvaro från arbetet. Emellertid anser kommittén, att en ny privilegierad orsak bör införas i lagen, nämligen havandeskap. De billighetsskäl, som tala för att arbetstagaren får i semesterhänseende tillgodoräkna sig viss frånvarotid, göra sig uppenbarligen minst lika starkt gällande beträffande havandeskapstid. Någon risk för att havandeskapstidens privilegiering i semesterhänseende skulle göra arbetsgivarna benägna att avskeda arbetstagare torde icke behöva hysas. Genom lag den 19 maj 1939 (nr 171) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m. har förbud stadgats mot avskedande av kvinnlig arbetstagare av den anledningen, att hon i samband med havandeskap eller barnsbörd under skälig tid, dock högst 12 veckor, avhåller sig

från arbete. Visserligen gäller denna lag icke för arbetsgivare, som ej i regel har minst tre arbetstagare i sin tjänst, samt ej heller för arbetstagare, som ej haft sin anställning sedan minst två år tillbaka. Lagstiftningen vilar dock på den uppfattningen, att havandeskap icke bör få inverka på arbetstagarens anställningsförhållande, och till följd härav torde man vara berättigad antaga, att havandeskapets privilegiering i semesterlagen icke skall ge anledning till några obehöriga avskedanden. Hur långt arbetsgivarens skyldighet att bereda arbetstagaren semesterförmån för havandeskapstid skäligen bör utsträckas är en omdömesfråga. Kommittén har i förevarande hänseende stannat för samma tid, som anges i nyssnämnda lag den 19 maj 1939 eller högst 12 veckor, vilken tid också motsvarar den maximala barnsängsledigheten enligt 17 § arbetarskyddslagen. Kommittén föreslår alltså, att tid, varunder arbetstagare i samband med havandeskap avhåller sig från arbetet, skall räknas såsom arbetad tid, dock högst intill 12 veckor. Denna tid torde få hänföra sig till varje havandeskap och alltså icke — såsom för närvarande gäller i fråga om militärövning — till varje kvalifikationsår.

Beträffande sön- och helgdagars inräknande i semestern kan kommittén icke tillstyrka någon ändring i de regler som härutinnan gälla. Likväl torde de nuvarande bestämmelserna i 4 § tredje stycket böra i visst hänseende fullständigas. Att så bör ske sammanhänger därmed, att för vissa arbetstagare den normala arbetstiden omfattar samtliga dagar i veckan. Av ordalydelsen i 4 § tredje stycket skulle för dylikt fall kunna anses följa, att arbetstagaren, eftersom söndag icke inräknas i semestern, skulle vara skyldig att utföra sitt arbete under söndag som infölle under ledigheten. En sådan tolkning är dock ej möjlig, utan i detta fall torde söndagen jämställas med arbetsdag. Härav följer emellertid, att om arbetstagaren påbörjar sin semester exempelvis en söndag, semestern skulle upphöra torsdagen i påföljande vecka.

Av den ovan lämnade redogörelsen för semesterlagens förarbeten framgår, att — ehuru lagen icke ger rätt till mer än tolv dagars semester — meningen med lagen skulle vara att tillförsäkra arbetstagarna två veckors ledighet från arbetet. Arbetstagare, vilken är skyldig att utföra sitt arbete även å söndag, blir emellertid med lagens nuvarande utformning icke berättigad till mer än 12 ledighetsdagar och får således kortare sammanhängande ledighet än andra arbetstagare. Detta kan icke vara tillfredsställande, i all synnerhet som ifrågavarande arbetstagare vanligen äro i större behov av rekreation än andra. För att ernå likställighet mellan arbetstagarna i förevarande avseende torde därför i lagen böra införas en regel, som tillförsäkrar de arbetstagare, som ha att utföra sitt arbete jämväl å söndag, ledighet från arbetet å söndag som infaller under eller omedelbart efter semestern. Emellertid åtnjuta sistnämnda arbetstagare understundom helt eller delvis kompensation för sitt söndagsarbete genom ledighet å annan veckodag. Fördenskull synes berörda regel böra kompletteras med ett stadgande av innehåll, att därest dylik ledighetsdag infaller under semestern, den skall inräknas däri. Vad nu sagts om söndag torde få gälla även beträffande sådan helgdag, som icke skall in-

räknas i semestern, d. v. s. helgdag som infaller under en semester av kortare varaktighet än 6 dagar.

Vid semesterlagens antagande bröto sig meningarna starkt angående huruvida lagen borde inrymma en bestämmelse om skydd för sådan sedvänja, som innefattar bättre semesterförmåner än de lagstadgade. Man stannade emellertid för en bestämmelse i ämnet av den anledningen, att lagstiftningen icke skulle få tagas till intäkt för ett försämrande av de semesterförmåner, som redan tillkomme vissa grupper arbetstagare, men för att underlätta bestämmelsens tillämpning begränsades skyddet för bättre sedvänja till att avse semesterns längd. Skyddet avser således icke sådana bättre semesterförmåner, som följer av för arbetstagaren gynnsammare kvalifikationsgrunder än de lagstadgade, exempelvis att frånvaro från arbetet på grund av permittering eller annan sjukdom än yrkessjukdom icke påverkar semesterrätten.

Kommittén har icke funnit att efter lagens tillkomst något skäl yppats för rubbande av skyddet för bättre sedvänja. Bestämmelsen härutinnan synes dock böra få ett något ändrat innehåll, så att av densamma framgår, att där på grund av sedvänja längre semester utgår än enligt lagen, samtliga bestämmelser i lagen få motsvarande tillämpning å semestern i dess helhet. Kommittén har nämligen — under beaktande av de uppenbara fördelar som måste vara förenade därmed att i det särskilda fallet samtliga semesterförmåner bli enhetligt bestämda — ansett sig böra utgå från att anledning icke föreligger att tillägga semester, som utgår på grund av sedvänja, annan karaktär än den som grundar sig direkt på lagen. Liksom för närvarande skulle sedvanebestämmelsen då verka därhän, att medan semester enligt lagen utgår med en dag för varje kalendermånad av den å kvalifikationsåret belöpande anställningstiden, semestern vid bättre sedvänja utgår med det proportionsvis högre antal dagar för varje kalendermånad av nämnda anställningstid, vartill den enligt sedvänjan längre semestern föranleder. Med kommitténs ståndpunktstagande kommer emellertid det längre tidsmått, med vilket semestern på grund av sedvänja utgår, att läggas till grund även vid bestämmande av den semesterersättning, vartill arbetstagaren kan vara berättigad. Därest sedvänjan medger rätt till 18 dagars årlig semester, blir således en arbetstagare, som vid anställningens upphörande har att utfå semesterersättning för 6 månader, berättigad till semesterersättning för 9 dagar. I denna del innebär således förslaget en förbättring för arbetstagarna i förhållande till vad som för närvarande ansetts gälla. Å andra sidan följer av förslaget, att där semester på grund av sedvänja utgår med 18 dagar årligen, arbetsgivaren äger för varje månad, under vilken arbetstagaren varit frånvarande från arbetet av annan än i lagen privilegierad orsak, minska semesterns längd med $1^1/_2$ dag. Den nuvarande lagens innebörd i detta hänseende synes vara oklar. För att ge stadgandet om bättre sedvänja den ändrade innebörd, som nu antytts, har kommittén ansett detsamma böra intagas i samband med bestämmelserna angående semesterns omfattning.

Såsom anförts måste det av praktiska skäl vara av stort värde att icke

olika delar av en och samma semester skola bedömas efter skilda regler. Från denna synpunkt borde även i de fall, där den längre semestern utgår på grund av avtal, lagen äga tillämpning jämväl på den del av semestern, som icke kan stödjas på lagen. Här anmäla sig emellertid sådana principiella betänkligheter, att kommittén ansett sig icke kunna förorda en bestämmelse av dylikt innehåll. Avtalets innebörd i förevarande hänseende får här bli utslagsgivande.

VIII. Semesterns förläggning.

Gällande lag och dess förarbeten.

Enligt 6 § första stycket semesterlagen äger arbetsgivaren bestämma, när semestern skall utgå. Därvid skall iakttagas, att semestern skall utgå i ett sammanhang, såframt icke överenskommelse om annan ordning träffas med arbetstagaren. Föreskriften om att semestern skall utgå i ett sammanhang gäller dock enligt andra stycket i samma paragraf icke beträffande arbetstagare vid jordbruket jämte därtill hörande binäringar och trädgårdsskötseln samt beträffande hembiträde i lanthushåll.

I tredje stycket av 6 § föreskrives, att semestern icke må utan arbetstagarens medgivande förläggas till tid, då arbetstagaren i samband med havandeskap avhåller sig från arbete eller är oförmögen till arbete av anledning, som i 4 § andra stycket sägs, eller fullgör sådan militär tjänstgöring, varom i samma stycke förmäles. Semester för arbetstagare å fartyg må enligt 6 § fjärde stycket icke utan arbetstagarens medgivande utgå annat än i svensk hamn.

Arbetsgivaren skall enligt 7 § senast 14 dagar före semesterns början på lämpligt sätt underrätta arbetstagaren om tiden för semestern.

1936 års semestersakkunniga. Enligt de sakkunnigas förslag skulle det tillkomma arbetsgivaren att bestämma, när semester skulle utgå. Därvid skulle iakttagas, att semestern med vissa undantag skulle utgå i ett sammanhang under tiden den 2 maj—30 september, såframt icke överenskommelse om annan ordning träffats med arbetstagaren. Vad sålunda föreskrivits om semesterns förläggning i ett sammanhang och under viss period av året skulle icke gälla beträffande bland annat jordbruket jämte därtill hörande binäringar, arbetstagare å fartyg samt arbetstagare vid företag inom yrkesområde, där en förläggning av semestern till nämnda period av året skulle med hänsyn till arbetets säsongbetonade natur eller andra omständigheter vara för arbetsgivaren uppenbart olämplig. Förslaget — som innehöll bestämmelser om att med arbetad tid skulle jämställas viss privilegierad frånvarotid — stadgade icke förbud för arbetsgivaren att förlägga semestern till sådan frånvarotid.

De sakkunniga framhöllo, att med hänsyn till praxis och produktionens intresse det ej torde vara möjligt att lagfästa annan regel än att arbetsgivaren skulle äga bestämmanderätten i fråga om semesterns förläggning. Då endast en sammanhängande avkoppling av ej alltför kort varaktighet kunde ge verklig rekreation, funno de sakkunniga emellertid, att arbetstagarna borde skyddas vid rätten att erhålla en sammanhängande semester genom att i lagen införa en bestämmelse härom. En sådan bestämmelse borde dock icke

borttaga möjligheten för parterna att avtala om en uppdelning av semestern. De sakkunniga ansågo, att så starka skäl talade för en bestämmelse om en viss semesterperiod, att bestämmelse härom borde införas i lagen. Den bästa möjligheten att vinna rekreation under en förhållandevis kort semester torde bestå i att idka friluftsliv och bada under den varma årstiden. Man kunde emellertid icke undgå att hysa starka betänkligheter i fråga om det över huvud vore tekniskt möjligt att koncentrera semestern för alla arbetstagare till sommarmånaderna. Skulle flertalet arbetstagare få semester på en gång, bleve transportmedel, pensionat och vilohem överbelastade. Vidare måste industrien, för att kunna hålla rörelsen i gång fortlöpande, ha till sitt förfogande ganska lång tid, under vilken semester skulle kunna ges. Semesterperioden kunde därför icke göras alltför kort. Om man i lagen införde en bestämmelse om viss semesterperiod och om förbud mot uppdelning av semestern, vore det dock tydligt, att man måste medge undantag härifrån beträffande särskilda yrkesområden, vilka undantag alltså skulle avse såväl skyldigheten att ge semestern under den angivna perioden som att semestern skulle utgå i ett sammanhang. Beträffande jordbruket anförde de sakkunniga:

»I fråga om jordbruket gäller, att den brådaste tiden för denna näring är sommaren. Under övriga delar av året förekomma däremot ofta perioder, då arbetsuppgifterna äro mindre brådskande. Med hänsyn härtill kan det icke ifrågasättas, att man för jordbrukets vidkommande skulle föreskriva en skyldighet att utgiva semestern i ett sammanhang under den för arbetstagarna i allmänhet fastställda semesterperioden. Väl torde det exempelvis mellan vårsådd och höskörd ofta vara möjligt för jordbrukarna att giva sina arbetare ledigt under några dagar. Särskilt inom de sydliga delarna av landet är detta uppehåll emellertid ganska kortvarigt under vissa år. Vid bedömandet av frågan kan man icke heller underlåta att taga hänsyn till att åtminstone utearbetarna inom jordbruket ej ha samma behov av en sammanhängande semester som arbetare inom övriga yrkesområden. Vad kreatursskötarna beträffar ha dessa visserligen mera att göra under vintern än under sommaren, då djuren gå på bete, och dessa arbetare ha dessutom större behov av sammanhängande vila än andra jordbruksarbetare. Hänsyn måste dock tagas till att det är väsentligt svårare att anskaffa ersättare för kreatursskötarna under sommaren än under vintern. En annan omständighet, som måste beaktas, är, att det i regel ej torde vara önskvärt för jordbruksarbetare att erhålla semestern i ett sammanhang. På grund av den fortfarande relativt låga avlöningen kunna de icke ha råd att företaga någon semesterresa och, om en sådan resa kommer till stånd, torde den ställas exempelvis till släktingar i avsikt att stanna endast några få dagar. Även med den nuvarande kortare semestern om 7 arbetsdagar, förekommer allmänt en uppdelning. Samtliga de nu anförda omständigheterna tala för att för jordbrukets vidkommande ett undantag stadgas från skyldigheten att utgiva semestern i ett sammanhang och under perioden maj—september. Undantaget torde böra omfatta även jordbrukets binäringar, och detta vare sig de äro att betrakta såsom självständiga företag eller ej.»

De sakkunniga framhöllo vidare, att det icke funnes någon möjlighet att med det valda systemet för semesterlagstiftningen ge säsongarbetarna någon rätt till semester under sommarmånaderna. För sådana arbetare, som endast vore anställda viss del av året, komme nämligen rätten till semester i själva verket att innebära en rätt till kontant ersättning vid arbetsavtalets upp-

hörande. Om man skulle vilja i lagen införa skyldighet för arbetsgivare inom säsongfack att utge semester under sommarmånaderna, vore förutsättningen för att en sådan bestämmelse skulle medföra det åsyftade resultatet att grunden för lagstiftningen omlades och ett system med semesterkassor infördes.

De sakkunniga ansågo det icke lämpligt att föreslå bestämmelse om förbud mot utgivande av semester under tid då arbetstagare vore sjuk. Förutsättningen för ett närmare reglerande av denna fråga måste anses vara genomförandet av en arbetsavtalslagstiftning.

Två av de sakkunniga ansågo att någon legal semesterperiod icke borde föreskrivas.

En av de sakkunniga fann icke lämpligt att i fråga om ungdom under 20 år medge rätt till överenskommelse av innehåll att semestern skulle utgå annorledes än i ett sammanhang under tiden den 2 maj—30 september.

Remissyttranden. Förslaget om att semestern med undantag för vissa kategorier av arbetstagare skulle utgå under tiden den 2 maj—30 september rönte kraftigt motstånd bland såväl myndigheter som arbetsgivarorganisationer och andra sammanslutningar. Bland myndigheterna uttalade sig endast *socialstyrelsen* för de sakkunnigas förslag.

Ytterligare undantag från huvudregeln krävdes i ett flertal yttranden. Yrkanden i sådan riktning framställdes av, bland andra, *svenska landstingsförbundet, svenska stadsförbundet, järnvägsstyrelsen, telegrafstyrelsen, överståthållarämbetet* och *svenska bankföreningen.*

I åtskilliga yttranden yrkades, att bestämmelsen om viss semesterperiod helt skulle utgå ur lagen. Att denna bestämmelse vore olämplig ansågo, bland andra, *kommerskollegium, vattenfallsstyrelsen, väg- och vattenbyggnadsstyrelsen, flera länsstyrelser, svenska arbetsgivareföreningen, Sveriges köpmannaförbund,* och *kooperativa förbundet.*

Den av de sakkunniga omnämnda frågan om förbud mot utgivande av semester under sådan tid, då arbetstagaren till följd av sjukdom eller annan omständighet vore oförmögen till arbete, behandlades av *socialstyrelsen,* som yttrade, att i avvaktan på genomförandet av en arbetsavtalslagstiftning borde förbjudas, att semester förlades till tid, då arbetstagaren vore sjuk på grund av olycksfall i arbete eller yrkessjukdom eller då arbetstagaren vore förhindrad utföra arbete på grund av havandeskap eller repetitionsövning, landstormsrepetitionsövning och landstormsbefälsövning.

Daco och *tjänstemännens centralorganisation* ansågo det vara ur både praktisk och principiell betydelse betänkligt, att de sakkunniga icke föreslagit någon inskränkning i arbetsgivarens rätt att utge semester till arbetstagare under den tid denne vore sjukledig. Organisationerna yttrade härom, bland annat följande.

De sakkunnigas inställning på denna punkt vore helt oförenlig med den i övrigt i betänkandet hävdade uppfattningen, att samhällets intresse av att arbetskraften

behölles i god vigör måste gå före arbetsgivarpartens privatekonomiska intresse. Denna uppenbara lucka i lagen inbjöde direkt den mindre nogräknade arbetsgivaren att med begagnande av den kortaste i lagen tillåtna varseltiden av en vecka låta semestern börja löpa, så snart arbetstagaren varit sjuk en vecka. Även här riskerade man att nedbryta en redan utbildad gynnsam sedvänja. Organisationerna såge sig för den skull nödsakade yrka, att det i lagtexten infördes en bestämmelse, vilken utsade, att arbetsgivaren icke ägde rätt att fastställa tiden för semestern så, att den helt eller delvis sammanfölle med den tid, under vilken arbetstagaren på grund av sjukdom vore oförmögen till arbete. Möjligen kunde den inskränkningen försvaras, att semestern, för den händelse arbetstagaren, då han drabbades av sjukdom, redan börjat åtnjuta semesterledighet, skulle löpa oberoende av sjukdomen. Däremot syntes det icke befogat att göra någon inskränkning för det fall, att arbetsgivaren på förhand fastställt tiden för vederbörande arbetstagares semester, men denne drabbades av sjukdom, innan semestern skulle ha utgått, och sjukdomen fortfore under den preliminärt bestämda semestertiden. I sådant fall borde semestern kunna åtnjutas vid senare tidpunkt.

Landsorganisationen förordade, att uttryckligt förbud infördes i lagen mot semesterns förläggning till tid, då arbetstagaren på grund av styrkt sjukdom icke vore i arbete. Sjukdom, som inträffat först efter det semestern påbörjats, torde väl däremot icke kunna föranleda en framflyttning av semestern.

Propositionen. I fråga om semesterns förläggning till en legal semesterperiod anförde *föredragande departementschefen:*

»Det måste i och för sig anses vara önskvärt, att arbetstagarna i allmänhet erhålla sin semester under sommarmånaderna. Med hänsyn till de klimatiska förhållandena i vårt land är det nämligen endast under denna tid, som semestern för flertalet arbetstagare kan utnyttjas till verklig rekreation. Emellertid är det uppenbart, att det med hänsyn till viktiga samhällsfunktioner och näringslivets intressen icke är möjligt att bereda semester under sommaren för samtliga arbetstagare. De sakkunniga ha även förordat åtskilliga undantag från den av dem föreslagna huvudregeln, att semestern skall utgivas under tiden den 2 maj—30 september. Av vad som anföres i yttrandena framgår emellertid, att dessa undantag måste högst avsevärt utvidgas, för den händelse man önskar bibehålla bestämmelsen om en jämförelsevis kort period, till vilken semestern skall förläggas. Att på ett lämpligt och rättvist sätt avgränsa de yrkesområden, som skulle undantagas från huvudregeln, bleve uppenbarligen mycket svårt. Man måste emellertid erkänna, att det även för arbetsgivarna inom sådan del av näringslivet, för vilken något speciellt undantag icke påyrkats, komme att uppstå betydande svårigheter att inpassa semestern för samtliga arbetstagare under en period av fem månader. Dessa svårigheter skulle kunna tänkas föranleda en benägenhet hos industrien att i allmänhet utgiva semester på en gång till samtliga vid ett företag anställda arbetstagare. Med hänsyn till den därav föranledda produktionsminskningen kan ett sådant system icke anses vara önskvärt. Jag har därför efter övervägande av de olika på frågan inverkande omständigheterna ansett det vara lämpligast, att i lagen icke intages någon bestämmelse om viss semesterperiod. Jag utgår emellertid från att frågan om semesterns förläggning under året upptages till förhandlingar mellan parterna och att därvid arbetstagarna i möjligaste mån beredas semester under sommarmånaderna.»

Departementschefen uttalade vidare, att det måste betecknas såsom uppenbart olämpligt för en arbetstagare, om semestern för honom förlades till sådan

tid, då han av någon omständighet vore oförmögen att använda densamma till vila. Härom anförde departementschefen vidare:

»Det torde därför få anses vara skäligt, att arbetsgivarens rätt att förlägga semestern till dylik tid i någon mån beskäres. Lämpligast synes härvid vara att acceptera samma grunder som då det gäller att för beräkning av semesterrätt med arbetad tid jämställa viss annan tid. Härutöver synes förbud böra meddelas mot förläggandet av semester till tid, då arbetstagare i samband med havandeskap avhåller sig från förvärvsarbete. Jag har däremot icke funnit mig kunna förorda den av de anställdas centralorganisation och landsorganisationen föreslagna bestämmelsen om förbud mot utgivande av semester under sådan sjukdomstid, som icke genom den nu nämnda bestämmelsen blivit undantagen. Anledningen härtill är, att jag ansett mig kunna utgå från att det vid sådana företag, där samtliga arbetstagare erhålla semester på en gång, ofta vore olämpligt för arbetsgivaren att bereda den, som varit sjuk vid tiden för utgivandet av semester till övriga arbetstagare, semester vid ett senare tillfälle. Jag befarar därför, att ett generellt förbud mot utgivande av semester under tid, då arbetstagaren är sjuk, kan göra arbetsgivaren benägen att hellre avskeda arbetstagaren än att uppskjuta semestern till en senare tidpunkt.»

I anledning av en framställning från statens järnvägars resebyrå uttalade departementschefen, att det visserligen icke torde vara möjligt att i en semesterlag meddela bestämmelse om skyldighet för arbetsgivarna att överenskomma sins emellan om viss fördelning av semestertiden. Men det skulle otvivelaktigt vara till praktiskt gagn om åtminstone de större företagen vidtoge åtgärder till förekommande av att semestern koncentrerades till viss tidpunkt, exempelvis till midsommaren.

Två ledamöter av *lagrådet* hemställde att det föreslagna stadgandet om förbud mot förläggande av semester under viss tid skulle utgå. Lagrådets två övriga ledamöter förordade en omläggning av ifrågavarande bestämmelse i så måtto, att förbud icke meddelades mot förläggning av semestern till här avsedd militärtjänstgöring, varjämte de ifrågasatte huruvida icke bestämmelsen i stället borde utsträckas att avse jämväl vanlig sjukdom. Generellt undantag från bestämmelsen borde emellertid enligt dessa ledamöters mening föreskrivas för de fall, då arbetsgivaren antingen under semestern helt eller delvis inställde rörelsen eller i förväg kungjort en plan för semesterns förläggning. Sistnämnda båda ledamöter uttalade, att militärtjänstgöring av ifrågavarande slag torde med avseende å krafternas återställande i regel icke vara underlägsen en semesterledighet och att det med hänsyn till de förmåner arbetstagarna åtnjöte för en sådan tjänstgöring i fråga om anställningens bestånd och beräkning av semester syntes naturligt, att han finge underkasta sig att under tiden för tjänstgöringen uttaga semester om arbetsgivaren så påfordrade.

Departementschefen förklarade sig icke av vad lagrådets ledamöter anfört ha blivit övertygad om att de av Kungl. Maj:t förordade bestämmelserna borde jämkas.

I flera *motioner* yrkades, att stadgande om viss semesterperiod måtte inflyta i lagen. Sålunda hemställdes i två motioner (I: 346 och II: 501), att

semestern skulle utgå i ett sammanhang under tiden den 2 maj—30 september, såframt icke särskilda skäl av driftsmässig eller samhällsviktig natur talade däremot eller med mindre överenskommelse träffades med arbetstagaren eller hans organisation om annan ordning. I två andra motioner (II: 496 och 497) föreslogs att semestern skulle utgå i ett sammanhang under tiden den 2 maj—30 september, såframt icke överenskommelse om annan ordning träffades med arbetstagaren. Det i propositionen föreskrivna undantaget från skyldighet att utge semestern i ett sammanhang medtogs jämväl av dessa motionärer, vilka däremot icke föreslogo något undantag från skyldigheten att förlägga semestern till den angivna perioden den 2 maj—30 september. Flera motionärer (II: 490) hemställde, att för arbetstagare vid jordbruket minst halva antalet semesterdagar skulle utgå i ett sammanhang, såframt icke annat överenskommes med arbetstagaren.

Andra lagutskottet yttrade i sitt utlåtande (nr 58) bland annat:

»I likhet med de sakkunniga och departementschefen anser utskottet det vara nödvändigt, att ett undantag från skyldigheten att utgiva semestern i ett sammanhang stadgas beträffande arbetstagare vid jordbruket och därmed likartade yrkesområden. Trots de starka skäl, som onekligen tala för att även jordbruksarbetarna skola erhålla åtminstone viss del av semestern i en följd, har utskottet likväl icke ansett sig kunna tillstyrka yrkandet i motionen II: 490, att minst halva antalet semesterdagar skall utgå i en följd för arbetstagare vid jordbruket. Utskottet förutsätter emellertid, att arbetsgivarna inom jordbruket låta sig angeläget vara att i den utsträckning så är möjligt tillmötesgå arbetstagarnas berättigade önskemål och att i varje fall någon försämring i den enligt kollektivavtal eller eljest tillämpade ordningen icke vidtages.

Utskottet har icke ansett sig kunna tillstyrka de motionsvis framförda yrkandena om att särskilda bestämmelser skola införas i lagen angående förläggning av semestern till viss tid av året. Väl måste med den i motionerna I: 346 och II: 501 givna formuleringen den mot sakkunnigförslaget anförda kritiken om en alltför snäv avgränsning av undantagen från bestämmelserna om den legala semesterperioden vara undanröjd. Emellertid tala ändock övervägande skäl mot införandet av en föreskrift om bestämd semesterperiod. Arbetstillgången är nämligen störst under sommarmånaderna. Brist föreligger numera på yrkesarbetare under högsäsongen. Ett starkt intresse föreligger att sprida semestern under en längre tidrymd för att därigenom möjliggöra fortlöpande drift och undvika driftavbrott. Försiktigheten bjuder alltså, att man icke lagligen föreskriver, att semestern alltid skall förläggas till sommarmånaderna. Det bör därför liksom hittills ankomma på parterna å arbetsmarknaden att genom överenskommelse ordna frågan om tidpunkten för semesterns förläggning.»

Utskottets hemställan bifölls av *riksdagen*.

Angående vad som vid lagens tillkomst förekom beträffande frågan om sambandet mellan kvalifikationstidens förläggning och förläggningen av semestern hänvisas till vad därom anförts i det avsnitt av betänkandet som avser kvalifikationstid för semester (sid. 116—118).

Rättstillämpningen.

Bland de avgöranden från arbetsdomstolen, som föreligga rörande semesterns förläggning, kunna följande förtjäna omnämnas.

Domen nr 95/1940. En arbetsgivare hade, utan att han varit därtill förpliktad, lämnat ekonomiskt stöd till arbetstagare, som fullgjort av den förstärkta försvarsberedskapen föranledd militärtjänstgöring. Sedermera gjorde arbetsgivaren gällande, att arbetstagaren skulle under militärtjänstgöringen anses ha utfått semester jämte semesterlön. Domstolen fann att arbetsgivaren icke varit berättigad att ensidigt förändra karaktären av utbetalningen genom att i efterhand förklara, att arbetstagaren redan åtnjutit semester med semesterlön. Förutsättning för att en dylik uppfattning över huvud skulle kunna godkännas vore att arbetsgivaren på förhand meddelat arbetstagaren att semestern komme att förläggas under inkallelsetiden. Då så ej skett tillerkändes arbetstagaren semesterlön.

Domen nr 106/1941. Under tiden januari—mars, d. v. s. mellan seglationsperioderna, hade slussvakterna vid en kanal betydligt mindre arbete än eljest. Fråga uppkom huruvida slussvakterna, trots att arbetsgivaren icke givit någon tillsägelse om semesterns förläggning, skulle anses ha utfått semester under tiden januari—mars. Arbetsgivaren ansåg det ligga i sakens natur, att slussvakterna skulle uttaga sin semester mellan seglationsperioderna och att detta stått klart för slussvakterna. Domstolen uttalade, att slussvakt icke mellan seglationsperioderna kunde resa bort utan att det i någon form ordnades med ersättare. Även om det förutsatts, att slussvakternas semester skulle förläggas mellan seglationsperioderna, måste det därför ankomma på arbetsgivaren att närmare bestämma, å vilken tid varje särskild slussvakt skulle utfå semester, samt underrätta honom därom. Sådan underrättelse hade icke lämnats för visst år, och slussvakterna tillerkändes därför mot den uteblivna semestern svarande semesterlön.

Den omständigheten, att en arbetstagare tillsagts att uttaga semester utan att den i 7 § semesterlagen angivna fristen iakttagits, medför enligt *domen nr 100/1942* icke att den åtnjutna ledigheten förlorar karaktär av semester. Samma ståndpunkt har intagits i *N. J. A. 1942 not. A 242.*

Arbetsgivarens rätt att förlägga semestern till tid, då arbetstagaren är sjuk (ej yrkessjukdom) eller fullgör militärtjänst i förstärkt försvarsberedskap, har fastslagits i *domarna nr 33/1940 och 95/1940.*

Att jämväl arbetstagare kan ha intresse att få semestern förlagd till tid, då han fullgör militär tjänstgöring, framgår av *domen nr 1/1943.*

Beträffande frågan om arbetsgivarens rätt att utan arbetstagarens medgivande förlägga semestern till tid under löpande kvalifikationsår hänvisas till den å sid. 122 här ovan anförda hovrättsdomen.

Vissa kollektivavtalsbestämmelser.

Av de kollektivavtal, som gällde vid årsskiftet 1942/1943, innehåller flertalet bestämmelser i fråga om semesterns förläggning, vilka i ett eller annat avseende begränsa arbetsgivarens bestämmanderätt i detta hänseende. I allmänhet upptaga avtalen viss semesterperiod. I några avtal är emellertid semesterns förläggning till avtalets semesterperiod beroende av att semestern utgår i samband med driftsinställelse. I riksavtalet för den mekaniska verkstadsindustrien stadgas sålunda, att vid verkstad, där uppehåll i driften göres för semester, denna förlägges till månaderna maj—september. Enligt riks-

avtalen för pappersmasse- och sågverksindustrien gäller att, då arbetsgivare finner sig kunna inställa driften i syfte att bereda arbetarna gemensam semester, sådan driftsinställelse skall förläggas till tiden den 1 maj—30 september. Kan arbetsgivaren icke utge hela semestern genom dylik driftsinställelse, skall lokalt kunna träffas uppgörelse om semesterns uppdelning i två perioder, under förutsättning att den ena omfattar minst 6 dagar och utges i samband med driftsinställelse under tid varom överenskommelse träffas. I den mån semester icke anordnas i samband med driftsinställelse, förlägges den enligt lagens regler. Arbetsgivaren bör dock sträva efter att förlägga semestern till den varmare årstiden.

Helt naturligt variera semesterperiodernas förläggning i de kollektivavtal, som härom ha bestämmelser, liksom även reglerna om arbetsgivarens skyldighet att förlägga semestern till den fastställda semesterperioden ha olika skärpa. I allmänhet omfattar semesterperioden tiden den 1 maj—30 september. Tiderna den 15 maj—15 september eller den 1 juni—30 september förekomma emellertid i flera fall. Den mest omfattande semesterperioden synes vara att finna i riksavtalen för takläggnings- och isoleringsbranscherna, där semesterperioden förlagts till tiden den 1 april—31 oktober. Kort semesterperiod finnes fastställd för arbetarna vid telegrafverkets verkstad i Nynäshamn, vilka om möjligt skola erhålla semester under juli—augusti. Stundom har regeln, att semestern skall förläggas till den angivna semesterperioden, tvingande karaktär. I andra fall skall semestern »i regel» eller »såvitt möjligt» eller »i den mån förhållandena det medge» förläggas till semesterperioden. Vid tidningstryckerierna skall en semestervecka förläggas till tiden den 27 december—15 mars och två veckor till tiden den 15 maj—15 september. Enligt riksavtalet för byggnadsämnesindustrien skall vid säsongdrift semestern förläggas vid säsongens slut. I ett stuveriavtal stadgas, att vid semesterns förläggning arbetarnas intressen beträffande lämplig tid på året bör i möjligaste mån tillgodoses. Enligt de allmänna bestämmelser för kommunala kollektivavtal, om vilka överenskommelse träffats mellan till svenska städernas förhandlingsorganisation anslutna kommuner och svenska kommunalarbetareförbundet, skall största möjliga hänsyn tagas till arbetarens framställning angående tiden för uttagande av semester, och semestern får endast med arbetarens medgivande förläggas till tiden för militärtjänstgöring eller tid, då arbetaren åtnjuter ledighet på grund av sjukdom. Uppsägningstid och semestertid må icke sammanfalla enligt riksavtalen för bokbinderier och grafiska anstalter.

Enligt riksavtalet för frisörfacket skall tiden för semestern bestämmas efter överenskommelse mellan biträdet och arbetsgivaren. För försvarsväsendets civilarbetare gäller, att semestertiden bestämmes av arbetsgivaren efter samråd med personalen. Liknande bestämmelser gälla för glasmästeriarbetare ävensom för vissa elektriska arbetare samt väg- och vattenbyggnadsarbetare.

I riksavtalet för jordbruket stadgas att, därest arbetare så påfordrar, minst hälften av semesterdagarna skola läggas i ett sammanhang till tiden den 15 maj—15 september. Enligt riksavtalet för trädgårdsyrket äger arbetare under

tiden juni—augusti erhålla minst 6 dagars semester i en följd, såvida arbetaren är berättigad till semester av dylik längd.

Reformkrav.

Frågan om en viss *legal semesterperiod* togs upp i en motion (II: 330) vid 1939 års lagtima riksdag. I motionen framställdes yrkande, att semestern skulle utgå i ett sammanhang under tiden den 2 maj—30 september, såframt icke överenskommelse om annan ordning träffats med arbetstagaren.

Andra lagutskottet yttrade i sitt utlåtande (nr 37) över motionen, att spörsmålet i samband med semesterlagens antagande varit föremål för ingående överväganden och att utskottet ej fann skäl föreslå riksdagen att frångå sin år 1938 intagna ståndpunkt. Utskottet hemställde därför att motionen icke måtte föranleda till någon riksdagens åtgärd; och denna utskottets hemställan bifölls av riksdagen.

Från olika arbetstagarhåll har hos kommittén yrkats, att stadgande om viss semesterperiod måtte inflyta i lagen, därvid önskemålen avsett att få fastslaget att semestern borde förläggas till sommartid. För de norrländska arbetarnas del har framhållits, att semesterns förläggning till midsommartiden av klimatiska skäl vore olämplig.

Svenska lantarbetareförbundet har hos kommittén hemställt, att arbetstagare vid jordbruket borde i lagen garanteras 6 dagars *sammanhängande semester*. Därvid har åberopats, att de kollektiva riksuppgörelserna för jordbruket och trädgårdsskötseln tillförsäkrade arbetstagarna minst 6 dagars semester i följd och att denna anordning icke medfört några svårigheter.

Svenska lantarbetsgivareföreningen, som av kommittén beretts tillfälle att yttra sig över lantarbetareförbundets förevarande hemställan, har härom anfört:

»Lantarbetareförbundet har påpekat, att lantarbetarna enligt riksavtalet för jordbruket tillförsäkrats sex dagars sammanhängande semester, naturligtvis under förutsättning att arbetaren i övrigt är kvalificerad för semester i denna utsträckning. Stadgandet lyder sålunda: 'Arbetsgivaren äger bestämma, när semestern skall utgå. Om arbetare så påfordrar, skola minst hälften av semesterdagarna läggas i ett sammanhang till tiden 15 maj—15 september.' Härav framgår, att arbetare allenast om han som grund för semester kan åberopa arbete under hel kvalifikationsperiod (1 maj—30 april), är berättigad att erhålla sex dagars sammanhängande semester. En arbetare, som endast arbetat sex månader under föregående kvalifikationstid, är sålunda ej berättigad att erhålla mera än tre dagar i sammanhängande följd. Av avtalsbestämmelsen framgår därjämte, att sammanhängande semester ej ovillkorligen skall utgå utan blott om arbetaren så påfordrar.

Som nämnts stadgar riksavtalet, att den sammanhängande semestern skall utgivas under sommarmånaderna. Nu är emellertid sommarmånaderna den brådaste arbetstiden vid jordbruket, till vilket förhållande 1936 års semestersakkunniga tog hänsyn vid utarbetandet av sitt lagförslag. Skulle lantarbetareförbundets hemställan vinna gehör och i lag stadgas om en sammanhängande semester om minst sex dagar för lantarbetare, är det av större vikt än tidigare att någon bestäm-

melse om semesterns förläggande till sommarmånaderna ej upptages i lagen. Enligt föreningens mening gälla fortfarande de av 1936 års semestersakkunniga angivna skälen mot en sammanhängande semester för jordbruksarbetarna och Kungl. Maj:ts skäl mot att förlägga semester till sommarmånaderna.

Lantarbetareförbundet har visserligen påstått, att lantarbetarna utan olägenheter kunnat erhålla en sammanhängande semester om 6 dagar under sommarmånaderna, men mot det uttalandet vill lantarbetsgivareföreningen rikta en bestämd gensaga. Föreningen har fått den uppfattningen att det varit med stora svårigheter, som arbetsgivarna kunnat utgiva semester under sommarmånaderna. Det bör dessutom observeras, att arbetarantalet å jordbruksegendomarna undergått en stark minskning räknat per arealenhet, en tendens som icke är av allenast tillfällig natur.»

Arbetsgivarens rätt att *förlägga semestern till tid då arbetstagaren fullgör militärtjänstgöring* har ifrågasatts av landsorganisationen i yttrande, som landsorganisationen avgav över en den 10 november 1941 inom försvarsdepartementet upprättad promemoria, vari behandlades de av 1941 års värnpliktslag berörda författningar för vilkas ändring krävdes riksdagens medverkan. Promemorian innefattade, bland annat, utkast till ändrad lydelse av 4 § andra stycket semesterlagen, enligt vilket repetitionsövning, efterutbildningsövning och beredskapsövning skulle räknas som arbetad tid, beredskapsövning dock under högst 30 dagar av varje kvalifikationstid. Landsorganisationen anförde, att då enligt utkastet viss tid för beredskapsövningar icke komme att utgöra i kvalifikationshänseende privilegierad frånvarotid, semester skulle på grund av bestämmelserna i 6 § tredje stycket kunna utan arbetstagarens medgivande förläggas till sålunda icke privilegierad tid. Landsorganisationen ifrågasatte, om icke detta borde undvikas och därför erforderlig ändring i sistnämnda lagrum vidtagas.

I propositionen nr 44/1942 med förslag till ändrad lydelse av 4 § semesterlagen anförde emellertid föredragande departementschefen, att tillräckliga skäl icke syntes föreligga för en utvidgning i dåvarande sammanhang av bestämmelserna i 6 § tredje stycket.

Spörsmålet om semesterns förläggning till militär tjänstgöringstid berördes även i en motion (II: 259) vid samma riksdag. I motionen framställdes yrkande av innebörd, att förbudet i förenämnda hänseende måtte utvidgas att avse jämväl den till tiden obestämda tjänstgöring, till vilken jämlikt 28 § 1 mom. värnpliktslagen inkallelse kan ske, då rikets försvar eller dess säkerhet eljest det kräver.

Andra lagutskottet, som behandlade propositionen och motionen i ett sammanhang, anförde i sitt av riksdagen godkända utlåtande (nr 10) i denna del:

»Enligt utskottets mening är det i regel icke lämpligt att semestern förlägges till tid, då arbetstagaren till rikets skydd är inkallad till något slag av militärtjänstgöring. Utskottet förutsätter emellertid, att så icke kommer att ske utan bärande skäl. Med hänsyn härtill och då semesterlagen i enlighet med Kungl. Maj:ts förslag endast torde böra reglera frågan, huru för normala förhållanden avsedd tjänstgöringstid skall behandlas ur semestersynpunkt, får utskottet hemställa att motionen icke måtte föranleda någon riksdagens åtgärd.»

Förbud mot *semesterns förläggning till tid, då arbetstagaren är frånvarande från arbetet på grund av vanlig sjukdom* har hos kommittén påyrkats av vissa fackförbund.

Vid 1939 års lagtima riksdag berördes i ett par motioner (I: 216 och II: 332) ett *spörsmål avseende semesterns förläggning, som sammanhänger med frågan om kvalifikationsårets förläggning.* I motionerna gjordes gällande att lagens kvalifikationsbestämmelser ledde därtill, att parter som överenskommit om förskjutning av kvalifikationstiden, icke hade möjlighet att göra motsvarande förskjutning av det år under vilket semestern skulle utgå. Därest kvalifikationstiden exempelvis förlades till tiden den 1 maj—30 april, måste enligt motionärerna semestern förläggas till därpå följande maj—december. Motionärerna yrkade sådan lagändring att möjlighet medgåves att förskjuta det år, under vilket semestern skulle utgå, i samma mån som kvalifikationstiden enligt överenskommelse mellan parterna flyttades fram.

Andra lagutskottet — som lämnade svenska arbetsgivareföreningen, svenska lantarbetsgivareföreningen, landsorganisationen och svenska lantarbetareförbundet tillfälle att till utskottet avge yttrande över motionerna — anförde i sitt utlåtande (nr 37), vilket godkändes av riksdagen, bland annat:

»De sammanslutningar, som avgivit yttrande i ärendet, ha vitsordat önskvärdheten av att semester kan förläggas till tid under hela den tolvmånadsperiod, som följer på kvalifikationstiden. Formuleringen av 4 § synes utskottet icke utgöra hinder för en sådan tolkning av lagrummet som möjliggör en dylik av praktiska skäl uppenbarligen påkallad anordning. Vid sådant förhållande och då det icke påvisats, att rättstillämpningen intagit annan ståndpunkt till ifrågavarande spörsmål, finner utskottet ej skäl att åtminstone för närvarande föreslå någon lagändring i nu berörda hänseende.»

Slutligen må här omnämnas en av järnvägsstyrelsen den 31 oktober 1938 till Kungl. Maj:t avlåten skrivelse angående *semestrarnas utspridning* till olika tider. I skrivelsen har framhållits, att semesterlagen otvivelaktigt komme att medföra en högst väsentlig ökning av antalet resande i vissa förbindelser ävensom att styrelsen hade svårigheter att sommartid under lördagar och söndagar ställa erforderliga reselägenheter till förfogande. Det vore nödvändigt, att semestertrafiken bleve föremål för viss reglering, om ej meningen med arbetstagarnas semester skulle i någon mån förfelas, och det vore önskvärt, att semesterresorna fördelades i möjligaste mån under så lång tid av året som möjligt samt att dessa resor förlades till andra dagar än lördagar och söndagar. Med hänsyn härtill ansåge sig styrelsen — som ej kunde öva något inflytande på valet av tidpunkt för semestrarna — böra fästa Kungl. Maj:ts uppmärksamhet på detta spörsmål samt hemställde, att Kungl. Maj:t ville vidtaga åtgärder i angivet syfte.

I anslutning till järnvägsstyrelsens skrivelse har chefen för statens järnvägars resebyrå i en den 10 november 1938 dagtecknad, till socialdepartementet inkommen promemoria — under framhållande av att bland arbetsgivar- och arbetarorganisationer enighet rådde om att en semesterplan måste

upprättas — hemställt, att Kungl. Maj:t måtte härtill taga initiativ genom tillsättande av en delegation eller kommitté, bestående av representanter för såväl arbetsgivare och anställda som ock trafikföretag och hotell.

Kommittén.

Med hänsyn till de klimatiska förhållandena i vårt land är sommartiden den tid som i regel bäst lämpar sig för semester. Sommartiden kan ock i Sverige sägas ha fått hävd som semestertid, och för den övervägande delen av arbetstagarna framstår semesterns förläggning till annan årstid såsom mindre förmånlig. Det är därför naturligt, att man önskar få i lagen fastslaget, att semestern skall förläggas till sommarmånaderna.

Bestämmelser om viss semesterperiod finnas i den nordiska lagstiftningen i övrigt. Enligt den danska semesterlagen skall semestern förläggas till tiden den 2 maj—30 september. Särskilda regler gälla dock för arbetstagare å fartyg och vid jordbruk, beträffande vilka sistnämnda allenast 6 dagar behöva falla inom den legala semesterperioden. Härjämte stadgas, att därest semesterns förläggning till den i lagen fastställda perioden skulle för företaget vara uppenbart olämplig till följd av arbetets säsongbetonade karaktär, vederbörande myndighet må medge att semestern förlägges även till annan tid av året. I den norska lagstiftningen föreskrives, att semestern skall läggas under tiden den 15 maj—15 september, såframt icke hänsyn till företagets drift lägger hinder i vägen därför. Enligt den allmänna finska semesterlagen är den legala semesterperioden förlagd till den 2 maj—30 september. För kontors- och affärsanställda är tiden dock inskränkt till den 15 maj—15 september. Semester utöver 9 dagar får emellertid, därest så är nödvändigt till undvikande av avbrott i arbetet, förläggas när som helst under året. Beträffande jordbruket samt andra arbeten av sådan natur, att semesterns förläggning till sommartid skulle medföra svårigheter för företagets verksamhet, äger arbetsgivaren full frihet i fråga om semesterns förläggning.

Spörsmålet om en legal semesterperiod dryftades ingående vid den svenska semesterlagens tillkomst; och under lagens förarbeten gjorde sig härvid skiljaktiga meningar gällande. Man stannade emellertid för att icke i lagen intaga någon bestämmelse om viss period. De skäl, som föranledde detta ståndspunktstagande, äga enligt kommitténs mening alltjämt giltighet. Skulle en semesterperiod inskrivas i lagen, måste denna period under alla förhållanden vara av ej alltför obetydlig längd. Att, såsom från norrländskt arbetstagarhåll begärts, föreskriva att — för norrlänningarnas del — semestern skall förläggas till högsommaren torde av produktionsmässiga, transporttekniska och andra skäl icke vara görligt. Vidare måste vittgående undantag göras från huvudregeln, vare sig dessa undantag skulle begränsas till bestämda yrkesområden eller få mer allmän karaktär. Härtill kommer, att frånvaron av en lagstadgad semesterperiod icke synes ha föranlett arbetsgivarna att av ovidkommande skäl förlägga arbetstagarnas semester

till tid, som skulle falla utom en möjlig legal semesterperiod. Arbetsgivarna ha i regel förlagt semestern till sommartid. Anledning saknas därför alltjämt att i lagen föreskriva, att semestern alltid skall förläggas till viss tid av året. Det synes emellertid kommittén lämpligt, att lagen innehåller en anvisning om att semestern i möjligaste mån förlägges till den varmare delen av året. Bestämmelsen härom torde kunna ges det innehållet, att semestern företrädesvis bör förläggas till tid mellan den 2 maj och den 30 september.

En dylik bestämmelse får anses innebära en direkt anvisning till arbetsgivarna att blott undantagsvis förlägga arbetstagares semester till annan tid än den angivna. Arbetsgivaren blir emellertid alltjämt oförhindrad att förlägga semestern till för arbetsgivaren lämplig tidpunkt när som helst under året. Har enligt överenskommelse mellan parterna kvalifikationsåret flyttats fram, sker motsvarande förskjutning av den tolvmånadsperiod, under vilken semestern skall utgå; särskild bestämmelse härom torde ej erfordras. Till tid efter utgången av det löpande kvalifikationsåret får dock semestern icke mot arbetstagarens bestridande förläggas. Då förvandlas nämligen arbetstagarens anspråk på semester till ett anspråk på kontant semesterförmån.

Bortsett från jordbruksarbetare och vissa med dessa likställda arbetstagare äro samtliga arbetstagare enligt lagen tillförsäkrade att få semestern i ett sammanhang. Av semesterns ändamål följer ock, att ledigheten bör vara sammanhängande och icke uppdelas på någon eller några dagar i sänder. När 1936 års semestersakkunniga likväl ansågo sig icke böra förorda sammanhängande semester för arbetstagare vid jordbruket, motiverades detta med de särartade arbetsförhållandena inom jordbruket samt den omständigheten, att det i regel ej kunde antagas vara önskvärt för jordbruksarbetare att erhålla semestern i ett sammanhang, då deras ekonomiska ställning ej beredde dem möjlighet att tillbringa semestern å annan ort.

Sistnämnda antagande motsäges av utvecklingen. Lantarbetarnas ekonomiska ställning har betydligt förbättrats under senare tid, och av den föregående redogörelsen framgår, att man i varje fall på organiserat lantarbetarhåll strävat efter att bereda jordbruksarbetarna någon tids sammanhängande semesterledighet. Kommittén finner denna strävan vara berättigad. Även arbetstagare vid jordbruket och därmed likartade yrkesområden ha behov av att få åtminstone viss del av semestern i en följd. Något avgörande skäl ur arbetsmarknadssynpunkt mot att bereda arbetstagarna inom jordbruket viss tids sammanhängande semesterledighet kan ej heller anses föreligga, helst som arbetsgivarna icke enligt lagen tvingas att förlägga någon del av semestern till sommarmånaderna. Att avgöra huru stor del av semestern som bör utgå i ett sammanhang är en omdömesfråga. Kommittén anser för sin del att — liksom enligt dansk och finsk rätt — en lämplig avvägning kan vara, att minst sex dagar av semestern utgår i ett sammanhang. Hinder mot överenskommelse om vidare uppdelning av semestern bör däremot icke föreligga.

Enligt den gällande lagen är arbetsgivaren förhindrad att förlägga arbetstagarens semester till tid, då denne av i lagen privilegierad orsak är från-

varande från arbetet. Till privilegierad frånvarotid räknas — såsom förut nämnts — bland annat ej sådan militär tjänstgöring, som föranletts av den under de senare åren rådande försvarsberedskapen (tjänstgöring enligt 28 § 1 mom. nya värnpliktslagen) samt ej heller sjukdomstid, såvida icke sjukdomen har sitt upphov i olycksfall i arbetet eller är att anse såsom yrkessjukdom.

Såsom framgår av vad anförts vid behandlingen av frågan om semesterns längd (sid. 147) anser kommittén att spörsmålet, huru av det nuvarande tidsläget förorsakad eller eljest med extra ordinära förhållanden sammanhängande militär tjänstgöring skall behandlas i semesterhänseende, icke bör regleras i semesterlagen. Kommittén kan icke förorda, att i lagen införes förbud för arbetsgivaren att förlägga arbetstagarens semester till tid, då arbetstagaren fullgör militär tjänstgöring av ifrågavarande art. Skulle dylikt förbud anses motiverat, böra i allt fall bestämmelserna därom meddelas i en särskild lagstiftning, och på frågan om sådan lagstiftning anser sig kommittén sakna anledning att närmare ingå. Här må endast erinras om att enligt gällande militära författningar de i militärtjänst inkallade äro tillförsäkrade icke obetydlig ledighet från tjänsten och att under sådana utomordentliga förhållanden, då förbudet skulle bli aktuellt, brist på arbetskraft lätt gör sig gällande. Det torde väl icke heller kunna förnekas, att — särskilt i beaktande av den sociala hjälp av olika slag som samhället bereder de inkallade — beredskapstjänsten åtminstone i en del fall kan ha betydelse ur rekreationssynpunkt.

Den privilegierade militärtjänstgöringen omfattar för närvarande all sådan för normala förhållanden avsedd tjänstgöring av kortvarig beskaffenhet, som icke direkt ansluter sig till den första längre tjänstgöringen. Lagen synes i detta hänseende vara väl avvägd, och anledning torde saknas att ändra på lagens regler härutinnan. Ej heller i övrigt föreligga enligt kommitténs mening skäl att göra de nuvarande bestämmelserna i 6 § tredje stycket till föremål för bearbetning. Visserligen är det ur semestersynpunkt olämpligt, att semestern förlägges till tid, då arbetstagaren till följd av sjukdom icke kan utnyttja semestern, men en dylik förläggning av semestern torde väl ej förekomma annat än då särskilda skäl föreligga, såsom då semestrarna vid företaget redan blivit bestämda. Erfarenheterna under den gångna tiden synas vara sådana, att — mot de skäl som föranlett att »vanlig» sjukdom icke betraktas som i förläggningshänseende privilegierad frånvaro — anledning saknas att upptaga detta spörsmål till omprövning.

Det har för kommittén uppgivits, att förbudet att mot arbetstagarens medgivande förlägga semestern till privilegierad frånvarotid, exempelvis bortovaro på grund av olycksfall i arbetet, skulle kunna medföra obilliga konsekvenser. Därvid har åsyftats sådana fall, då arbetstagaren varit frånvarande från arbetet under hela det år, varunder semestern skolat utgå, och under frånvaron fått uppbära lön. Man har opponerat sig mot att arbetstagaren i dylikt fall vid utgången av nämnda år skulle få semesterförmånen för-

vandlad till en penningersättning. Kommittén vill lämna därhän huruvida i dylika fall domstol skulle finna, att arbetstagarens vägran att godkänna semesterns förläggning till frånvarotiden skulle medföra rätt för honom till särskild ersättning. Situationer av denna art torde dock vara så sällsynta, att de icke behöva särskilt beaktas i lagen.

Vad slutligen angår de från järnvägshåll gjorda framställningarna om semestrarnas spridning finner kommittén syftet med desamma icke kunna tillgodoses i lagstiftningsväg. I den mån sådana spörsmål uppkomma, som avses med framställningarna, torde de främst böra behandlas av järnvägsstyrelsen i samråd med sammanslutningarna på arbetsmarknaden.

IX. Semesterlön vid ledighet från arbetet.

Gällande lag och dess förarbeten.

Enligt 8 § första stycket semesterlagen skall lön utgå under semester.

I andra stycket av samma paragraf föreskrives, att arbetstagare, som är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, skall 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 orsak, som omförmäles i 4 § andra stycket — s. k. privilegierad orsak — skall vid beräkning av semesterlönens 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 jämlikt andra stycket i nuvarande 2 § av tvingande natur, varför avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, som i något avseende innefattar mindre förmåner för arbetstagaren än vartill han enligt bestämmelserna är berättigad, är i sådan del ogillt.

1936 års semestersakkunniga. I sakkunnigförslaget stadgades, att arbetstagare, som är avlönad med tidlön, beräknad per vecka eller längre tidsenhet, skulle äga uppbära den å semestern belöpande lönen samt att lönen för övriga arbetstagare skulle för varje semesterdag utgå med belopp, motsvarande arbetstagarens genomsnittliga inkomst för dag, då arbete för arbetsgivarens räkning utförts under de månader av senast förflutna kvalifikationstid, för vilka semesterrätt förelåge. Enligt de sakkunnigas system skulle alltså semesterlönen bestämmas individuellt med hänsyn till längden av den tid, varunder arbete utförts, och storleken av den uppnådda arbetsinkomsten. Jämväl övertidsersättning skulle öva inverkan på semesterlönen. Någon bestämmelse om att inkomst eller beräknad inkomst under frånvaro på grund av privilegierad orsak skulle inverka på semesterlönen fanns däremot ej i sakkunnigförslaget.

De sakkunniga anförde, att det av dem förordade systemet med individuell beräkning av semesterlönen stode i bästa överensstämmelse med den grundläggande synen på begreppet semester, eller alltså att en arbetstagare successivt intjänade rätten till semester genom anställning och arbete. I motiveringen till förslaget — enligt vilket rätt till semester skulle föreligga endast

för kalendermånad under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete minst 18 dagar — anförde de sakkunniga i övrigt bland annat följande.

I åtskilliga kollektivavtal funnes icke fastslagen någon timlön, utan arbetet avlönades uteslutande efter vissa angivna ackordssatser. För de arbetare, beträffande vilka sådana kollektivavtal vore gällande, kunde man i varje fall icke undgå att bestämma semesterlönen med hänsyn till den uppnådda ackordsförtjänsten. Den omständigheten, att viss timlön icke fastställts i ett kollektivavtal, borde emellertid icke utgöra tillräcklig grund för att de av sådant kollektivavtal berörda arbetarna skulle bli väsentligt bättre ställda än övriga arbetare, för vilka en timlön blivit bestämd.

I åtskilliga kollektivavtal hade inskrivits en bestämmelse om viss timlön, utan att denna timlön på något sätt övade inverkan å arbetarnas avlöning. Även i de fall, då de av ett sådant avtal berörda arbetarna arbetade mot timlön, erhölle de högre betalning än vad som skulle ha blivit fallet, om den angivna minimitimlönen kommit till användning. Därest man nu vid en semesterlagstiftning skulle anknyta beräkningen av semesterlönen till en sådan rent nominell timlön, komme detta att för arbetarna innebära, att en förut såsom relativt betydelselös ansedd bestämmelse i kollektivavtalet skulle bli av den allra största betydelse. Det torde vara givet, att krav på borttagande eller i vart fall en väsentlig förhöjning av en sådan nominell timlön komme att framställas vid blivande avtalsförhandlingar.

Därest man valde systemet med en beräkning av semesterlönen efter timlön, torde det vara nödvändigt att i lagen införa en bestämmelse om att semesterlönen skulle beräknas för ett visst antal timmar per semesterdag, vilket timtal i enlighet med nuvarande arbetstidslagstiftning självfallet borde bestämmas till åtta. Anledningen till att visst timtal måste fixeras vore, att utgångspunkten för detta system för semesterlönens beräknande vore den, att något individuellt bestämmande av lönen icke skulle ske, utan att alla av avtalet berörda skulle erhålla samma lön för varje semesterdag, till vilken de vore berättigade. Man kunde då icke taga hänsyn till att viss enskild arbetare under kvalifikationsperioden arbetat längre eller kortare tid än åtta timmar i genomsnitt per dag. Ej heller syntes man vid en allmängiltig lagstiftning, i vilken accepterats systemet med timlönsberäkning, böra införa särskilda undantagsbestämmelser, för den händelse viss grupp av arbetare eller rent av samtliga av ett kollektivavtal berörda arbetare under kvalifikationsperioden genomsnittligt arbetat kortare eller längre tid än åtta timmar per dag. Förhållandet vore emellertid det, att arbetstiden inom vissa yrkesområden fortfarande normalt överskrede åtta timmar per dag. Så vore fallet exempelvis inom jordbruket och restaurangnäringen. Å andra sidan vore det icke ovanligt, att den dagliga arbetstiden under en depression förminskades för vissa grupper av arbetare. En bestämmelse om beräkning av semesterlönen enligt viss timlön och med utgående från lön för åtta timmar per semesterdag komme alltså att medföra det resultatet, att sådana arbetstagare, som under kvalifikationsperioden arbetat genomsnittligt längre tid än åtta timmar per dag, komme att lida en förlust, medan däremot motsvarande vinst ägde rum för arbetstagare, som under kvalifikationsperioden arbetat kortare tid per dag än åtta timmar. Då enligt de sakkunnigas förslag den genomsnittliga inkomsten per dag under kvalifikationsperioden skulle läggas till grund vid beräknandet av semesterlönen, komme för varje enskild arbetstagare både övertidsarbete och inskränkning av den dagliga arbetstiden att få öva inverkan, vilket måste sägas giva ett rättvist resultat. Vad beträffade den vanligaste formen för arbetstidsinskränkning, eller permittering under vissa dagar, komme denna icke att öva inverkan å semesterlönens storlek,

vare sig man valde det ena eller det andra systemet. Permitteringen inverkade i stället på sådant sätt, att antalet semesterdagar förminskades i de fall, då arbete icke utfördes minst aderton dagar i månaden.

Då den förordade metoden för semesterlönens bestämmande stod i god överensstämmelse med den valda utgångspunkten för en lagstiftning på området och då även i övrigt starka skäl talade för densamma, borde ej heller den omständigheten få inverka, att beräkningsmetoden kunde komma att medföra en kostnadsökning för arbetsgivarna. Det måste sägas innebära en mycket stor fördel, att det för beräknandet av semesterlönen kunde givas en enhetlig regel, som kunde tillämpas för alla arbetstagare.

Två av de sakkunniga ansågo, att semesterlönen alltid borde beräknas efter tidlön, då sådan funnes fastställd.

I fråga om tidpunkten för semesterlönens utbetalande uttalade de sakkunniga, att en föreskrift härom förekomme i vissa kollektivavtal och innebure i allmänhet, att semesterlönen skulle utbetalas i förskott. Bland arbetarna själva torde delade meningar föreligga angående lämpligheten av utbetalning i förskott. Visserligen erhölles i sådant fall på en gång en större summa, som kunde användas under semestertiden, men å andra sidan måste arbetaren då efter semestertidens slut vänta en avlöningsperiod innan lön ånyo erhölles. De sakkunniga funno det därför icke lämpligt, att i lagen intoges någon föreskrift i detta hänseende.

Remissyttranden. I flera yttranden över sakkunnigförslaget anfördes kritik mot den föreslagna metoden att beräkna semesterlönen. *Arbetsdomstolens ordförande* uttalade, att han föreställde sig att en individuell uträkning av genomsnittslönen för varje arbetstagare, som under kvalifikationstiden avlönats med timlön eller ackordslön, åtminstone inom vissa fack skulle vara förenad med ganska stora vanskligheter. Det kunde knappast anses följdriktigt att å ena sidan vid beräkningen av antalet semesterdagar med arbetad tid jämställa privilegierad frånvarotid men å andra sidan icke låta den inkomst som skulle ha fallit på sådan tid, om vederbörande varit i arbete, inverka på semesterlönens storlek. Vad anginge semestertid såsom jämställd med arbetad tid, borde semesterlönen under alla förhållanden sammanräknas med den intjänade arbetslönen och således inverka på storleken av semesterlönen för nästa år. Om det sålunda kunde ifrågasättas, huruvida icke förslaget i visst hänseende medförde för låg semesterlön, kunde det däremot möjligen göras gällande, att semesterlönen i ett annat hänseende beräknats för högt, då de sakkunniga tydligen — i motsats mot vad som allmänt tillämpades — utgått från att hänsyn också skulle tagas till egentlig övertidsersättning. Om man då skulle vilja göra gällande, att den högre beräkningsgrunden i det senare avseendet kompenserade den lägre beräkningsgrunden i det förra, vore däremot att invända, att denna kompensation, som under alla omständigheter vore godtycklig, endast gällde förslaget såsom helhet men däremot icke hade någon betydelse för de särskilda arbetstagarna. Det berodde ju tydligen på en ren tillfällighet, huruvida den som under en längre

tid varit frånvarande från arbetet, exempelvis på grund av olycksfall, under den arbetade tiden av året haft övertidsarbete, som i semesterlönehänseende kunde kompensera honom för vad han miste på grund av sin frånvaro.

Arbetsrådet anförde, att bestämmelserna om semesterlönens beräknande knappast syntes vara fullt konsekvent genomförda. Utfört övertidsarbete komme icke att inverka förhöjande på semesterlönen för arbetstagare, som vore avlönad med tidlön, beräknad per vecka eller längre tid, men däremot för övriga arbetstagare. — Det syntes oklart huru, vid fall av frånvaro av privilegierad orsak från arbetet, inkomsten skulle beräknas, exempelvis för arbetstagare som under hela kvalifikationstiden varit oförmögen till arbete. — Beräkningen av den genomsnittliga inkomsten för arbetstagare, som åtnjöte dricks pengar, exempelvis serveringspersonal och droskchaufförer, syntes i många fall kunna medföra avsevärda svårigheter. En viss avtalsfrihet vid semesterlönens bestämmande skulle möjligen vara ägnad att underlätta en praktisk lösning av frågan.

Telegrafstyrelsen anmärkte, att övertidsersättning komme att inräknas i semesterlönen för arbetstagare, som vore avlönad med tim- eller daglön, men däremot icke för arbetstagare, som avlönades med månads- eller veckolön. Styrelsen anförde därtill, att eftersom det berättigade i att inräkna övertidsersättning vid bestämmandet av semesteravlöningen förefölle ganska tvivelaktigt, styrelsen ville föreslå, att övertidsersättning därvid icke skulle få medräknas.

Svenska arbetsgivareföreningen ansåg, att den föreslagna beräkningsregeln skulle medföra en väsentligt ökad arbetsbörda inom företagens förvaltningsapparat, samt anförde bland annat:

»Nödvändigheten att beräkna den genomsnittliga dagsinkomsten för de kalendermånader, under vilka arbetaren arbetat minst aderton dagar, kräver en månadsstatistik i fråga om lönerna. Detta innebär ökade och förändrade anspråk på kontorsarbetet, varav följer ytterligare kostnadsfördyring. Nämnas kan särskilt det förhållandet, att inom exempelvis byggnadsindustrien gemensamhetsackord tillämpas, som kan taga i anspråk betydligt mer än en månad. Ackordsöverskottet kan beräknas och utbetalas, först sedan arbetet slutförts och detsamma uppmätts och uträknats. För arbetare, som avgår från dylikt ackord, innebär lagförslaget, att semesterlönen många gånger icke kan utbetalas, förrän långt efter sedan arbetaren slutat sin tjänst.

Även inom andra näringsområden möta praktiska svårigheter att tillämpa den föreslagna regeln för semesterförtjänstens beräkning. Inom exempelvis stuverifacket, där arbetet i alldeles övervägande grad utföres på ackord, innefatta ackordspriserna icke endast ersättning för den utförda arbetsprestationen utan jämväl ersättning för passning och delvis annan väntetid, transporttid till och från fartyg, merkostnad och slitning av kläder vid beröring med frätande varuslag m. m. Andra arbetargrupper, exempelvis utkörare inom bryggeri- och mineralvattenbranscherna, avlönas helt eller delvis med provision, som innefattar ersättning för kostnader för exempelvis krossglas eller avlöning av biträden vid utkörningen, vilka kostnader arbetsgivaren icke har möjlighet att konstatera eller kontrollera.»

Arbetsgivareföreningen ansåg att, med beaktande av de i praktiken skiftande förhållandena, som tydligen vore betingade av de olika verksamhets-

grenarnas egenart, det vore lämpligast att i lagen lämna öppet för parterna att genom kollektivavtal överenskomma om sättet för semesterlönens beräkning.

I ett flertal yttranden anfördes betänkligheter mot att ackordsförtjänsten skulle få öva inverkan på semesterlönens storlek och *väg- och vattenbyggnadsstyrelsen* framhöll, att de sakkunnigas förslag med nödvändighet måste medföra en ojämnhet i semesterlönens storlek, som ej kunde anses förenlig med likställigheten i övrigt mellan arbetstagarna. Vidare betonades i flera yttranden att sakkunnigförslaget i den praktiska tillämpningen i många fall torde komma att medföra komplikationer.

Propositionen. I denna anförde *föredragande departementschefen,* att enligt hans mening arbetstagarna icke borde under semestern få vidkännas någon minskning i sina inkomster. Därest denna princip icke tillämpades, skulle semestern icke innebära ledighet med bibehållen lön. Den som arbetat intensivast under den förflutna tiden behövde bäst komma ifrån den dagliga miljön under semestern och åsamkades därför också de största kostnaderna. Redan med hänsyn härtill ansåg departementschefen, att den av arbetstagaren under kvalifikationstiden intjänade ackordsförtjänsten borde få utöva inflytande vid beräknandet av semesterlönens storlek. Det mot sakkunnigförslaget i denna del anförda skälet, att det ej skulle vara lämpligt, att arbetskamrater under semestern skulle åtnjuta olika hög lön, kunde departementschefen icke tillmäta någon betydelse.

Beträffande frågan om övertidsersättningens inverkan på semesterlönens storlek anförde departementschefen:

»Härutinnan kan jag ej ansluta mig till de sakkunnigas förslag. Övertidsarbete torde i regel vara en tillfällig företeelse och falla så ojämnt på olika löntagare, att det icke kan anses vara skäligt, att ersättningen därför medräknas vid beräknandet av semesterlönen. Med hänsyn härtill har jag, i anslutning till vad telegrafstyrelsen anfört, funnit mig böra förorda, att övertidsarbete över huvud icke må tagas i betraktande vid beräknandet av semesterlönen.»

Vidare yttrade departementschefen bland annat:

»Vad arbetsdomstolens ordförande och arbetsrådet anfört om den inverkan, som med arbetad tid jämställd annan tid bör ha vid bestämmandet av semesterlönen, föranleder mig att förorda en bestämmelse om att hänsyn vid beräkning av semeslönens storlek skall tagas, beträffande frånvaro på grund av semester till den för semestertiden uppburna lönen samt beträffande frånvaro på grund av övriga orsaker, som enligt de givna bestämmelserna föranleda, att bortovaro skall jämställas med arbetad tid, till den lön, som arbetstagaren sannolikt skulle ha uppburit för berörda tid, därest han utfört arbete för arbetsgivarens räkning. — — —

Arbetsrådet har ansett, att en viss avtalsfrihet vid semesterlönens bestämmande skulle vara ägnad att underlätta en praktisk lösning av frågan om beräkningen av den genomsnittliga inkomsten för arbetstagare, som åtnjuta dricks-pengar. Jag utgår från att arbetsrådet härmed icke avsett en sådan avtalsfrihet, som skulle kunna medföra en förändring av grunderna för semesterlönens beräknande. En sådan ordning skulle jag nämligen icke kunna förorda, då semesterlönens storlek därigenom helt bleve beroende av styrkeförhållandet mellan parterna. Däremot är det givet att, om i ett visst fall svårigheter föreligga att be-

räkna genomsnittsinkomsten för arbetstagarna, parterna äga överenskomma, att den genomsnittliga inkomsten skall anses ha uppgått till visst belopp. Det måste sägas vara synnerligen lämpligt att sådana överenskommelser i god tid före semesterns åtnjutande träffas mellan parterna.

Det har från flera håll anförts, att betydande administrativa svårigheter genom bifall till sakkunnigförslaget skulle uppstå, särskilt inom byggnadsbranschen. Dessa svårigheter skulle närmast härröra av att några individuella avlöningslistor i allmänhet icke fördes för samtliga arbeten utan att gemensamma ackord funnes. De sålunda befarade svårigheterna torde säkerligen icke vara av den storleksordning, att därav skulle behöva föranledas någon särskild undantagsbestämmelse. Det administrativa merbesvär, som uppstår genom en redovisning av intjänad avlöning per arbetstagare, är med säkerhet överkomligt. Arbetarna torde sålunda gärna stå till tjänst med uppgifter om fördelningen av gemensamma ackord. Att någon arbetstagare efter anställningens upphörande kan få vänta viss tid, innan semesterersättningen fullständigt uträknats, torde icke heller kunna sägas innebära någon mera avsevärd olägenhet.»

Andra lagutskottet framhöll i sitt utlåtande (nr 58) över propositionen och de i anledning av densamma väckta motionerna (I: 346, 351 och 352 samt II: 501 och 506), bland annat, att det icke torde vara möjligt att konstruera ett system för beräknandet av semesterlönen, som ur alla synpunkter vore logiskt och ägnat att tillfredsställa såväl arbetsgivare som arbetstagare. Ojämnheter i skilda hänseenden funnes i alla föreslagna system. Man måste därför välja ett system, som kunde anses vara praktiskt och samtidigt ge det mest rättvisa utslaget. Detta vore enligt utskottets mening fallet med Kungl. Maj:ts förslag.

De i det föregående berörda, av Kungl. Maj:t föreslagna semesterlönebestämmelserna biföllos i oförändrad form av *riksdagen*.

Rättstillämpningen.

Beträffande bestämmelserna i den nuvarande 8 § finnes ett stort antal domstolsavgöranden, avseende såväl spörsmålet om rätten till semesterlön över huvud som frågan om semesterlönens beräknande. Av de olika rättsfallen — vilka samtliga avse kollektivavtalsrättsligt reglerade förhållanden och således utgöras av domar meddelade av arbetsdomstolen — må här nämnas följande.

I *domen nr 8/1941* uttalade arbetsdomstolen, att begreppet lön endast innefattar vad rättsligt är att uppfatta såsom en arbetstagaren tillförsäkrad löneförmån. Gratifikation räknas icke såsom lön. Av en försäkringsanstalt till anstaltens inspektörer utbetalade årspremier betraktades i domen såsom gratifikationer, till vilka alltså hänsyn icke skulle tagas vid semesterlönens beräknande. Däremot skulle enligt *domen nr 11/1943* i semesterlönshänseende hänsyn tagas till en såsom »krigsersättning» betecknad förmån, enär förmånen avtalsmässigt hade karaktär av en arbetstagaren garanterad provision.

Enligt *domen nr 95/1940* hade en arbetsgivare, utan att vara därtill förpliktad, lämnat ekonomiskt stöd till arbetstagare, som blivit inkallade till militärtjänst (sådan militärtjänst som icke är privilegierad i semesterhänseende). Från arbetsgivaren gjordes sedermera gällande att arbetstagare, som åtnjutit dylikt understöd, skulle anses ha under inkallelsetiden utfått semester jämte semesterlön. Arbetsdomstolen uttalade, att arbetsgivaren icke varit berättigad att ensidigt

förändra karaktären av utbetalningarna genom att i efterhand förklara, att arbetstagarna redan åtnjutit semester med semesterlön eller att vad arbetstagarna uppburit utgjort förskott å semesterlön. Förutsättning för att en dylik uppfattning över huvud skulle kunna godkännas vore att arbetsgivaren på förhand meddelat arbetstagarna antingen att semestern skulle komma att förläggas under inkallelsetiden eller ock att viss del av de sammanlagda utbetalningarna finge räknas som förskott på framdeles förfallande semesterlön. Sådant meddelande hade icke lämnats och de inkallade arbetstagarna förklarades därför utan avseende å de lämnade understöden berättigade till semesterlön.

Av *domen nr 39/1940* framgår att — beträffande skolstäderskor som, ehuru de ha fortlöpande anställning, likväl icke under vissa perioder av året utföra arbete för arbetsgivarens räkning — hinder icke möter mot överenskommelse, att den fasta lönen får inbegripa jämväl semesterlön för en semester, vilken räknas såsom uttagen å tid, exempelvis under sommarferierna, då lön icke utbetalas. Skolstäderskorna voro tillförsäkrade fast lön med ett för läsår bestämt belopp, som dock skulle uppdelas på visst antal månader, sammanlagt omfattande betydligt längre tid än lästiden. Arbetstagarparten hävdade, att den fasta lönen vore att anse såsom daglön, varför det för läsår fixerade beloppet skulle vara att uppdela på det antal dagar under läsåret, å vilka sedvanlig städning utfördes. Arbetsgivaren hävdade, att den fasta lönen utgjorde en verklig månadslön. Arbetsdomstolen konstaterade i domen, att om arbetstagarparten skulle ha rätt i sin uppfattning, detta innebure att städerskornas semester antingen måste förläggas på arbetsdagar, för vilka lönen beräknats, eller ock särskild semesterlön utgå med motsvarande daglön för varje semesterdag, som förlades å annan dag än sådan arbetsdag. Om åter arbetsgivarens mening vore riktig, skulle arbetsgivaren, utan att behöva betala semesterlön, kunna förlägga semestern å arbetsfria dagar inom den tid, för vilka lönen utginge, under förutsättning att semestern på detta sätt kunde erhållas i en följd eller att överenskommelse träffades om delad semester. Arbetsdomstolen godkände arbetsgivarpartens uppfattning och ansåg, att lönen utgjorde en verklig månadslön, som alltså utgick för ett större antal dagar per år än antalet arbetsdagar, och domstolen fann, att lönen bestämts på detta sätt för att densamma, i den mån den belöpte på andra dagar än arbetsdagar, skulle utgöra semesterlön för en semester, som kunde uttagas när som helst under året å arbetsfria dagar och alltså jämväl å tid, för vilken lön icke utgick.

Till samma resultat kom arbetsdomstolen i *domen nr 83/1941* i fråga om skolvaktmästare med fast årslön. Den omständigheten att lönen faktiskt utbetalats med en niondedel under var och en av månaderna januari—maj samt september—december ansågs icke medföra att vaktmästaren, i den mån semester utlades under sommarferierna, blev berättigad till särskild semesterlön.

Huruvida semesterlön må bestämmas att utgå successivt i den mån arbete utföres, som berättigar till semester, synes icke ha varit föremål för direkt prövning. Av *domen nr 97/1941* framgår emellertid, att en tilläggslön, som sedan tiden före semesterlagens ikraftträdande tillkommit vissa arbetstagare såsom kompensation för flera olika förmåner, bland dem semester, icke ansetts böra betaga arbetstagaren rätten till semesterlön enligt lagen.

I ett par domar har arbetsdomstolen kommit in på tidlönebegreppets innebörd. I *domen nr 8/1941* gällde frågan närmast, huruvida vissa försäkringsfunktionärer tillkommande lönetillägg, som totalt beräknades på grundval av visst års individuella arbetsresultat men som utbetalades med lika stort belopp per vecka under ett följande år, utgjorde tidlön eller provision. Arbetsdomstolen yttrade i denna del bland annat:

»Beträffande lönetillägget måste det för en tidlön anses vara utmärkande, att lönen är bestämd att med visst belopp utgå för en periodiskt återkommande tidsenhet såsom vecka eller månad och att den för varje sådan period utbetalade lönen

utgör ersättning för därunder utfört arbete alldeles oavsett huruvida arbetsresultatet under perioden är större eller mindre. Vid tidlönsbetalning kan arbetstagaren i princip icke vara berättigad att uppbära någon lön för period, som faller efter det anställningen upphört. Så länge anställningen varar, är arbetaren däremot genom tidlönen tillförsäkrad en säker och jämn arbetsinkomst.

Ackord, provision och liknande löneformer utmärkas i första hand därav, att lönens storlek är beroende av arbetsresultatet. Frågan om lönens utbekommande kan ha ordnats på olika sätt, exempelvis så att lönen uppbäres först sedan visst slutgiltigt arbetsresultat uppnåtts eller så att lönen uppbäres med hänsyn till det arbetsresultat, som vunnits under viss tidsperiod. Huru än denna fråga ordnas, kan tydligen överenskommelse ha träffats därom, att dylik lön, sedan den blivit intjänad, icke skall utbetalas på en gång utan successivt med vissa tidsmellanrum. När en sådan överenskommelse föreligger är naturligen arbetstagarens rätt till den intjänade lönen principiellt oberoende av huruvida hans anställning fortfar eller icke; även om anställningen upphör, är han berättigad utfå därefter förfallande likvider av lönen.»

Rörande det ifrågakomna lönetillägget fann arbetsdomstolen att för detsamma gällande kollektivavtals bestämmelser åt lönetillägget givit drag, som kunde anses utmärkande både för tidlön och provision. Vid bedömandet av innebörden i vissa varandra motsägande avtalsbestämmelser ansåg arbetsdomstolen särskild vikt böra tilläggas den omständigheten att parterna varit eniga om att i vederbörande kollektivavtal fastslå, att lönetillägget principiellt och rättsligt endast utginge så länge avtalets grundlön (veckolön) uppbures. Däri måste enligt arbetsdomstolen ligga att parterna inför svårigheten att karakterisera ifrågavarande säreget konstruerade löneförmån dock medvetet avsett att betona tidslönssynpunkten. I överensstämmelse därmed måste, uttalade arbetsdomstolen, lönetillägget uppfattas såsom en tidlön, vilken man — med hänsyn till önskemålet att uppmuntra till och belöna goda arbetsprestationer — utformat på sådant sätt, att lönetilläggets storlek för varje år gjorts individuellt beroende av de enskilda försäkringsinspektörernas arbetsresultat under det föregående året. Arbetsdomstolen förklarade alltså att det lönetillägg, varom fråga var, vore att uppfatta såsom tidlön i semesterlagens mening.

I *domen nr 73/1941* uppkom fråga, huruvida vissa båtmän — för vilka arbetslönen var bestämd på det sättet att de för varje vecka, även när de åtnjöto semester, fingo dela 70 % av företagets bruttoinkomst under veckan — skulle anses avlönade med tidlön, beräknad för vecka, och om det belopp, semesterledig arbetstagare uppbar genom delningen, skulle räknas såsom semesterlön eller om arbetstagaren ägde av arbetsgivaren uppbära semesterlön, beräknad efter genomsnittsinkomsten per dag under kvalifikationstiden, samt om i senare fallet avräkning skulle ske för vad arbetstagaren erhållit genom delningen.

Arbetsdomstolen ansåg, att det icke kunde anses rimligt att arbetstagare, utöver den inkomst han erhölle genom att han finge vara med om delningen av de 70 %, för semestertiden skulle äga åtnjuta semesterlön med belopp motsvarande genomsnittsinkomsten per dag under föregående kalenderår. Det högsta en arbetstagare torde kunna begära vore att erhålla skillnaden mellan semesterlön, beräknad på sistnämnda sätt, och vad han erhållit genom delningen av de 70 %. För ståndpunkten att arbetstagare skulle vara berättigad till semesterlön beräknad efter genomsnittsinkomsten per dag under kvalifikationstiden talade, att enär arbetstagarens inkomst på grund av delningen icke uppginge till samma belopp för varje vecka, denna avlöning icke kunde betecknas såsom »tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet» i den mening, vari detta uttryck förekomme i 8 § semesterlagen, vid vilket förhållande semesterlönen enligt samma paragraf skulle vara att beräkna efter genomsnittsinkomsten under kvalifikationstiden. Huvudtanken med detta stadgande finge emellertid anses vara, att den semesterlediga

arbetstagaren under semestern skulle åtnjuta samma löneförmåner, som om han varit i arbete. Då storleken av dessa löneförmåner icke med säkerhet kunde fastställas för andra fall än när arbetstagaren åtnjöte tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, hade man för övriga fall varit nödsakad att falla tillbaka på en hjälpregel, enligt vilken semesterlönen beräknades efter genomsnittsinkomsten under kvalifikationstiden. I det föreliggande fallet, där ett egenartat avlöningssystem, till vilket man vid lagstiftningen saknat anledning att taga ställning, ledde till det resultatet, att arbetstagaren under semestern komme i åtnjutande av samma inkomst som om han varit i arbete, utan att detta skedde till förfång för arbetskamraterna, måste efter lagens grund samma regel tillämpas som om fråga varit om en verklig veckolön. Domstolen framhöll emellertid att vad som sagts gällde semesterlönens beräkning vid åtnjuten semester; en annan sak vore huru semesterersättning enligt 12 § semesterlagen skulle beräknas vid det tillämpade avlöningssystemet.

Arbetsdomstolens dom var icke enhällig i det att domstolens vice ordförande, med vilken domstolens arbetarrepresentanter instämde, fann sig icke kunna undgå att till grund för beräkningen av en arbetstagares semesterlön lägga hans genomsnittsinkomst under kvalifikationstiden. Från det på sådant sätt beräknade beloppet skulle enligt dessa ledamöter avdragas vad arbetstagaren under semestern fått uppbära av de 70 %.

I *domen nr 106/1941* uttalade arbetsdomstolen i fråga om slussvakter, vilka avlönades med visst belopp per månad, därvid dock lönen för månaderna januari—mars, då arbetet var obetydligt, var lägre än för årets övriga månader, att varje anledning saknades att betrakta den lägre månadslönen annat än som tidlön i den bemärkelse, vari detta ord förekomme i 8 § andra stycket semesterlagen. Slussvakterna, vilkas semester förutsattes förlagd till tiden januari—mars men vilka för visst år icke kommo i åtnjutande av semester, ansågos icke kunna göra anspråk på semesterlön beräknad efter annan grund än den lägre månadslönen.

Slutligen må nämnas *domen nr 2/1942,* av vilken framgår, att beträffande arbetstagare, som åtnjuter delvis fast veckolön och delvis ackordslön, lagens olika beräkningsmetoder skola användas för de båda löneformerna var för sig.

Vissa kollektivavtalsbestämmelser.

Kollektivavtalens bestämmelser om semesterlön ha i stor utsträckning en från lagen avvikande avfattning, såvitt fråga är om semesterlön för arbetstagare, som är avlönad på annat sätt än med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet. En översikt över de bestämmelser, som härutinnan gällde vid årsskiftet 1942/43, visar följande.

I riksavtal, slutet av Sveriges verkstadsförening med svenska metallindustriarbetareförbundet och svenska gjutareförbundet ävensom av järnbruksförbundet med metallindustriarbetareförbundet stadgas, att semesterlönen för arbetare, som ej är avlönad med tidlön beräknad per vecka eller längre tidsenhet, skall beräknas med utgångspunkt från arbetstagarens medeltimförtjänst vid arbete hos arbetsgivaren under kvalifikationstiden, varefter föreskrives följande:

»Medeltimförtjänsten erhålles genom att arbetarens arbetsinkomst divideras med antalet arbetade timmar. Förmån av fri bostad och andra förmåner, vilka utgå även under semestern, medräknas icke. Om sådan förmån icke utgår under

semestern, inräknas den i arbetsinkomsten. Löneförmån, som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader, medräknas icke, ej heller övertidstillägg och semesterersättning.

För varje semesterdag utgår semesterlön med belopp, motsvarande arbetarens medeltimförtjänst multiplicerad med 8.»

I detta fall tages alltså vid semesterlönens beräkning hänsyn även till sådana månader under kvalifikationstiden, då arbetstagaren icke för arbetsgivarens räkning utfört arbete minst 16 dagar. Vidare medräknas även grundlönen vid övertidsarbete, men däremot icke det särskilda övertidstillägget. Inkomst eller beräknad inkomst under frånvaro från arbetet på grund av privilegierad orsak beaktas icke.

En liknande beräkningsmetod gäller för sågverksindustrien enligt riksavtal mellan sågverksförbundet och svenska sågverksindustriarbetareförbundet. Enligt detta avtal beräknas semesterlönen dock med utgångspunkt från arbetstagarens medeltimförtjänst å ordinarie tid och medeltimförtjänsten erhålles genom att hans inkomst å ordinarie tid delas med antalet å ordinarie tid arbetade timmar, varefter lönen för semesterdag framkommer genom att medeltimförtjänsten multipliceras med 8.

En tredje typ av bestämmelser, enligt vilka semesterlönen beräknas med utgångspunkt från arbetstagarens medeltimförtjänst under kvalifikationstiden, finnes upptagen i kollektivavtal mellan å ena sidan järnbruksförbundet och mellansvenska gruvförbundet samt å andra sidan svenska grusindustriarbetareförbundet. Medeltimförtjänsten uträknas här på samma sätt som inom verkstadsindustrien. För varje semesterdag utgår semesterlön med belopp motsvarande arbetstagarens medeltimförtjänst multiplicerad med det kvottal, som erhålles, då antalet under kvalifikationstiden arbetade timmar delas med antalet under samma tid arbetade dagar, således icke med 8 utan med det genomsnittliga antalet arbetstimmar för dag under kvalifikationstiden.

Något avvikande regler gälla för bland annat textil- och konfektionsindustrien samt rörlednings-, takläggnings- och isoleringsbranscherna. Den genomsnittliga inkomsten för dag framräknas visserligen även enligt dessa regler genom att arbetstagarens medeltimförtjänst under kvalifikationstiden multipliceras med det genomsnittliga antalet arbetstimmar för dag, som arbetstagaren därunder utfört. Det genomsnittliga antalet arbetstimmar för dag uträknas emellertid på det sättet, att det av arbetstagaren under kvalifikationstiden å ordinarie tid gjorda sammanlagda antalet arbetstimmar delas med antalet dagar, under vilka han utfört arbete å ordinarie tid. I detta fall medräknas alltså grundlönen vid övertid vid beräknandet av medeltimförtjänsten. Däremot räknas övertiden ej med vid beräknandet av genomsnittliga antalet arbetstimmar för dag.

Uppgörelserna för textil- och konfektionsindustrierna anvisa också ett annat sätt för att beräkna den genomsnittliga dagsinkomsten, nämligen genom att arbetstagarens sammanlagda inkomst å ordinarie tid under kvalifikationstiden delas med antalet dagar, under vilka arbete å ordinarie tid utförts. Detta be-

räkningssätt tillämpas även inom andra industrier, såsom pappersmasseindustrien.

Inom stuverifacket bestämmes genomsnittliga dagsinkomsten genom att arbetstagarens årsinkomst delas med antalet arbetsdagar, varefter ett procentavdrag göres för tilläggsersättning vid övertidsarbete. Detta procentavdrag uträknas i varje hamn med ledning av totalsumman av i hamnen utbetalade arbetslöner och utgiven tilläggsersättning.

Ytterligare må nämnas, att enligt riksavtal mellan svenska lantarbetsgivareföreningen och svenska lantarbetareförbundet huvudorganisationerna bestämma vissa dagsbelopp för de skilda lönekategorierna att gälla såsom semesterlön samt att i några fall, exempelvis inom typograffacket och skrädderibranschen, semesterlönen beräknas såsom visst procenttal av arbetstagarens lön under kvalifikationstiden.

Enligt övervägande antalet kollektivavtal sker utbetalning av semesterlönen vid det avlöningstillfälle, som föregår semesterledigheten, alltså i förskott.

Reformkrav.

I *motioner* vid 1939 års lagtima riksdag (I: 216 och II: 332) anfördes, bland annat, att lagens bestämmelser i förevarande hänseende i viss mån vore avfattade utan skäligt hänsynstagande till praktiska förhållanden, svårigheter och behov. Den invecklade eller i vart fall omständliga beräkningsmetoden komme för jordbrukets vidkommande — liksom otvivelaktigt i större eller mindre mån även för övriga näringar — att föranleda stora bekymmer, onödigt arbete och svårslitna tvister. Efter att ha anfört ett exempel på den individuella beräkning av semesterlönen, som enligt lagen måste ske för den enskilde arbetaren, samt efter att ha gjort gällande att det anförda exemplet gåve en skrämmande bild av vart tillämpningen av lagens bestämmelser om semesterlön komme att leda föreslogo motionärerna, att 8 § semesterlagen måtte kompletteras med föreskrift om att parterna skulle kunna träffa överenskommelse om annan beräkningsgrund. Då däremot kunde invändas, att arbetsgivaren på grund av sin (ofta dock blott förment) starkare ställning skulle kunna missbruka ett sådant dispositivstadgande, föreslogs vidare, att överenskommelsen för att bli gällande skulle vara träffad genom kollektivavtal, upprättat mellan arbetsgivarnas och arbetarnas riksorganisationer. Därigenom torde man enligt motionärernas mening helt ha eliminerat risken för att arbetarna genom förändringen skulle lida förfång. Motionärerna föreslogo därför införande av sådan föreskrift i 8 § andra stycket andra punkten, att semesterlönen skulle beräknas i enlighet med de i lagen för närvarande intagna bestämmelserna, »där semesterlönen ej genom kollektivt avtal mellan arbetsgivarnas och arbetarnas riksorganisationer blivit annorlunda bestämd».

Över motionerna, vilka behandlades av andra lagutskottet, avgåvos yttranden till utskottet av svenska arbetsgivareföreningen, svenska lantarbetsgivareföreningen, landsorganisationen och svenska lantarbetareförbundet.

Svenska arbetsgivareföreningen anförde i sitt yttrande beträffande semesterlönens beräknande bland annat följande.

Då man vid genomsnittsinkomstens beräknande måste avskilja förtjänsten å det arbete, som utförts under månad omfattande mindre än 16 arbetsdagar, förutsattes, att månadsförtjänsterna lätt kunde beräknas. Arbetare inom industri, hantverk, handel och samfärdsel avlönades emellertid ej annat än undantagsvis annorledes än per vecka eller möjligen 14 dagar och någon bokföring av avlöningen fördes sålunda ej på sådant sätt, att man därav kunde utläsa den på varje månad belöpande avlöningen. Ett formellt efterföljande av lagstiftningens bestämmelser i förevarande hänseende förutsatte därför en omläggning av i stort sett hela produktionens avlöningssystem.

Därmed vore emellertid icke nog. Inom åtskilliga verksamhetsgrenar förekomme ackordsarbeten, som omspände flera månader. Ackordsarbete kunde dessutom tidvis förekomma på övertid, kanske varje dag. Ett noggrant iakttagande av semesterlagens bestämmelser skulle innebära, att man finge verkställa uppmätning av utfört ackordsarbete ej blott vid månadsskiftena utan även före och efter ifrågakommande övertidstimmar. Ett sådant förfarande vore ej genomförbart ej blott på grund av därmed förenad störning av produktionens gång utan även därför att någon tillförlitlig värdering av ett ackordsarbete i flertalet fall helt enkelt icke kunde ske, förrän arbetet i dess helhet slutförts.

Berörda svårigheter hade föranlett arbetsmarknadens organiserade parter inom flera betydande verksamhetsgrenar att träffa överenskommelse om ett förenklat beräkningssätt. Därvid hade man i flertalet fall utgått ifrån att arbetsförtjänsten per timme ej varierade nämnvärt för månader med mer eller mindre än 16 arbetsdagar eller för arbete på ordinarie tid eller övertid; i sistnämnda hänseende dock under förutsättning att man bortsåge från övertidstillägget. Vidare hade man utgått ifrån att den på semestertiden belöpande semesterlönen i huvudsak överensstämde med kvalifikationsårets genomsnittsförtjänst och att detsamma vore förhållandet med den förtjänst, som vederbörande skulle uppburit, för den händelse han varit i arbete ifrågakommande tid av privilegierad frånvaro. Utgående från dessa förutsättningar hade man nu i berörda fall beräknat semesterlönen på grundval av den genomsnittliga timförtjänsten för all faktiskt arbetad tid under kvalifikationsåret. I detta genomsnitt inginge som nämnts dock icke övertidstillägg. Semesterlönen per semesterdag erhölles på så sätt, att det genomsnittliga antalet ordinarie arbetstimmar per arbetad dag under året multiplicerades med nämnda genomsnittstimförtjänst. I enstaka fall hade ytterligare förenklingar gjorts.

Föreningen och landsorganisationen, som med varandra till behandling upptagit vissa i samband med semesterlagen uppkommande frågor, hade funnit dylika förenklingar i sättet för beräknandet av semesterlönen lämpliga. Då sådana åtgärder emellertid möjligen formellt icke överensstämde med lagens tvingande bestämmelser, hade organisationerna enats om att fästa regeringens uppmärksamhet på lagens konsekvenser i denna del.

Liksom motionärerna funne föreningen, att svårigheterna bleve effektivast undanröjda genom att parterna lämnades frihet att träffa överenskommelse om metoden för semsterlönens beräknande. Det gällde därvid att avfatta bestämmelserna så, att de ej betoge lagen dess verkan av skydd åt arbetstagaren. Utan att vilja framställa ett definitivt yrkande om viss form för regleringen ifrågasatte föreningen dock, i likhet med motionärerna, om det ej kunde vara lämpligt att uppställa fordran på att överenskommelsen skulle vara av kollektivavtals natur. Möjligheten att träffa sådana kollektiva överenskommelser kunde dock ej få förbehållas endast riksorganisationerna. Ansåges det å andra sidan ej lämpligt, att rätten att bestämma sättet för semesterns beräknande överlämnades åt rent lokala avdelningar av en organisation, kunde man möjligen uppställa fordran, att avtalet

skulle å arbetstagarsidan ingås av sådan huvudorganisation, som angivits i lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Visserligen hade begreppet huvudorganisation förorsakat tolkningssvårigheter, men då detsamma en gång tagits i bruk inom lagstiftningen och dess innebörd blivit bestämd genom praxis, kanske bärande skäl ej förelåge emot en utsträckt användning av begreppet i fråga. Det erinrades om att en organisation vore att anse såsom huvudorganisation, även om den ej vore sammansatt av underavdelningar.

Mot en sådan reglering som den ifrågasatta kunde göras den anmärkningen, att de arbetsförhållanden, som icke reglerades av kollektiva avtal, icke bleve betjänta med den i lagen öppnade möjligheten för parterna att överenskomma om sättet för semesterlönens beräknande. Visserligen vore arbetsvillkoren i de flesta fall, där en genomsnittsberäkning av arbetsinkomsten erfordrades för semesterlönens bestämmande, reglerade genom kollektivavtal. Det hindrade dock ej att en förenkling av beräkningssättet kunde vara önskvärd för vissa begränsade områden av arbetsmarknaden, vilka ej berördes av organisationsmässiga uppgörelser. Vid sådant förhållande kunde det vara motiverat, att — vid sidan om införande av förenämnda dispositiva bestämmelser — huvudregeln i 8 § för beräknande av semesterlönen omarbetades så, att till grund för bestämmandet av den genomsnittliga dagsinkomsten kunde läggas förtjänsten av allt under kvalifikationstiden utfört arbete, därvid hänsyn ej toges till — förutom eventuellt övertidstillägg — faktiskt respektive beräknad inkomst under semester och privilegierad frånvaro.

Svenska lantarbetsgivareföreningen framhöll, att föreningen redan haft besvär i fråga om semesterlönens beräknande och, om lagen ej ändrades i fortsättningen, hade att vänta hart när oöverstigliga svårigheter, tvister, överträdelser och ömsesidigt missnöje. Föreningen ville därför på det livligaste ansluta sig till motionärernas måttfulla och praktiska förslag. Föreningen hade den bestämda uppfattningen — som för övrigt torde delas av dess motpart på avtalsområdet — att lagens nuvarande bestämmelser av praktiska skäl ej kunde allmänt genomföras vid jordbruket.

Landsorganisationen omnämnde i sitt yttrande, att från arbetsgivarhåll till organisationen framförts den meningen, att semesterlönsbestämmelsen i fråga om annan lön än tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, vore svår att praktiskt tillämpa. Efter att ha berört de svårigheter, som därutinnan förelåge, samt de överenskommelser, som träffats mellan förbund, anslutna till landsorganisationen respektive arbetsgivareföreningen, om en förenkling av systemet för semesterlönens beräknande, meddelade landsorganisationen, att arbetsgivarföreningen och landsorganisationen i gemensam skrivelse till chefen för socialdepartementet hemställt om en sådan ändring av semesterlagens bestämmelser om semesterlönens beräknande, att antydda svårigheter i möjlig mån eliminerades. Det förutsattes därvid såsom självfallet, att lönen för varje semesterdag skulle utgå med belopp, motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst. Då arbetsmarknadsorganisationerna sålunda vidtagit åtgärder för att genomföra en ur skilda synpunkter önskvärd revision av 8 § semesterlagen samt chefen för socialdepartementet förklarat sig beredd att beakta i skrivelsen framförda önskemål, vore det enligt landsorganisationens mening icke välbetänkt att föregripa en mera allmän omprövning av ifrågavarande stadgande genom att bifalla i motionerna framförda yrkanden.

Lantarbetareförbundet gjorde gällande, att den i motionerna anförda exemplifieringen med dess mångfald av olika förutsättningar för beräkning av semesterlön icke kunde anses representera normaltypen av sådan beräkning för jordbruksarbetare i allmänhet. Det torde därför icke föreligga större skäl för en omskrivning av lagen i denna punkt för arbetstagare inom jordbruket än för arbetstagare inom annan verksamhet. Förbundet ville för sin del förorda — och stödde sig därvid på departementschefens uttalande vid förarbetet till lagen — att, där vissa svårigheter förelåge att beräkna semesterinkomsten för arbetstagarna, parterna finge överenskomma, att den genomsnittliga inkomsten skulle anses ha uppgått till visst belopp. Förbundets uppfattning vore, att, där parterna företräddes av organisationer, dylik överenskommelse kunde ordnas genom dem. Förbundet avstyrkte därför den föreslagna lagändringen.

Andra lagutskottet anförde i sitt utlåtande (nr 37) över motionerna bland annat följande.

Vid semesterlagens tillkomst avvisade dåvarande chefen för socialdepartementet närmast med syftning på ett specialfall tanken på att för 8 § stadga en avtalsfrihet av beskaffenhet att kunna medföra ändring av grunderna för semesterlönens beräknande. Samtidigt gjorde emellertid departementschefen ett uttalande av innebörd, att om i ett visst fall svårigheter förelåge att beräkna genomsnittsinkomsten för arbetstagarna, parterna ägde överenskomma, att den genomsnittliga inkomsten skulle anses ha uppgått till visst belopp. Vid ärendets fortsatta behandling gjordes icke någon erinran mot detta uttalande. Sedermera hade på vissa håll försports tvekan om betydelsen av uttalandet, sett i samband med stadgandet i 2 § andra stycket. Såvitt utskottet hade sig bekant hade emellertid i rättstillämpningen icke meddelats någon dom, som stode i motsättning till nämnda uttalande. Med hänsyn därtill syntes det icke utskottet erforderligt att nu föreslå en lagändring i förevarande hänseende. Därmed hade utskottet dock icke velat taga slutlig ståndpunkt till frågan om den lämpligaste utformningen av bestämmelserna om semesterlönens beräknande. Detta spörsmål vore enligt utskottets mening förtjänt av stor uppmärksamhet. Då detsamma i anledning av framställning av arbetsgivareföreningen och landsorganisationen vore beroende på Kungl. Maj:ts prövning, hade utskottet ej heller funnit anledning föreligga för riksdagen att göra någon framställning i ämnet till Kungl. Maj:t.

Utskottet hemställde i anledning härav, att motionerna icke måtte föranleda till någon riksdagens åtgärd, och *riksdagen* biföll denna hemställan.

I den i det föregående omnämnda, av *svenska arbetsgivareföreningen och landsorganisationen gemensamt* till chefen för socialdepartementet *avgivna skrivelsen,* vilken är dagtecknad den 3 mars 1939, hemställdes, att till övervägande måtte upptagas frågan om sådan ändring av 8 § semesterlagen, som kunde anses motiverad av svårigheterna att tillämpa bestämmelserna i deras nuvarande utformning. I skrivelsen åberopades en promemoria, i vilken — i huvudsaklig överensstämmelse med vad arbetsgivareföreningen anfört i sitt yttrande till andra lagutskottet — redogörelse lämnats för de svårigheter, som gällande regler om beräknande av semesterlön och semesterersättning förorsakat. Vidare anfördes bland annat följande.

De praktiska olägenheter av skilda slag, som följde av regeln för semesterlönens beräknande i 8 § andra stycket, vore sådana, att ett friare beräkningssätt vore av behovet påkallat. Visserligen hade parterna på arbetsmarknaden ansett sig kunna överenskomma om en förenkling i förfarandet; sådana åtgärder torde dock rent formellt vara stridande mot lagstiftningen med dess bestämmelser av tvingande natur. Det vore därför önskvärt, att det genom en ändring i semesterlagen lämnades möjlighet till ett smidigare beräkningsförfarande. Bestämmelserna därutinnan borde vara sådana, att de gåve parterna erforderlig frihet att anpassa beräkningen efter den speciella verksamhetens natur utan att därigenom möjliggöra ett kringgående av lagens bestämmelser om arbetstagarpartens semesterrätt. Som ett förslag torde kunna övervägas en sådan bestämmelse, enligt vilken åt parterna lämnades möjlighet att träffa fri kollektiv överenskommelse om sättet för semesterlönens beräknande. Som förutsättning för giltigheten av sådan överenskommelse kunde föreskrivas, att avtalet skulle å arbetstagarsidan vara träffat eller godkänt av en organisation, som vore att betrakta såsom huvudorganisation enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt.

Vid promemorian voro fogade åtskilliga överenskommelser rörande beräkning av semesterlön. Överenskommelserna avsågo järn- och gruvhanteringen, verkstadsindustrien, textilindustrien, sko- och läderindustrien, stuveribranschen och rörledningsbranschen. Beträffande överenskommelserna hänvisas här till den redogörelse som i det föregående lämnats för olika kollektivavtalsbestämmelser angående semesterlön.

Över arbetsgivareföreningens och landsorganisationens ifrågavarande framställning infordrades yttranden av socialstyrelsen, kommerskollegium, lantbruksstyrelsen, statskontoret, arbetsrådet, generalpoststyrelsen, järnvägsstyrelsen, telegrafstyrelsen, vattenfallsstyrelsen, väg- och vattenbyggnadsstyrelsen, byggnadsstyrelsen, domänstyrelsen, arbetsdomstolens ordförande, rikets hovrätter, överståthållarämbetet samt länstyrelserna i Södermanlands, Jönköpings, Malmöhus, Gävleborgs, Västernorrlands och Norrbottens län.

Tillfälle att avge yttrande bereddes landstingens förvaltningsutskott, Daco, tjänstemännens centralorganisation, svenska landstingsförbundet, svenska statsförbundet, svenska landskommunernas förbund, svenska lantarbetsgivareföreningen, Sveriges skogsägareförbund, föreningen skogsarbeten, svenska järnvägarnas arbetsgivareförening, Sveriges redareförening, riksförbundet landsbygdens folk, Sveriges industriförbund och svenska städernas förhandlingsorganisation.

Lagändring i huvudsaklig överensstämmelse med det i skrivelsen gjorda förslaget tillstyrktes av kommerskollegium, statskontoret, arbetsrådet, generalpoststyrelsen, järnvägsstyrelsen, telegrafstyrelsen, byggnadsstyrelsen, domänstyrelsen, Göta hovrätt, hovrätten över Skåne och Blekinge, överståthållarämbetet och samtliga hörda länsstyrelser, Kronobergs läns, Kalmar läns norra, Blekinge, Malmöhus, Älvsborgs, Örebro, Kopparbergs, Jämtlands, Västerbottens och Norrbottens läns landstings förvaltningsutskott, tjänstemännens centralorganisation, svenska landstingsförbundet, svenska landskommunernas förbund, svenska lantarbetsgivareföreningen, Sveriges skogsägareförbund, föreningen skogsarbeten, svenska järnvägarnas arbetsgivareförening,

Sveriges redareförening, riksförbundet landsbygdens folk samt svenska städernas förhandlingsorganisation.

Arbetsdomstolens ordförande förklarade, att han vore fullt övertygad om att tillämpningen av lagens bestämmelser vore förenad med sådana svårigheter, att det i vissa fall måste anses omöjligt att nå ett resultat på den av lagen anvisade vägen och att, även om ett resultat i andra fall kunde nås, arbetet med uträkningen måste betecknas såsom orimligt betungade. Därav följde också att en mängd tvister lätteligen kunde uppstå, vilka med hänsyn till utredningssvårigheterna skulle komma att bli ytterst svårlösta. Det vore därför icke blott ur parternas utan även från domstolens egen synpunkt av stort intresse, att möjlighet till förenklat beräkningssätt stode öppen.

Vattenfallsstyrelsen framhöll, att de praktiska olägenheter, som följde av lagens regler om semesterlönens beräknande starkt framträtt och framhävt behovet av ett förenklat beräkningssätt. I samma riktning uttalade sig även *järnvägsstyrelsen, väg- och vattenbyggnadsstyrelsen, domänstyrelsen, svenska järnvägarnas arbetsgivareförening, svenska lantarbetsgivareföreningen och riksförbundet landsbygdens folk.*

Tjänstemännens centralorganisation (T. C. O.) anförde:

»Den föreslagna förändringen i lagen är ur T. C. O:s synpunkt huvudsakligen av intresse såvitt den angår de relativt fåtaliga kommunala tjänstemän, vilka avlönas med tim- eller ackordslön. Sådana fall förekomma dock i det att t. ex. inom vissa kommunala verk kontorsbiträdens skrivarbete avlönas efter en ackordsskala. Samma svårigheter föreligga vid beräknande av semesterlön för dessa som beträffande kroppsarbetare, då ackordsarbetet delvis utföres på övertid utan att man likväl i bokföringen gör särskild uppdelning av vad som faller på normal arbetstid och vad som är att hänföra till övertidsarbete. Fråga uppstår då om det kan anses möjligt och lämpligt, att även ifrågavarande kommunaltjänstemäns semsterlön bestämmes i kollektivavtal. Uppenbart är att kollektivavtal ej är vanligt för nu berörda arbetstagarekategorier. Det torde ock vara ovisst, i vilken utsträckning ifrågavarande tjänstemän äro berättigade sluta kollektivavtal. Visserligen har i en arbetsdomstolens dom den 31 januari 1939 (nr 7) uttalats att i offentlig tjänst anställda tjänstemän, som icke äro underkastade ämbetsmannaansvar, få anses berättigade ingå sådant avtal. Därigenom har man likväl icke erhållit någon säker ledning vid besvarandet av spörsmålet, huruvida rätt till slutande av kollektivavtal föreligger för ifrågavarande tjänstemän, då det icke är utrett, huruvida dessa äro underkastade ämbetsmannaansvar.

Troligen förhåller det sig så, att vissa av de nu åsyftade tjänstemännen ha sådant ansvar. En del av dem äro nämligen förutom med skrivarbete sysselsatta med uppgifter av sådan art, att ämbetsmannaansvar måste anses föreligga. Andra ha däremot icke sådana uppgifter och äro sålunda icke underkastade ansvar jämlikt 25 kap. strafflagen.

Vissa tjänstemän skulle alltså genom sin organisation kunna träffa kollektiv överenskommelse om semesterlöns beräknande; andra med fullständigt likartat ackordsavlönat arbete skulle däremot vara förhindrade att ingå dylikt avtal. Därest nuvarande bestämmelser om semesterlöns beräknande skulle helt ersättas med en hänvisning till parterna att reglera frågan i ett kollektivt avtal, skulle alltså vissa grupper av kommunaltjänstemän kunna underkastas godtycklig beräkning av semesterlönens storlek.

Då det emellertid är uppenbart, att det nuvarande beräkningssättet av semesterlön åt tim- och ackordsavlönade arbetstagare förorsakar den privata

arbetsmarknaden stort besvär, får T. C. O. anmäla, att T. C. O. icke har anledning motsätta sig den föreslagna förändringen av lagen.

Därest den påyrkade rätten till kollektiv överenskommelse om semesterlön införes, synes likväl de nuvarande bestämmelserna böra givas minimikaraktär, på det att de arbetstagare, som icke kunna ingå kollektivavtal, ej må ställas i en uppenbart sämre ställning än de för närvarande ha.»

Två myndigheter, socialstyrelsen och Svea hovrätt, ansågo det icke vara behövligt att för närvarande vidtaga någon lagändring.

Socialstyrelsen anförde därvid:

»Bestämmelserna om semesterlönens beräknande åsyfta, att lönen för varje semesterdag skall för en var arbetstagare, som icke är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, utgå med ett belopp, som motsvarar den genomsnittliga arbetsinkomsten per dag under kvalifikationstiden. Detta innebär, att man med lagens bestämmelser sökt vinna ungefär den ordning, som avses i de vid organisationernas skrivelse fogade överenskommelserna. I dessa ha enligt medgivanden från båda parterna tämligen enkla beräkningsgrunder kommit till användning, därvid man bortsett från olika enligt lagen inverkande omständigheter på semesterlönens storlek. I vissa fall kan en arbetstagare därigenom komma att få högre semesterlön, i vissa andra fall åter något lägre lön än om man strikt följt lagens föreskrifter. Att man i lagen icke kunnat undgå att reglera semesterlönens storlek med hänsyn till olika förekommande faktorer är å andra sidan självfallet. Bestämmelserna om semesterlön utgå från en teoretisk uppfattning om hur skilda omständigheter skäligen böra inverka på semesterlönen; man har därvid givetvis icke ansett sig för vinnande av enklare bestämmelser böra ålägga en arbetsgivare att utgiva högre semesterlön eller en arbetstagare att åtnöja sig med lägre sådan lön än som följer av de på det teoretiska resonemanget grundade bestämmelserna.

Mot de i 8 § semesterlagen givna reglerna har i förevarande sammanhang i och för sig icke framförts någon erinran. Avsikten är endast att ernå en sådan ändring av paragrafen att en överenskommelse mellan parterna i arbetsavtalet skall under vissa omständigheter bli giltig framför vad lagen stadgar. En sådan ordning torde emellertid vara gällande även med lagens nuvarande lydelse.»

Efter att ha erinrat om vad departementschefen i detta hänseende anfört i semesterlagspropositionen fortsatte socialstyrelsen:

»Departementschefens uttalande utgår visserligen från förhållandena för en specialgrupp av arbetstagare, men av vad som anföres framgår tydligt, att allmängiltighet avsetts därmed. Departementschefen har alltså förutsett att vissa praktiska svårigheter kunna uppstå vid tillämpningen av de givna bestämmelserna och har för sådana fall angivit ett möjligt förfaringssätt. Ingen erinran har i lagrådet eller riksdagen riktats mot departementschefens anförande i denna punkt.

Trots detta uttalande i propositionen kan man emellertid fråga sig, om en överenskommelse, som visserligen genomsnittligt ger arbetstagarna vad lagen föreskriver såsom minimum, likväl kommer att förbli giltig vid talan beträffande en enskild arbetstagare, som genom den överenskomna beräkningsgrunden skulle erhålla något lägre semesterlön än om en uträkning gjorts strikt enligt lagens föreskrifter. Det är härvid observera, att en enskild arbetare enligt lagen om arbetsdomstol äger rätt att själv kära, för den händelse hans organisation undandrager sig att tala å hans vägnar. I 2 § andra stycket semesterlagen förklaras uttryckligen, att ett mellan arbetsgivare och arbetstagare träffat avtal, som i något avseende innefattar mindre förmåner för arbetstagaren än vad i lagen stadgas, skall vara ogillt i sådan del med mindre annat i lagen angives. Det torde icke vara möjligt att för närvarande göra något uttalande om hur arbetsdomstolen

skulle ställa sig till frågan och om alltså ett anförande i propositionen kan anses medföra, att en överenskommelse, som i något enstaka fall ger en arbetstagare mindre förmåner än vad lagen bestämmer, skall vara giltig trots ordalagen i 2 § andra stycket.

Det förefaller emellertid socialstyrelsen som om någon lagändring icke skulle vara behövlig, i varje fall icke så länge arbetsdomstolen ej meddelat något utslag, som står i motsättning till departementschefens här refererade uttalande. Det bör i detta sammanhang observeras, att tillämpningen av de träffade överenskommelserna kommer att i allmänhet medföra endast obetydliga variationer i semesterlönens storlek för de enkilda arbetstagarna i förhållande till vad de skulle ha erhållit, om lagens bestämmelser direkt kommit till användning. De ekonomiska konsekvenserna för arbetarna äro alltså mycket ringa, varför det knappast är troligt, att någon talan om överenskommelsernas giltighet kommer att föras.»

Svea hovrätt framhöll, att med hänsyn till bland annat departementschefens yttrande skäl torde föreligga att, innan lagstiftningsåtgärder av föreslagen art vidtoges, avvakta huruvida icke i tolkningsväg ett tillfredsställande resultat kunde uppnås. Därest lagstiftning i ämnet redan nu ansåges böra komma till stånd, syntes emellertid hovrätten avgörande betänkligheter icke möta mot att denna bygges på de grunder som angåves i den vid arbetsgivareföreningens och landsorganisationens skrivelse fogade promemorian.

Å andra sidan yttrade *arbetsdomstolens ordförande* — efter att ha erinrat om departementschefens uttalande i semesterlagspropositionen rörande tillåtligheten av överenskommelser om att den genomsnittliga inkomsten skulle anses ha uppgått till visst belopp — i förevarande hänseende följande:

»Utan att i detta sammanhang vilja uttala ett bestämt omdöme, huruvida ens överenskommelser i nämnda begränsade omfattning verkligen kunna anses tillåtliga trots lagens tvingande bestämmelse i 2 § andra stycket, vill jag framhålla, att dylika överenskommelser dock icke lösa de praktiska svårigheterna. Vill man komma till rätta med dessa i avtalsväg och icke genom en ändring av själva lagreglerna för beräkningssättet, måste möjlighet beredas att träffa förhandsöverenskommelser om ett förenklat beräkningssätt, och sådana förhandsöverenskommelser kunna i många fall icke tänkas utan att de på ett eller annat sätt innebära rubbning av lagens grunder för semesterlönens beräkning. De vid framställningen fogade, redan träffade överenskommelserna innefatta exempel härpå.

Skola de praktiska svårigheterna kunna övervinnas genom överenskommelser, lärer alltså fordras en lagändring, som inrymmer möjlighet att avtalsvis göra avvikelser från lagens beräkningsgrunder.»

Socialstyrelsen samt väg- och vattenbyggnadsstyrelsen uttalade sig mot lämpligheten av att lämna möjlighet öppen till fria överenskommelser om semesterlönens beräknande.

Socialstyrelsen yttrade:

»Om en lagändring anses vara nödvändig, synes den icke böra vidtagas i den riktning, som arbetsgivareföreningen och landsorganisationen förordat. Deras förslag går nämligen ut på att varje kollektiv överenskommelse angående sättet för semesterlönens beräknande skall vara giltig, om avtalet å arbetstagarsidan träffats eller godkänts av en organisation, som är att betrakta såsom huvudorganisation enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt.

Organisationernas förslag skulle i realiteten innebära, att semesterlönens stor-

lek skulle bli beroende av styrkeförhållandet mellan parterna. En sådan ordning har föredragande departementschefen i propositionen bestämt motsatt sig, och även enligt socialstyrelsens mening kunna starka betänkligheter anföras däremot. Förslaget står i motsättning till lagens principiella läggning att tillerkänna arbetstagarna vissa minimiförmåner. Visserligen är det sant, att man icke torde behöva befara, att kollektivavtal, som genomsnittligt sett innebär lägre semesterlön än vad lagen stadgar, kommer att träffas av en facklig organisation, som är ansluten till landsorganisationen. Det måste emellertid beaktas, att det jämte landsorganisationen finnes ett stort antal organisationer, som äro att betrakta såsom huvudorganisationer i förenings- och förhandlingsrättslagens mening. Med hänsyn till styrkeförhållandet mellan dem och respektive arbetsgivarsammanslutningar kan det ingalunda hållas för otroligt, att vid full avtalsfrihet kollektivavtal komme att ingås, som innebure genomsnittligt sämre förmåner för arbetstagarna i fråga om semesterlönens storlek än vad lagen stadgar.

Socialstyrelsen vill i stället, för den händelse en ändring av bestämmelserna i 8 § semesterlagen anses böra vidtagas, förorda, att i nämnda paragraf införes en uttrycklig bestämmelse om vad föredragande departementschefen åsyftat, nämligen att en mellan arbetsgivare och arbetstagare träffad kollektiv överenskommelse, som genomsnittligt ger arbetstagarna vad som eljest föreskrives i paragrafen, skall gälla och alltså ej kunna förklaras ogiltig på talan av organisation eller enskild arbetstagare, som erhållit något lägre semesterlön än vad eljest skulle ha varit fallet.»

Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen framhöll, sedan styrelsen förklarat sig anse olägenheterna av nu gällande föreskrifter vara av den beskaffenhet, att ändrade grunder härutinnan vore nödvändiga:

»Styrelsen kan emellertid icke förorda det framförda förslaget, att ändringen skulle bestå däri att parterna lämnas möjlighet att träffa fri kollektiv överenskommelse om sättet för semesterlönens beräknande. Ett sådant system skulle bland annat kunna leda till oenhetlighet vid lagens tillämpning och andra icke önskvärda konsekvenser samt därjämte medföra ökad risk för tvister mellan parterna. Styrelsen anser därför, att lagen även i fortsättningen bör innehålla så bestämda regler som möjligt.

Enligt styrelsens mening skulle de påtalade olägenheterna bortelimineras, om 8 § i lagen ändrades sålunda, att man vid bestämmandet av den genomsnittliga inkomsten, vilken lämpligast torde böra angivas för timme, räknade med inkomsten under närmast föregående kalenderår i stället för kvalificerade månader samt att bestämmelsen om att hänsyn icke finge tagas till lön under övertid jämkades så, att bestämmelsen endast avsåge tillägg för övertid. Därjämte syntes föreskriften i sista meningen andra stycket kunna utgå eller i varje fall böra uppmjukas.»

I vissa yttranden ifrågasattes, huruvida svårigheterna att tillämpa de gällande bestämmelserna bleve undanröjda genom en lagändring, som inrymde möjlighet att avtalsvis göra avvikelse från lagens beräkningssätt.

Arbetsdomstolens ordförande anförde härom:

»Genom en sådan lagändring bli dock icke alla svårigheter undanröjda. Till en början kan det ju inträffa, att enighet icke kan vinnas mellan parterna om en rimlig linje. Men vidare kan man aldrig på denna väg nå fullständighet. Av kollektiva överenskommelser bindas icke andra arbetsgivare eller arbetstagare än de, som äro medlemmar av de avtalsslutande organisationerna, och svårigheterna kvarstå därför alltid dels på sådana arbetsplatser, där organiserade arbetstagare icke finnas, och dels för oorganiserade arbetstagares del på sådana arbets-

platser, där både organiserade och oorganiserade arbetstagare sysselsättas. Det vore ett föga tilltalande resultat, om oorganiserade arbetstagare för egen del kunde, eventuellt genom talan vid domstol, framtvinga tillämpning av lagens regler oförändrade, under det att de organiserade vore bundna av överenskommelser, som i något avseende gåve sämre förmåner. Med hänsyn till utredningssvårigheterna kan det visserligen icke antagas, att enskilda oorganiserade arbetstagare i större utsträckning skulle komma att föra talan om semesterlöns beräkning i sådana fall, där beräkningen är förenad med vansklighet. Men det kan dock icke betraktas såsom tillfredsställande, att möjlighet till en skillnad mellan organiserade och oorganiserade lämnas öppen. Emellertid torde det icke kunna ifrågakomma att tillåta enskilda överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare angående avvikelser från lagens grunder; den garanti måste upprätthållas, som ligger i den kollektiva överenskommelsen, helst med den i framställningen upptagna förstärkningen att överenskommelsen skall vara träffad eller godkänd av huvudorganisation på arbetstagarsidan. Med hänsyn härtill torde de praktiska svårigheterna icke kunna i avtalsväg övervinnas, när fråga är om arbetsplats med uteslutande oorganiserade arbetare. Däremot kan man tänka sig att medgiva arbetsgivare, som är bunden av en tillåten kollektiv överenskommelse rörande semesterlönens beräkning, att med oorganiserade arbetstagare träffa uppgörelse om denna överenskommelses tillämpning även på dem.

På grund av vad sålunda anförts vill jag i första hand ifrågasätta huruvida icke de yppade praktiska svårigheterna lämpligen borde undanröjas genom en lagändring, avseende förenklade regler för semesterlönens beräkning.

I andra hand tillstyrker jag en lagändring av den innebörd, som föreslagits i den remitterade framställningen, dock helst med det ovan antydda tillägget rörande rätt för arbetsgivare, som blivit bunden av kollektiv överenskommelse rörande semesterlönens beräkning, att efter uppgörelse tillämpa densamma även beträffande oorganiserade arbetstagare.»

Hovrätten för Övre Norrland framhöll, att även efter ett tillägg till 8 § av ungefär den innebörd, som föreslagits av arbetsgivareföreningen och landsorganisationen, det förhållandet kvarstode, att paragrafens regler om semesterlöns beräknande icke alltid vore praktiskt genomförbara och att överenskommelse mellan parterna i sådana fall måhända icke kunde träffas. Paragrafens nuvarande bestämmelser syntes därför — även om berörda tillägg gjordes — vara i behov av en omarbetning. Hur en sådan omarbetning skulle verkställas vore emellertid en speciell fråga av sådan art, att hovrätten icke såge sig i stånd att i ärendets nuvarande skick uttala någon mening i frågan.

Lantbruksstyrelsen framhöll, att om ifrågavarande bestämmelse i semesterlagen helt utginge och ersattes av en ny bestämmelse, varigenom direkt fastsloges att semesterlön skulle beräknas på det förenklade sätt, som angåves i den remitterade promemorian, den förenkling i semesterlönens beräknande, som åsyftades, skulle kunna tillämpas även i fråga om sådan arbetstagare, vars anställningsförhållanden icke reglerades genom kollektivavtal.

Jämväl *vattenfallsstyrelsen* ansåg, att bestämmelserna i 8 § borde ändras i sådan riktning att de medgåve en enklare beräkning av semesterlönen även för de fall, att kollektivavtal ej gällde för vederbörande arbetstagare.

Beträffande de *reformkrav i övrigt*, som hänföra sig till bestämmelserna om semesterlönens beräknande, må nämnas, att *gruvindustriarbetareförbun-*

dets avdelning i Kiruna i en i maj 1939 till socialdepartementet avlåten skrivelse, hemställt om sådan ändring av bestämmelserna i 8 § semesterlagen, att hinder icke uppstode för en fortsatt tillämpning av de kollektiva avtalsbestämmelser härutinnan, som sedan lång tid tillbaka gällt för gruvarbetarna i Norrbotten. I skrivelsen har framhållits bland annat följande.

På grund av det hårda klimat, som vore rådande där Norrbottens gruvarbetare hade sitt arbete förlagt, hade gruvarbetarna under en lång följd av år varit berättigade till två veckors årlig semester. Fram till år 1926 hade semesterlönen beräknats individuellt för varje arbetstagare. Från och med år 1926 hade gruvarbetarna indelats i tre åldersgrupper, och semesterlön hade, oavsett arbetstagarens individuella inkomst, utgått med belopp motsvarande $^1/_{24}$ av nästföregående års medelförtjänst för alla semesterberättigade arbetare inom den grupp varom vore fråga. Anledningen till att bestämmelser av dylikt innehåll införts hade varit arbetarnas önskan att kollektivt sörja för att varje arbetare skulle kunna utnyttja den för honom nödvändiga semesterledigheten för ombyte av klimat och miljö, för vila och rekreation samt för vård av hälsan. Skulle, såsom enligt lagen, semesterlönen beräknas individuellt, komme arbetare, som genom sjukdom under nästföregående år varit i saknad av full inkomst, eller arbetade i lägre lönegrupp icke att få samma möjlighet som övriga att utnyttja semesterledigheten. Detta hade gruvarbetarna velat förebygga genom bestämmelser, som solidariskt gåve varje arbetare samma semesterförmån även i ekonomiskt hänseende. Gruvarbetarna i Norrbotten önskade även i fortsättningen tillämpa sådana grunder för semesterlönens utbetalande, som utgjorde uttryck för solidaritet, samhörighetskänsla och kollektivt ansvar för varje enskild arbetare.

Frågan om ackordsförtjänstens inverkan på semesterlönens storlek har berörts i en av *Gösta Jonsson, Sundsvall,* den 23 juli 1942 till chefen för socialdepartementet avlåten skrivelse, vari påståtts att semesterlagen icke vore rättvist avvägd i det att arbetare, som ej hade möjlighet till ackordsarbete, icke kunde komma i åtnjutande av semesterlön av samma storlek som ackordsavlönad arbetare. I skrivelsen har föreslagits, att arbetare, som övervägande delen av året arbetade med enbart timlön, skulle kompenseras genom erhållande av flera semesterdagar.

Slutligen må nämnas att från olika fackförbund yrkats införandet i lagen av en bestämmelse, att semesterlönen skall utbetalas vid semesterns början.

Kommittén.

Enligt vedertagen uppfattning innebär rätten till semester en rätt för arbetstagaren till ledighet från arbetet med bibehållna löneförmåner. Utgångspunkten vid fastställandet av regler för beräknande av lön under semestern bör därför vara, att arbetstagaren under semestern skall bibehållas vid de inkomster, som han eljest erhåller för sitt arbete hos arbetsgivaren. Beträffande arbetstagare, som åtnjuter vecko-, månads- eller årslön, uppstår härvidlag inga svårigheter. Regeln att arbetstagaren skall bibehålla sin lön under semestern uttryckes på ett enkelt sätt i den gällande lagen genom föreskriften, att arbetstagaren äger uppbära den å semestertiden belöpande lönen. Mot denna föreskrift har ej heller någon anmärkning framställts. Kritiken har i stället

riktats mot lagens regler angående beräknande av semesterlön för arbetstagare, som äro avlönade annorledes än med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, d. v. s. med timlön, ackordslön, provision eller dylikt; och frågan gäller främst huruvida någon förenkling av dessa regler är möjlig.

Det är otvivelaktigt svårt att för nyssnämnda arbetstagare utforma regler för semesterlönens beräknande, mot vilka ej ur någon synpunkt erinringar skulle kunna framställas. Teoretiska och praktiska synpunkter komma här lätt i konflikt med varandra. Av den föregående redogörelsen framgår, att olika uppfattningar råda om efter vilka riktlinjer bestämmelserna på detta område böra utformas. Socialstyrelsen har i sitt yttrande över 1939 års framställning från arbetsgivareföreningen och landsorganisationen framhållit, att de gällande bestämmelserna om semesterlön utgå från en teoretisk uppfattning om hur skilda omständigheter skäligen böra inverka på semesterlönen och att man därvid givetvis icke ansett sig för vinnande av enklare bestämmelser böra ålägga en arbetsgivare att utge högre semesterlön eller en arbetstagare att åtnöja sig med lägre sådan lön än som följde av de på det teoretiska resonemanget grundade bestämmelserna. Å andra sidan har i uttalanden rörande semesterlönsbestämmelserna betonats vikten av att de vore praktiskt utformade och att de bleve allmänt normerande. Sålunda framhöllo 1936 års semesterssakkunniga, att det måste sägas innebära en mycket stor fördel, att det för beräknandet av semesterlönen kunde ges en enhetlig regel som kunde tillämpas för alla arbetstagare. Och andra lagutskottet vid 1938 års riksdag anförde, att ojämnheter i skilda hänseenden funnes i alla system, som föreslagits för beräknandet av semesterlönen, och att man därför måste välja ett system, som kunde anses vara praktiskt och samtidigt ge det mest rättvisa utslaget.

Av semesterlagens hittillsvarande tillämpning framgår, att ansenliga praktiska svårigheter uppkommit för arbetsgivarna, då det gällt att tillämpa den nuvarande lagens bestämmelser om semesterlönens beräknande. Inom ett stort antal industriområden ha träffats till innehållet varierande kollektiva överenskommelser om semesterlönen. Därigenom har den enhetlighet man velat vinna i stor utsträckning gått till spillo. Huruvida de olika kollektiva överenskommelserna angående semesterlönen stämma överens med lagens bestämmelser synes icke ha varit föremål för domstols prövning. Emellertid torde få anses, att bestämmelser avseende betydande yrkesområden på ett eller annat sätt innebära rubbning av lagens grunder för semesterlönens beräkning. Det är därför icke uteslutet, att en enskild arbetstagare, som lyder under dylik överenskommelse, skulle med stöd av lagen kunna i domstolsväg tilltvinga sig högre semesterlön än den som tillkommer honom enligt överenskommelsen. Läget torde visserligen i de allra flesta fall vara sådant, att domstolstalan icke anställes. Men det måste i och för sig betraktas såsom otillfredsställande, att semesterbestämmelserna för stora arbetstagargrupper ha ett sådant innehåll, att dylik möjlighet står öppen.

Det av arbetsgivareföreningen och landsorganisationen framlagda förslaget

innebär, att lagens semesterlönsbestämmelser skulle göras dispositiva i fråga om kollektivavtal, vilket å arbetstagarsidan träffats eller godkänts av en organisation, som vore att betrakta såsom huvudorganisation.

Det må anmärkas, att en liknande gränsdragning förekom i det förslag till lag om arbetsavtal, som kommittén angående privatanställda framlade i betänkandet den 9 mars 1935 (statens off. utredn. 1935: 18). I den mån detta lagförslag innehöll tvingande bestämmelser, skulle nämligen dessa sättas ur kraft, då anställningsvillkoren i det särskilda fallet voro reglerade genom sådant kollektivavtal, som avses i kollektivavtalslagen. Kommittén ansåg, att inom de kollektivavtalsreglerade områdena icke förelåg samma behov av skydd för arbetstagare som inom andra områden. Kommittéförslaget har emellertid icke lett till lagstiftning. I detta sammanhang kan ock erinras om 14 § sjöarbetstidslagen den 30 september 1938 (nr 607), enligt vilken avtal om skeppstjänst, som innehåller mot lagen stridande villkor, är utan verkan, där ej om sådant villkor överenskommits genom bindande kollektivavtal samt villkoret godkänts av Kungl. Maj:t eller den myndighet, åt vilken Kungl. Maj:t må ha uppdragit prövningen därutinnan. I propositionen med förslag till nämnda lag (nr 223/1938) anfördes, att under förbehåll för vederbörlig kontroll från det allmännas sida ett visst spelrum för avtalsfrihet syntes kunna ifrågakomma.

Ett bifall till arbetsgivareföreningens och landsorganisationens framställning skulle medföra, att semesterlagen — vilken är uppbyggd såsom en skyddslag med tvingande bestämmelser av miniminatur — på visst område förlorade sin tvingande karaktär. Att redan av sådan anledning ur principiell synpunkt motsätta sig framställningen synes dock ej böra ifrågakomma. Särskilt på detta område äro förhållandena så skiftande, att en viss avtalsfrihet bör medgivas, varigenom nödig anpassning blir möjlig. Ej heller kan — såsom socialstyrelsen i sitt yttrande över framställningen uttalat — antagas, att medgivandet av avtalsfrihet i föreslagen omfattning skulle medföra risk för att arbetstagarna icke skulle komma i åtnjutande av de minimiförmåner, som lagen avser att tillförsäkra dem. De arbetstagarorganisationer, för vilka spörsmålet om semesterlönens beräkning blivit i särskild grad aktuellt, torde vara i stånd att hävda sina medlemmars intressen gentemot respektive arbetsgivarsammanslutningar. En undersökning rörande kollektivavtalens olika semesterlönsbestämmelser ger icke belägg för att avtalsfrihet i den utsträckning som föreslagits skulle innebära någon våda för arbetstagarparten.

Socialstyrelsen har alternativt framfört det förslaget, att en mellan arbetsgivare och arbetstagare träffad kollektiv överenskommelse, som genomsnittligt gåve arbetstagaren vad som föreskrives i 8 § semesterlagen, skulle gälla och alltså ej kunna förklaras ogiltig på talan av organisation eller enskild arbetstagare, som erhållit något lägre semesterlön än vad eljest skulle ha varit fallet. I fråga om detta förslag må endast anföras att tolkningssvårigheterna äro uppenbara. Förslaget åsyftar närmast överenskommelser om semesterlönens beräknande, vilka träffas på förhand. Det torde emellertid i

många fall komma att visa sig omöjligt att på förhand bedöma, huruvida ett visst avtal kommer att genomsnittligt ge arbetstagarna samma semesterlön som de legala reglerna.

Om således av nu anförda skäl betänkligheter icke torde möta mot ett bifall till ifrågavarande framställning, synas emellertid vissa svårigheter kunna uppkomma med hänsyn till att den föreslagna regleringen icke berör andra arbetsgivare och arbetstagare än sådana som äro bundna av kollektivavtal. Beträffande arbetsplatser, där såväl organiserade som oorganiserade arbetstagare sysselsättas, har arbetsdomstolens ordförande med tanke härpå i yttrande över framställningen föreslagit en regel, innefattande rätt för arbetsgivare, som är bunden av kollektiv överenskommelse rörande semesterlönens beräkning, att efter uppgörelse tillämpa densamma även på oorganiserade arbetstagare. En dylik regel har otvivelaktigt starkt fog för sig, då därigenom undvikes, att arbetstagare på samma arbetsplats kunna bli olika ställda i fråga om semesterlönens beräkning.

Med hänsyn till det anförda finner kommittén övervägande skäl tala för att i lagen införes en bestämmelse, varigenom kollektiva överenskommelser av den art, som avses med arbetsgivareföreningens och landsorganisationens framställning, legaliseras. Detta synes lämpligen kunna ske genom en lagregel av innehåll — såvitt angår arbetstagare avlönad annorledes än med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet — att överenskommelse beträffande semesterlönens beräkning må träffas, såframt överenskommelsen har form av kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal och detta å arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation, som enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt är att anse såsom huvudorganisation. Denna regel torde böra kompletteras med den bestämmelsen, att därest dylikt avtal föreligger, det må av arbetsgivare, som är bunden av avtalet, efter överenskommelse tillämpas jämväl beträffande arbetstagare, som är obunden av avtalet men sysselsättes i arbete för vilket avtalet gäller.

Innebörden av begreppet huvudorganisation synes icke i detta sammanhang behöva närmare klargöras. Härom kan hänvisas till sid. 40 i betänkandet med förslag till lag angående vissa ekonomiska stridsåtgärder m. m. (statens off. utredn. 1934: 16) och sid. 49 i andra lagutskottets utlåtande (nr 29/1935) över propositionen i detta ämne.

Även om den av kommittén ovan föreslagna lagregeln skulle komma att omfatta större delen av näringslivet, är dock därmed icke alla svårigheter avhjälpta. Kvar står nämligen att lagens semesterlönsbestämmelser alltjämt skulle bli att tillämpa i de fall, då arbetsförhållandena icke äro reglerade genom kollektivavtal; och det förefaller mindre tillfredsställande att på grund av praktiska svårigheter att tillämpa de legala beräkningsreglerna tillåta avtalsfrihet på vissa arbetsområden, men i fråga om andra — låt vara mindre betydande — arbetsområden hänvisa vederbörande till just de regler, som man i vissa fall frångått på grund av deras svårtillämplighet. Det synes

därför böra undersökas, huruvida icke de legala reglerna böra göras till föremål för omarbetning.

Enligt nuvarande bestämmelser skall semesterlönen utgå med belopp, som motsvarar arbetstagarens *genomsnittliga arbetsinkomst för dag, då arbete för arbetsgivarens räkning utförts under de månader av senast förflutna kvalifikationstid, för vilka semesterrätt föreligger.*

En enkel beräkningsmetod vore att — såsom enligt den danska semesterlagen — beräkna semesterlönen till 4 % av arbetstagarens arbetsinkomst hos arbetsgivaren under den del av anställningen som belöper å senast förflutna kvalifikationsår, och en dylik regel skulle även verka rätt i det stora flertalet fall, nämligen för alla arbetstagare som ha full arbetstid och kontinuerligt äro i arbete. De fall, i vilka regeln skulle ge otillfredsställande resultat, äro emellertid så pass talrika, att regeln redan på grund härav icke kan anses godtagbar. Regeln skulle sålunda verka till arbetstagarens nackdel i alla de fall, då arbetstagaren har sådan förkortad arbetstid, att arbete utföres endast vissa dagar i veckan. Vidare skulle regeln vålla svårigheter jämväl när arbetstagaren är frånvarande från arbetet av annan orsak — privilegierad eller icke — än arbetsbrist och framför allt är den oförenlig med lagens föreskrift, att rätt till semester endast föreligger för kalendermånad, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar.

Något egentligt skäl att frångå den nuvarande bestämmelsen, att inkomsten för dag skall vara avgörande för semesterlönens storlek, synes icke kunna åberopas. Likaså måste det med hänsyn till lagens konstruktion vara naturligt, att dagsinkomsten hänföres till förhållandena under senaste kvalifikationsår, alltså i regel till närmast föregående kalenderår. Vidare kan det ur teoretisk synpunkt vara riktigt att — såsom den nuvarande lagen föreskriver — vid semesterlönens beräknande hänsyn endast får tagas till de månader, för vilka semesterrätt föreligger. Det är emellertid denna sistnämnda föreskrift i den nuvarande lagen, som vållat de största svårigheterna i tillämpningen. Ett exempel må anföras. För en arbetstagare med ackordsarbete har avbrott i arbetet förekommit under tiden den 16 oktober—15 november. Hänsyn får då ej tagas till den arbetsförtjänst, som åtnjutits den 1—15 oktober samt den 16—30 november, enär arbetstagaren varken under oktober eller november utfört minst sexton dagars arbete för arbetsgivarens räkning. Avmätning av ackordet måste följaktligen ske vid månadsskiftena september—oktober och november—december. Då man vid ett månadsskifte ej kan förutse, huruvida semesterrätt för den följande månaden kommer att föreligga eller ej, måste ackordsavmätning ske vid varje månadsskifte. Att detta i de flesta fall är praktiskt ogenomförbart är tydligt.

Det kan icke antagas, att arbetstagares dagsförtjänst under månad, för vilken semesterrätt ej föreligger, i någon nämnvärd grad avviker från den genomsnittliga. Möjligen skulle här den omständigheten kunna tänkas inverka, att arbetsförmågan omedelbart före eller efter en längre bortovaro på grund av sjukdom kan vara mindre än eljest. Hänsyn härtill

synes dock ej behöva tagas. På grund härav är sådan förenkling av den nuvarande regeln försvarlig, att vid semesterlönens beräknande hänsyn tages till genomsnittsinkomsten för dag under hela kvalifikationstiden. Härigenom torde ock de praktiska olägenheter vid lagens tillämpning bli undanröjda som följa därav, att för betydande grupper arbetstagare avlöningen icke bokföres för månad.

Enligt den gällande lagen skall vid semesterlönens beräknande hänsyn icke tagas till *lön, som utgått för tid utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden.* Bestämmelsen att övertidsarbete över huvud icke får tagas i betraktande vid beräknandet av semesterlönen infördes i lagen under den motiveringen, att övertidsarbete i regel torde vara en tillfällig företeelse och falla så ojämnt på olika löntagare, att det icke kunde anses skäligt, att ersättningen därför medtoges.

Den för arbete å övertid uppburna inkomstens medtagande vid semesterlönens beräknande skulle inverka förhöjande i två hänseenden. För det första verkar den i övertidslönen ingående grundlönen förhöjande å semesterlönen, enär dagsinkomsten ju blir större vid längre daglig arbetstid. Och vidare är det uppenbart att övertidstillägget — den del av lönen som överstiger lönen för ordinarie tid — har sådan inverkan.

Nu ifrågavarande stadgande torde ha uppfattats på det sätt, att all under övertid åtnjuten inkomst — alltså såväl grundlön som övertidstillägg — icke skall beaktas vid semesterlönens beräknande. Vid ackordsarbete måste följaktligen avmätning göras både före och efter varje övertidsarbete. Detta är tvivelsutan praktiskt ogenomförbart.

Att vid semesterlönens beräknande taga hänsyn till övertidstillägget synes icke böra ifrågakomma. Så torde ej heller ha gjorts i någon av de kollektiva semesterlönsöverenskommelser som träffats. Däremot finner kommittén skäl tala för grundlönens medtagande. Det kan nämligen starkt ifrågasättas, om motiveringen för den nuvarande lagens ståndpunkt i förevarande hänseende äger tillräcklig bärkraft. Övertidsarbete är i många fall en tämligen normal företeelse. En förkortning av den dagliga arbetstidens längd verkar nerdragande på semesterlönens storlek Det förefaller då naturligt, att en förlängning av den dagliga arbetstiden bör verka förhöjande på semesterlönen. Mot att låta grundlönen vid övertidsarbete medtagas vid semesterlönens beräkning skulle kunna anföras, att arbetsgivarna därigenom kunde bli ekonomiskt hårdare belastade än enligt nuvarande lagen. Denna belastning synes dock icke i och för sig vara av sådan storleksordning, att den kan tillmätas någon avgörande betydelse. Å andra sidan skulle en arbetstagare i undantagsfall kunna få mindre semesterlön än eljest, exempelvis därest arbetstagaren ett flertal olika dagar utfört enbart övertidsarbete i ringa utsträckning. Dylika fall torde emellertid vara sällsynta. Slutligen kunde mot grundlönens medtagande göras gällande, att arbetstagare med timlön eller ackordslön skulle bli bättre ställda än arbetstagare med vecko- eller månadslön, för vilka arbetstagare än så mycket övertidsarbete icke avspeglar sig i semesterlönen. Detta är visserligen i och för sig riktigt, men att märka är att månads-

avlönade arbetstagare vid en förkortning av den dagliga arbetstiden i regel icke drabbas av någon minskning av arbetslönen, och mindre vanligt är väl detta förhållande även i fråga om veckoavlönade arbetstagare. Att andra arbetstagare vid semesterlönens beräkning få tillgodoräkna sig grundlönen vid övertidsarbete synes därför icke innebära någon orättvisa de olika arbetstagarna emellan.

Kommittén anser således att ifrågavarande stadgande bör ändras därhän, att vid semesterlönens beräknande hänsyn icke skall tagas till sådant tillägg till lönen, som utgått för tid utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden.

Vad som avses med uttrycket »tid utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden» — vilket förekommer redan i gällande lag — kan synas oklart. De tolkningsalternativ man har att välja mellan är att därmed skulle avses antingen arbetstid utöver det för arbetstagaren normalt gällande arbetstidsmåttet för dag eller vecka eller ock arbetstid, som är förlagd till annan tid än den ordinarie arbetstiden, oberoende av huruvida arbetstidsmåttet därigenom överskrides. I kollektivavtalen har begreppet övertid vanligen sistnämnda innebörd. I flertalet särskilda kollektiva överenskommelser om semesterlönens beräkning liksom även eljest synes övertidsbegreppet tagits i samma bemärkelse som i de vanliga kollektiva löneavtalen. Då den senast angivna innebörden av begreppet övertid således är den mest vanliga och då härtill kommer, att en sådan tolkning av begreppet i förevarande sammanhang skulle ur praktiska synpunkter ha företräde framför det först angivna tolkningsalternativet, vill kommittén förorda, att med ifrågakomna uttryck skall förstås sådan arbetstid, som är förlagd till annan tid än den ordinarie arbetstiden, oberoende av huruvida arbetstidsmåttet därigenom överskrides. Härav följer, att man vid semesterlönens uträknande har att bortse från tillägg, som enligt kollektivavtalen betecknas såsom övertidstillägg, även i de fall då tilläggen icke hänföra sig till tid utöver det för arbetstagaren gällande arbetstidsmåttet utan betingas blott av en obekväm förskjutning av arbetstiden.

För beräkning av semesterlönens storlek skall enligt den gällande lagen *vid frånvaro på grund av semester hänsyn tagas till den för semestertiden uppburna lönen.* Ett exempel visar innebörden härav. En arbetstagare har åtnjutit 12 dagars semester i juli 1944. Därunder uppbär han lön, beräknad på 1943 års inkomst. År 1945 skall han åter ha 12 dagars semester. Semesterlönen för denna tid beräknas på 1944 års inkomst, därvid för de tolv semesterdagarna i juli 1944 upptages den därunder åtnjutna, på 1943 års inkomst grundade semesterlönen. Nu ifrågavarande stadgande — som ej var upptaget i semestersakkunnigas förslag men infördes i propositionen i anledning av påpekande av arbetsdomstolens ordförande — torde kunna utgå ur lagen, enär i det övervägande antalet fall semesterlönen för dag torde motsvara den för arbetstagarna aktuella dagsinkomsten.

Den gällande lagen upptager slutligen i 8 § andra stycket bestämmelser om *beräkning av dagsinkomst under frånvaro från arbetet på grund av annan privilegierad orsak än semester.* Dylik frånvaroorsak är arbetsoförmåga på

grund av olycksfall i arbetet eller sådan sjukdom som avses i lagen om försäkring för vissa yrkessjukdomar samt viss militärövning av kortare varaktighet. I fall som här avses skall hänsyn tagas till den lön, som arbetstagaren sannolikt skulle ha uppburit för berörda tid, därest han utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Detta stadgande torde vara av övervägande teoretiskt intresse. I de allra flesta fallen lär det nämligen vara för slutresultatet skäligen likgiltigt, om ifrågavarande frånvarotid medräknas eller ej. Emellertid kan stadgandet icke helt undvaras. Det kan nämligen inträffa, att arbetstagaren varit frånvarande — exempelvis på grund av yrkessjukdom — under hela kvalifikationstiden och att alltså någon verklig arbetsinkomst icke finnes att taga till utgångspunkt. Sannolikhetsberäkning är då erforderlig. En sådan beräkning torde böra föreskrivas även för det fall, att arbete utförts under endast en mindre del av kvalifikationstiden. Hur lång frånvaron från arbetet skall vara för att sannolikhetsberäkning bör ske är en ren omdömesfråga. Lämpligast torde vara att sätta frånvarotidens längd i förhållande till kvalifikationstiden; och enligt kommitténs mening bör sannolikhetsberäkning företagas, därest arbetstagaren under minst halva kvalifikationstiden varit frånvarande från arbetet av annan privilegierad orsak än semester. Om en arbetstagare varit anställd hos sin nuvarande arbetsgivare exempelvis under sex månader av föregående kalenderår — detta antages utgöra kvalifikationsår — skall således hänsyn till sannolik lön under frånvaro tagas, därest frånvaron uppgår till tre månader eller mera.

De direkta förändringar i de legala reglerna för semesterlöns beräknande, som sålunda föreslagits, medföra otvivelaktigt en förenkling, främst därigenom att de ge möjlighet att undslippa svårgenomförbara uppdelningar av ackordsförtjänsterna. Det skulle då kunna göras gällande, att det vore obehövligt att medge någon avtalsfrihet i förevarande hänseende. Emellertid anser kommittén det vara en mycket stor fördel att det redan på förhand står klart, att sådana kollektiva överenskommelser som i det föregående berörts äro giltiga och att frågan om deras rättsenlighet icke lämnas öppen. Vidare äro inom vissa yrkesområden förhållandena sådana, att även med de av kommittén föreslagna reglerna vissa svårigheter uppstå när det gäller att uträkna semesterlönen efter de legala reglerna. Trots det förenklade beräkningssätt som föreslås av kommittén, synes därför lagen böra lämna rum för parterna att i ovan angivna utsträckning överenskomma om sättet för semesterlönens beräknande.

Den nuvarande lagen saknar bestämmelser om tidpunkten för semesterlönens utbetalande. Såvitt erfarenheten ger vid handen har saknaden av bestämmelser härutinnan icke föranlett några svårigheter såvitt angår semesterlön, som utgår i samband med ledighet från arbetet. För dylikt fall torde en laglig reglering i förevarande hänseende icke vara påkallad, och en sådan reglering torde för övrigt med hänsyn till de skiftande avlöningsformerna vara synnerligen svårgenomförbar. Kommittén kan därför icke tillstyrka att i lagen upptagas bestämmelser om tidpunkten för utbetalande av semesterlön, som utgår i samband med att arbetstagaren erhåller ledighet från arbetet.

13—2164 44

X. Semesterlön utan ledighet från arbetet.

A. Djurskötare.

Gällande lag och dess förarbeten.

Enligt 10 § semesterlagen må, därest arbetstagare vid jordbruk användes uteslutande till djurskötsel, arbetsgivaren i stället för semester utgiva ersättning till arbetstagaren med belopp, motsvarande vad denne skulle ha uppburit i lön under semestern.

Det må anmärkas, att enligt 6 § andra stycket arbetsgivaren äger — även utan att överenskommelse därom träffas med arbetstagaren — uppdela semestern för arbetstagare vid jordbruket.

1936 års semestersakkunniga. Bestämmelsen i 10 § saknade motsvarighet i de sakkunnigas förslag. Svårigheten att anskaffa ersättare för djurskötare under semesterdagarna borde enligt de sakkunniga icke föranleda något speciellt undantagsstadgande. Dessa arbetstagare skulle ändock under året ha vissa fridagar, då djuren måste omhändertagas av annan arbetskraft. Därest antalet fridagar i någon mån ökade, kunde detta icke innebära någon större svårighet att få ersättare, då ju semesterdagarna icke behövde ges i ett sammanhang.

Remissyttranden. I sitt yttrande över sakkunnigförslaget lämnade *svenska lantarbetsgivareföreningen* en redogörelse för de fridagar, som med dåvarande förhållanden tillkommo djurskötare. Föreningen framhöll, att om förslaget innebure en ytterligare utökning av djurskötarnas fridagar, föreningen finge inlägga en bestämd gensaga häremot. Synnerligen stora svårigheter yppade sig för jordbrukarna att anordna ledighetsvikariat. Bland icke djurskötare — vilka ju finge inträda som ersättare — vore stämningen på många håll rent upprorisk med anledning av de tätt förekommande ersättartjänstgöringarna i ladugårdarna. En utökning härav kunde tänkas leda till högst allvarliga konsekvenser.

Propositionen. I denna, som i förevarande hänseende överensstämde med gällande lag, anförde *föredragande departementschefen:*

»Vad svenska lantarbetsgivareföreningen anfört om djurskötarna är av beskaffenhet att böra föranleda en särbestämmelse för denna grupp av arbetstagare. I vissa fall lär det nämligen vid semesterledighet för dem kunna uppstå avgörande svårigheter att erhålla vikarierande arbetskraft. Skäl synas dock icke föreligga att helt undantaga dem från lagstiftningens tillämpningsområde. De torde emellertid, därest de icke kunna utfå ledighet, skäligen böra erhålla en

ekonomisk kompensation därför. Med hänsyn till det sålunda anförda föreslår jag, att i lagen intages en bestämmelse om rätt för arbetsgivaren att, då det gäller en arbetstagare vid jordbruket, som användes uteslutande till djurskötsel, utbyta semestern mot semesterersättning. — — — Vad lantarbetsgivareföreningen anfört om att semesterdagarna syntes kunna inräknas i djurskötarnas fridagar enligt kollektivavtalet föranleder mig att erinra, att det torde vara självfallet, att de fridagar, som direkt framräknas genom tillämpningen av lantarbetstidslagens bestämmelser, icke kunna anses såsom semesterdagar, och detta evad arbetstiden ordnas på sådant sätt, att fridagarnas antal uppgår till 27 eller 52 eller något annat tal, och evad några av fridagarna enligt avtalet förläggas i en följd och bestämmelse angående rätt till lön under dessa dagar gives eller ej.»

I motioner (II: 490 och 497) yrkades, att 10 § måtte utgå ur lagen.

I sitt utlåtande (nr 58) anslöt sig *andra lagutskottet* till departementschefens uppfattning, att det i viss utsträckning mötte svårigheter att bereda djurskötare semesterledighet på grund av bristen på vikarierande arbetskraft. Utskottet ansåg sig därför böra tillstyrka Kungl. Maj:ts förslag i nu förevarande hänseende men förutsatte, att arbetsgivaren med hänsyn till lagstiftningens syfte i största möjliga utsträckning skulle lämna djurskötarna semester i stället för ersättning. Utskottets utlåtande i denna del godkändes av *riksdagen.*

Reformkrav.

I en motion (II: 330) vid 1939 års lagtima riksdag yrkades, att 10 § måtte helt utgå ur lagen. Andra lagutskottet yttrade i sitt av riksdagen godkända utlåtande (nr 37), att utskottet ej fann skäl att föreslå riksdagen att frångå sin år 1938 intagna ståndpunkt.

Jämväl i en motion (II: 400) vid 1944 års riksdag yrkades uteslutande ur lagen av 10 §. Andra lagutskottet hänvisade i sitt utlåtande (nr 8) till att semesterkommittén hade i uppdrag att företaga en allmän, förutsättningslös översyn av semesterlagen och att jämväl förevarande fråga torde bli föremål för övervägande inom kommittén. Utskottet föreslog därför att motionen icke måtte föranleda till någon riksdagens åtgärd; och denna hemställan bifölls av riksdagen.

Svenska lantarbetareförbundet har för kommittén framhållit, att djurskötarna i arbetstidshänseende vore styvmoderligt behandlade och att djurskötarna bildade en arbetargrupp, som i allra största utsträckning borde garanteras den semesterledighet som tillkomme övriga arbetstagare. Praktiska svårigheter härför torde icke föreligga, då övriga arbetstagare i jordbruket, enligt såväl avtal som sedvänja, ersatte djurskötarna under deras fridagar. Det torde endast vara på de allra minsta brukningsdelarna som svårigheter att anskaffa ersättare kunde föreligga. Å dessa egendomar arbetade emellertid som regel jordägaren själv dagligen och kunde därför också själv svara för nödvändig skötsel av djuren under djurskötarens semester. Riksavtalet för jordbruket föreskreve, att djurskötarna i största möjliga utsträckning skulle beredas semester i stället för semesterersättning, och denna ordning tillämpades också i rätt stor utsträckning. Skulle 10 § icke kunna helt utgå

ur lagen, borde i varje fall åt paragrafen ges sådan formulering, att undantag från regeln om semesterledighet endast finge ske när parterna vore därom ense.

Svenska lantarbetsgivareföreningen, som beretts tillfälle att till kommittén avge yttrande över lantarbetareförbundets hemställan, har motsatt sig förbundets förslag samt anfört:

»Beträffande djurskötares semester stadgar riksavtalet, att arbetare, som användes uteslutande till djurskötsel, är skyldig att i stället för semester åtnöjas med semesterersättning, alltså i likhet med vad semesterlagen härutinnan stadgar. Djurskötarna äro skyldiga att utföra sitt arbete även på söndagarna och deras arbetstid uppgår därför till 2 808 arbetstimmar per år. Emellertid åtnjuter jordbruksarbetaren jämlikt riksavtalet för jordbruket, till vilket hänsyn måste tagas, 30 fridagar per år vid en arbetstid ej överstigande 8 timmar 18 minuter och 52 fridagar, därest arbetstiden överstiger 8 timmar 18 minuter. Dessa fridagar utlämnas ofta med två ja ända till tre à fyra dagar i följd.

I protokollsanteckning till riksavtalet har överenskommits, att djurskötarna i största möjliga utsträckning skola beredas semester i stället för semesterersättning. I den mån detta varit görligt, ha djurskötarna också erhållit semesterledighet.

Vid tillkomsten av semesterlagen framställde föreningen allvarliga erinringar mot att djurskötare skulle erhålla semesterdagar och hänvisade därvid till jordbrukarnas svårigheter att ordna ledighetsvikariat. Kungl. Maj:t tog vid propositionens framläggande hänsyn till föreningens påpekanden härutinnan. Svårigheterna att ordna ledighetsvikariat ha icke blivit mindre med de år som gått, snarare tvärtom, och i framtiden kan det förväntas att svårigheterna bli ännu större. Lantarbetareförbundet har påpekat att vikariaten ordnas därigenom att övriga arbetare svara för djurskötarna. Men då inträffar å andra sidan under sommarmånaderna brist på egentliga jordbruksarbetare. Härtill kommer att arbetarna särskilt i mellan-Sverige visat sig mycket obenägna att utföra ersättareturer för djurskötarna.

Visserligen erhålla jämväl djurskötarna i viss utsträckning semesterledighet, men detta kan ske endast med stor uppoffring från arbetsgivarens sida. Men när nu lantarbetsgivarna — bland annat för att undvika friktioner mellan arbetarna — ordnat semesterledighet även för djurskötarna och därmed i största möjliga utsträckning anpassat även dessa i semesterlagen undantagna arbetares semesterförhållanden efter lagen, synes det föreningen både onödigt och olämpligt att jordbrukarna genom lag åläggas att utgiva semester till djurskötarna. Ur ekonomisk synpunkt lida djurskötarna ingen förlust och det är redan sagt att genom avtalets bestämmelser om fridagar bli deras anspråk på ledighetsdagar jämväl tillgodosedda. Därest lantarbetareförbundets hemställan vunne gehör, skulle svårigheterna att ordna jordbruksarbetet på ett lämpligt sätt bli större än de redan äro.»

Kommittén.

Frågan om djurskötarnas rätt till semesterledighet har aktualiserats vid olika tillfällen. Såväl vid lagens tillkomst som senare ha inom riksdagen motionsvis framställts yrkanden om borttagande ur lagen av 10 §. Yrkandena ha emellertid ej vunnit bifall.

Varken enligt dansk eller finsk semesterlagstiftning intaga djurskötarna någon undantagsställning i förhållande till övriga jordbruksarbetare. Emeller-

tid gäller enligt ifrågavarande lagstiftning att jordbruksarbetarna icke kunna göra anspråk på att få mer än 6 sammanhängande semesterdagar.

Anledningen till att djurskötarna i motsats till samtliga andra arbetstagare, som utföra sitt arbete under arbetsgivarens kontroll, icke genom den svenska semesterlagstiftningen tillförsäkrats någon ledighet från arbetet utan allenast semesterlön har varit svårigheten att erhålla vikarierande arbetskraft. Att djurskötarna icke i likhet med övriga arbetstagare skulle vara i behov av någon tids ledighet från arbetet kan icke med fog göras gällande. Tvärtom synas djurskötarna med hänsyn till arbetets beskaffenhet samt till den sammanlagda årliga arbetstidens längd och den dagliga arbetstidens förläggning synnerligen väl behöva under någon tid av året helt koppla av från det dagliga arbetet.

Det vill synas kommittén som om svårigheterna att anskaffa ersättare för djurskötarna skulle vara i viss mån överdrivna. Arbetsgivare inom jordbruket, vilken sysselsätter person som uteslutande ägnar sig åt djurskötsel, torde väl så gott som undantagslöst ha flera jordbruksarbetare i sin tjänst. Möjlighet att få vikarie för djurskötaren under dennes semester bör därför i dylikt fall finnas.

Med hänsyn till föreliggande förhållanden torde emellertid icke kunna föreskrivas, att djurskötarna skola utfå mer än hälften av den fulla lagstadgade semestern i form av ledighet. I den mån djurskötare intjänat mer än 6 semesterdagar, äger således arbetsgivaren frihet att tillhandahålla arbetstagaren överskjutande semester i form av kontantersättning. Genom ett dylikt arrangemang synas de från lantarbetsgivarhåll framförda synpunkterna bli behörigen tillgodosedda.

Kommittén vill erinra om att kommittén i annat sammanhang (sid. 163) i fråga om jordbruksarbetare föreslagit, att de skola få rätt till sex dagars sammanhängande semester, givetvis under förutsättning att de intjänat semester av minst sådan längd. Kommitténs förslag i denna del omfattar även djurskötarna.

Gällande lag upptager icke någon bestämmelse angående tidpunkten för semesterlönens utbetalande, vare sig fråga är om semesterlön vid ledighet från arbetet eller semesterlön utan samband med dylik ledighet. Såvitt angår semesterlön vid ledighet från arbetet har kommittén tidigare (sid. 193) uttalat, att i detta hänseende någon ändring i gällande ordning icke vore påkallad. De skäl, som föranlett detta kommitténs ståndpunktstagande, gälla visserligen icke beträffande utbetalningen av sådan semesterlön till djurskötare, som utgår utan samband med ledighet. För detta fall — där valrätt delvis föreligger mellan semesterledighet och enbart semesterlön — synes det emellertid av tekniska skäl ej vara möjligt att i lag närmare reglera tidpunkten för semesterlönens utbetalande. Den allra senaste tidpunkten, till vilken arbetsgivaren äger uppskjuta utbetalningen av sådan semesterlön som ej har samband med ledighet, är emellertid i regel 12 månader efter kvalifikationsårets utgång.

B. Arbetstagare å fartyg.

Gällande lag och dess förarbeten.

Enligt 11 § semesterlagen äger arbetstagare å fartyg 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 uppskjuta semestern under högst ett år.

I detta sammanhang må erinras om föreskriften i 6 § sista stycket att för arbetstagare å fartyg semestern icke utan hans medgivande må utgå annat än i svensk hamn. Den i 7 § stadgade varselskyldigheten om tiden för semestern gäller icke beträffande arbetstagare å fartyg.

1936 års semestersakkunniga. De sakkunniga förordade, att semesterlagstiftningen borde göras tillämplig även för sjöfolkets del men föreslogo vissa särskilda bestämmelser för denna yrkeskategori. Härutinnan hänvisas till sid. 121—123, 177—178 och 194 i de sakkunnigas betänkande.

Remissyttranden. En redogörelse för vad i yttrandena anförts beträffande detta spörsmål återfinnes å sid. 94—97, 227 och 229 i semesterlagspropositionen nr 286 vid 1938 års riksdag.

Propositionen. I denna anförde *föredragande departementschefen* bland annat:

»Beträffande frågan om särlagstiftning för sjöfolket kan jag ansluta mig till vad de sakkunniga härom anfört. Bestämmelserna i en sådan särlag måste i huvudsak bliva en uppräkning av vad som stadgas i den allmänna lagen. Erforderliga särbestämmelser för sjöfolket ha synts mig utan svårighet kunna infogas i den allmänna lagstiftningen. Socialstyrelsen har också numera förklarat, att med den läggning, sakkunnigförslaget erhållit, någon erinran icke kunde göras mot att sjöfolket inbegrepes under semesterlagen. Icke heller har kommerskollegium framställt något yrkande om särlagstiftning. Jag förordar därför, att sjöfolket skall inbegripas under den allmänna lagen om semester.»

I motioner (I: 349 och II: 504) yrkades, att från lagens tillämpning måtte undantagas arbetare anställda å fartyg.

Andra lagutskottet anförde i sitt utlåtande (nr 58), att utskottet beträffande frågan om särskilt undantag för sjöfolket kunde helt ansluta sig till föredragande departementschefens förslag. Utskottsutlåtandet godkändes av *riksdagen.*

Reformkrav.

Svenska sjöfolksförbundet har för kommittén framhållit, att hela spörsmålet om sjöfolkets semesterrätt borde upptagas till ny behandling. Särskilda semesterregler borde utfärdas för sjöfolkets del, därest så funnes påkallat.

Kommittén.

När från arbetstagarhåll påyrkats revision av semesterlagens bestämmelser såvitt angår arbetstagare å fartyg, torde detta krav hänföra sig till lagens bestämmelser om förutsättningarna för semesterrättens uppkomst. Yrkandet sammanhänger otvivelaktigt med sjöfolkets arbetsförhållanden och de vanligen förekommande anställningsavbrotten. Härutinnan må hänvisas till arbetsdomstolens domar nr 81/1941, 11/1943 och 22/1944. Med de bestämmelser, som av kommittén föreslagits för uppkomst av semesterrätt, torde de önskemål, vilka för sjömännens vidkommande framställts i fråga om semesterlagen, ha blivit i allt väsenligt tillgodosedda; och anledning att upptaga sjöfolkets semesterförhållanden till särbehandling synes — i varje fall i detta sammanhang — ej föreligga.

De nuvarande specialreglerna för arbetstagare å fartyg ha ej visat sig vara förenade med några olägenheter. Några ändringar i dessa regler torde därför ej vara påkallade.

Beträffande tidpunkten för utbetalning till arbetstagare å fartyg av semesterlön utan samband med ledighet torde gälla detsamma som för utbetalning av sådan lön till djurskötare. Kommittén hänvisar till vad kommittén härutinnan (sid. 197) anfört.

XI. Särskilda bestämmelser för okontrollerade arbetstagare.

Gällande lag och dess förarbeten.

I 9 § semesterlagen upptagas särskilda bestämmelser i fråga om arbetstagare, som utför arbetet i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden, att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande. Sådan arbetstagare — okontrollerad arbetstagare — 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 8 timmar. Semesterlönen utgör 4 % av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under nämnda kvalifikationstid.

Reglerna i 3 § andra och tredje styckena samt 8 § tredje och fjärde styckena skola äga motsvarande tillämpning beträffande okontrollerad arbetstagare.

1936 års semestersakkunniga. De sakkunnigas förslag upptog icke några bestämmelser, motsvarande de i 9 § semesterlagen förekommande. Även för okontrollerad arbetstagare föreslogs rätt till semester under samma betingelser som för övriga arbetstagare. Fastställandet av antalet dagar, under vilka okontrollerad arbetstagare viss kalendermånad utfört arbete för arbetsgivarens räkning, skulle dock ske genom evalvering av det utförda arbetets mängd till visst antal dagsverken. Förslaget i denna del motiverades därmed, att det beträffande ifrågavarande arbetstagarkategori vore omöjligt för arbetsgivaren att direkt konstatera, om arbetstagaren viss månad utfört minst 18 dagars arbete. Såsom ett alternativt förslag för de okontrollerade arbetstagarnas del kunde emellertid enligt de sakkunniga tänkas ett sådant system för semesterrättens beräknande att dessa arbetstagare, såvida minst viss lön intjänats, blevo berättigade till semesterlön, motsvarande viss procent av lönen.

Remissyttranden. Bestämmelsen att arbetets mängd vid okontrollerat arbete skulle läggas till grund för beräkning av antalet arbetade dagar vore enligt *arbetsdomstolens ordförande* ägnad att väcka ett stort antal tvister angående beräkningsgrunderna.

Svenska arbetsgivareföreningen förordade, att hemarbetare skulle undan-

tagas från lagens tillämpningsområde med hänsyn till svårigheten att beräkna dessas semester.

Domänstyrelsen uttalade, att det beträffande skogsarbetarna komme att bli särskilt svårt att i kvalificeringssyfte för semester fastslå, huruvida arbetstagaren kontinuerligt varit i arbete hos arbetsgivaren samt om han arbetat minst 18 dagar i månaden. Domänstyrelsen ansåg för sin del, att det av de sakkunniga alternativt framkastade förslaget, att semesterersättning för skogsarbetarna skulle bestämmas till viss procent av lönen, såframt viss minsta lön intjänats, vore vida att föredraga framför det av de sakkunniga förordade.

Sveriges skogsägareförbund yttrade, att — bortsett från de skogsarbetare som stadigvarande arbetade mot tidlön — de av de sakkunniga förordade grunderna för beräknande av semesterns längd och den sammanlagda semesterersättningen icke torde vara möjliga att tillämpa inom skogsbruket på grund av där rådande förhållanden. Inemot 100 % av de skogsarbetare, som enligt sakkunnigförslaget skulle kunna erhålla semester, utförde sitt arbete på ackord. Arbetsgivaren saknade både anledning och möjlighet att kontrollera de tider, när arbetstagaren vore i skogen. Denne avbröte, när det passade honom, skogsarbetet för att arbeta inom eget jordbruk eller för att åtaga sig annat tillfälligt förvärvsarbete eller på grund av otjänlig väderlek. Stundom arbetade, utan att arbetsgivaren därom ägde någon som helst kännedom, fäder och söner omväxlande på ett ackord, eller ock toge närboende i ens namn ett ackord kooperativt. Efter att sammanfattningsvis ha anfört att varje form av direkt tidskontroll i och för semesterkvalificering vore helt omöjlig inom skogsbruket yttrade förbundet vidare:

»Då återstode den andra av de sakkunniga anvisade utvägen, nämligen att efter kända erfarenhetstal beräkna, huru stort antal arbetsdagar som finge anses belöpa på fullgörandet av ett visst ackord. Även om man ungefär kände den normala dagsprestationen för skogsarbeten av skilda slag och svårighetsgrad, så funnes icke några erkända erfarenhetstal härom, som kunde förväntas utan vidare godkännas av parterna. Uträknandet av kvalificeringstidens längd måste därför bli föremål för ständiga tvister mellan parterna. En arbetare åtoge sig exempelvis ett huggningsackord på 300 lösmeter massaved. Han gjorde gällande, att det i skog av den svårighetsgrad, varom fråga varit, ej gått att hugga mer än fyra kubikmeter per dag, varför han nödgats arbeta i 75 dagar eller mer än fyra gånger aderton dagar. Han ansåge sig därför berättigad till semester för fyra månaders arbete. Arbetsgivaren kunde emellertid påvisa, att andra arbetare inom samma avverkningstrakt upparbetat sex kubikmeter per dag och alltså fullgjort ackordet på 50 dagar. Exemplet visade, att nu ifrågavarande kvalificeringsregel, tillämpad på de inom skogsbruket vanliga stora och tidskrävande ackordsavtalen, komme att missgynna de dugliga och lojala arbetarna till förmån för de långsamma eller för dem, som med kännedom om författningsbestämmelserna förstode att på lämpligt sätt tänja ut arbetsprestationen. En frestelse till att i semesterkvalificerande syfte direkt avpassa arbetsprestationen förelåge under alla omständigheter för dem, som med eget jordbruk eller tillfälligt lönearbete kunde utfylla den arbetstid, som icke ägnades åt skogsarbetsgivaren.

Systemet komme att föranleda även andra underligheter. Två arbetare toge var sitt identiskt lika ackord. Den ena arbetade 26 dagar i månaden samt finge arbetet färdigt och insynat efter tre månader. Den andra arbetade 18 dagar

i månaden i skogen men övriga 8 dagar vid ett vägarbete samt komme därigenom upp till mer än fyra månaders arbetstid i skogen. Den förre bleve ej berättigad till semesterersättning, den senare erhölle sådan ersättning, trots att båda arbetat lika många dagar. Man kunde ej komma ifrån, att systemet direkt inbjöde till osympatiska manipulationer samt under alla förhållanden missgynnade de dugliga och premierade de oskickliga.

Lika egendomliga bleve förslagets konsekvenser i fråga om semesterersättningens storlek. Denna skulle enligt vad förut sagts beträffande ackordsarbeten beräknas på det sätt, att de under kvalificeringsperioden intjänade sammanlagda ackordsummorna dividerades med antalet arbetade dagar, varvid den genomsnittliga dagsförtjänst framkomme, vilken skulle utgöra semesterdaglön. Det torde näppeligen finnas någon ackordsarbetare inom skogsbruket, som själv förde dagbok över de tider, som han arbetade i skogen. Enligt vad förut sagts kunde ej heller arbetsgivaren kontrollera dessa tider. När det då gällde att för en tilländalupen fyra- eller kanske sexmånadersperiod i semestersyfte fastställa antalet arbetade dagar, torde det ligga nära till hands, att antalet alltid uppgåves till 18 dagar per månad, varigenom maximal semesterlön erhölles. Likaså torde det ofta kunna inträffa, att en semesterkvalificerad arbetare finge sin semesterlön höjd genom att han vid ackordens fullgörande tillfälligt haft hjälp av familjemedlemmar, vilka på grund av kort arbetstid ej själva vore semesterberättigade och vilkas antal arbetade dagar därför ej komme att ingå i det dagantal, med hjälp varav semesterlönen uträknades.»

Svenska lantarbetsgivareföreningen ansåg det vara uppenbart, att arbetsgivaren komme att möta stora svårigheter, när det gällde för honom att beräkna semesterrätten för exempelvis skogsarbetare, vilka utan någon som helst kontroll från arbetsgivarens sida arbetade i skogen de dagar, detta fölle sig lägligt för dem, och stannade hemma eller sysslade med arbete för egen eller annans räkning övriga dagar. Arbetsgivaren bleve i sådant fall helt och hållet hänvisad till arbetarens egna uppgifter, vilket ur flera synpunkter måste anses olämpligt. Liknande vore för övrigt förhållandena vid den mot ackordspris utförda sockerbetskötseln. Härom anförde föreningen följande.

Det vanliga fallet vore, att en arbetare, vid sidan av annat arbete för arbetsgivarens räkning, tillsammans med hustru och barn åtoge sig skötseln av viss areal sockerbetor. Det vore vid sådant arbete i regel omöjligt för arbetsgivaren att kontrollera, vilka av familjens medlemmar som utfört arbete och vilken tid detta för en var av dem dragit. I många fall torde ej heller arbetarna kunna lämna besked härom. Därest betskötsel mot ackord ej ställdes utanför semesterlagen, komme lagen att på detta område föranleda ett fullständigt kaos. Arbetsgivare, arbetare och myndigheter komme alla att bli lika oförmögna att reda upp de förvirrade förhållanden, som lagen i sådant fall föranledde. Det vore av vikt inte minst ur synpunkten av lagrespektens bibehållande, att en sådan utveckling undvekes.

Propositionen. I denna anförde *föredragande departementschefen,* att han med hänsyn till de gjorda anmärkningarna om svårigheterna att tillämpa lagen å vissa yrkesgrupper, framförallt betskötarna och skogsarbetarna, ansåge sig böra förorda — förutom ett utsträckande av längden utav den anställningstid, som enligt förslaget utgjorde förutsättning för uppkomsten av semesterrätt från föreslagna fyra till sex månader — en ändring av bestäm-

melsen om evalvering av det utförda arbetets mängd. Sådana arbetstagare, som icke utförde sitt arbete under arbetsgivarens kontroll, vore med undantag för hemarbetarna i allmänhet icke årsanställda, och det vore alltså för deras vidkommande vid tillämpningen av semesterlagen icke fråga om semester utan om semesterlön. Det av de sakkunniga alternativt skisserade systemet med en procentberäkning å lönen, såframt viss minimiinkomst intjänats, hade förordats av domänstyrelsen och syntes även departementschefen vara att föredraga. Såsom förutsättning för inträde av rätt till semesterlön borde gälla — förutom att den grundläggande bestämmelsen om sex månaders anställningstid uppfyllts — att arbetstagarens sammanlagda löneförmåner under anställningstiden uppginge till ett belopp, minst motsvarande 108 gånger den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten för arbete av den art, varom vore fråga, under en arbetstid av 8 timmar. Siffran 108 hade erhållits på sådant sätt, att det antal dagars arbete, som erfordrades för att semesterrätt för viss månad skulle föreligga eller 18, multiplicerats med antalet kvalifikationsmånader eller 6.

I det till *lagrådet* remitterade förslaget upptogos speciella regler angående semesterlön för okontrollerade arbetstagare, vilka regler voro av samma innehåll som de nu gällande bestämmelserna, ehuruväl det remitterade förslagets regler voro uppdelade i 3, 4 och 8 §§. På förslag av lagrådet sammanfördes i propositionen hithörande stadganden i den nuvarande 9 §.

Andra lagutskottet intog i sitt utlåtande (nr 58) i förevarande del samma ståndpunkt som propositionen. Utskottet, som förordat en sänkning av det utav Kungl. Maj:t föreslagna, i 4 § angivna dagantalet från 18 till 16, ansåg denna omständighet ej böra föranleda en ändring av bestämmelserna i 9 §. Samma skäl som föranlett ändringsförslaget beträffande 4 § — jfr sid. 140 — förelåge nämligen icke, då fråga vore om okontrollerade arbetstagare. Vidare uttalade utskottet bland annat, att det av lagtekniska skäl föranledda stadgandet i 9 §, att okontrollerade arbetstagare icke ägde rätt till semester, ej borde så förstås, att de icke borde uttaga ledighet i samband med att de erhölle semesterlön.

Riksdagen godkände Kungl. Maj:ts förslag såvitt här varit fråga.

Reformkrav.

Beträffande den *minimiförtjänst,* som enligt 9 § fordras för rätt till semesterlön, har i en motion (II: 400) vid 1944 års riksdag yrkats, att denna förtjänst måtte sänkas från 108 till 14 gånger den genomsnittliga dagsinkomsten. Ändringen torde ha tänkts som en logisk följd därav, att i motionen jämväl föreslagits, att rätten till semester skulle inträda efter 30 dagars anställning och att rätt till semester skulle föreligga för kalendermånad under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 14 dagar.

Andra lagutskottet framhöll i sitt utlåtande (nr 8) över motionen, att före-

varande spörsmål torde stå i så nära samband med frågan om vidgad rätt för säsongarbetare till lagstadgad semester, att det torde innefattas i direktiven för kommittén, samt hemställde att motionen ej måtte föranleda till någon riksdagens åtgärd. Denna hemställan bifölls av riksdagen.

Landsorganisationen har — i yttrande över en den 10 november 1941 inom försvarsdepartementet upprättad promemoria, innefattande bland annat förslag till ändrad lydelse av 4 § semesterlagen — uttalat, att den ansåge lämpligt att till reglering upptoges frågan om *rätt för okontrollerad arbetstagare att för kvalificering till semesterlön tillgodoräkna sig i 4 § andra stycket privilegierad frånvarotid.* Med hänsyn till ordalydelsen av bestämmelserna i 9 § ansåge nämligen landsorganisationen, att de okontrollerade arbetstagarna icke omfattades av privilegieringen i 4 § andra stycket. De skälighetshänsyn, som åberopats för privilegieringen av viss frånvarotid, hade emellertid enligt landsorganisationens mening ingalunda mindre giltighet för dessa arbetstagares vidkommande än för andra. Att i fråga om privilegierad militärtjänstgöring göra någon åtskillnad mellan denna arbetstagarkategori och övriga arbetstagare syntes landsorganisationen särskilt oegentligt, sedan alla arbetstagare genom lagen den 28 juni 1941 (nr 560) om semester för viss militär tjänstgöringstid likställts i avseende å rätten att räkna tjänstgöring i förstärkt försvarsberedskap såsom privilegierad frånvarotid.

I propositionen nr 44/1942 uttalade föredragande departementschefen, att ifrågavarande spörsmål innefattade principiella överväganden av sådan natur att de icke lämpligen kunde upptagas till övervägande i det dåvarande sammanhanget; och andra lagutskottet, vars utlåtande (nr 10) över propositionen godkändes av riksdagen, förklarade sig dela denna departementschefens åsikt men tillade, att hithörande spörsmål syntes väl förtjänta av uppmärksamhet från statsmakternas sida.

I sitt yttrande över svenska arbetsgivareföreningens och landsorganisationens i annat sammanhang (sid. 179) behandlade framställning rörande ett förenklat beräkningssätt av semesterlön enligt 8 § påpekade domänstyrelsen, att svårigheter uppstått vid fastställande av *den genomsnittliga dagsförtjänsten* å orten samt anförde härom:

»Beräkningen av den genomsnittliga dagsförtjänsten för kvalifikation enligt 9 § kan, även om den skall verkställas i överensstämmelse med lagens bokstav, medföra avsevärt besvär och i varje fall vara av så invecklad natur att det för en arbetare, som ej är fullt insatt i lagens bestämmelser, måste vara hart när omöjligt att kontrollera densamma.

Det borde vara en avsevärd fördel, framför allt för arbetstagaren, om beräkningen av den kvalificerande arbetsinkomsten göres så enkel, att den lätt kan kontrolleras.

Vid överläggningar mellan representanter för domänstyrelsen och andra skogsarbetsgivaregrupper, å ena, och representanter för svenska skogs- och flottningsarbetareförbundet, å andra sidan, har därför förhandlats om förenklade regler för beräknandet av 'genomsnittlig dagsförtjänst å orten'. Det har dock ansetts tveksamt, om icke de föreslagna förenklingarna voro stridande mot lagens föreskrifter.»

I anslutning till det anförda framhöll domänstyrelsen, att jämväl beträffande beräkningen av den i lagens 9 § angivna »genomsnittliga dagsförtjänsten å orten» rätten till kollektiv överenskommelse borde lagligen stadfästas.

Utöver de nu berörda frågorna ha i ytterligare två hänseenden önskemål framställts beträffande de okontrollerade arbetstagarnas semesterförhållanden. Det ena önskemålet avser *fastställandet av kvalifikationstid enligt 9 §*. I denna del har framhållits, att ordalagen i 9 § kunde, såvida ej överenskommelse om annan kvalifikationstid än föregående kalenderår träffats, föranleda därtill att en arbetstagare, som började sin anställning exempelvis på hösten ett år och slutade under våren påföljande år, måste för vinnande av rätt till semesterlön ha uppnått den stadgade minimiförtjänsten antingen före eller ock efter årskiftet. En sådan av kalenderårsgränsen beroende beräkning vore emellertid icke rimlig och hade ej heller varit av lagstiftaren åsyftad.

Det andra önskemålet gäller förfaringssättet, då arbetstagaren för samma arbetsgivares räkning under fortlöpande anställning *växelvis utfört okontrollerat och annat arbete*. Härutinnan har anförts, att ett tillämpande av skilda grunder för semesterrättens fastställande med avseende å de olika slagen av arbete kunde bli till avsevärd nackdel för arbetstagaren.

Kommittén.

Uppenbarligen bör den semesterförmån, som genom lagstiftningen tillförsäkras arbetstagarna, i största möjliga utsträckning ha karaktär av semesterledighet. Beträffande okontrollerade arbetstagare föreligga emellertid betydande svårigheter för arbetsgivarna att konstatera, huruvida de utföra arbete å det antal dagar per månad, som beträffande övriga arbetstagare kräves för att dessa skola kunna intjäna någon semesterdag för månaden. Huru härmed förhåller sig saknar arbetsgivaren för övrigt i regel anledning kontrollera, enär hans intresse oftast begränsar sig till att visst arbetsmått utföres inom viss tidrymd, samt därtill kommer att arbetstagarna betalas efter ackord. Vidare har den okontrollerade arbetstagaren i regel möjlighet att anordna arbetet så att han kan uttaga ledighet. Med ekonomiskt bidrag från arbetsgivaren bör han därför kunna komma i samma ställning i semesterhänseende som annan arbetstagare. Dessa synpunkter torde ha varit avgörande, när lagstiftaren förklarat de okontrollerade arbetstagarna berättigade till enbart semesterlön.

Det har icke ifrågasatts att göra någon ändring härvidlag. Enligt kommitténs mening saknas också skäl för en sådan ändring. Kommittén vill emellertid understryka vikten av att de okontrollerade arbetstagarna verkligen använda semesterlönen för det avsedda ändamålet.

Den nuvarande lagen gör icke någon skillnad mellan okontrollerade arbetstagare och övriga arbetstagare i fråga om *karenstidens längd*. Av skäl, som i

annat sammanhang närmare utvecklats, har kommittén ansett sig böra nedsätta karenstiden för de kontrollerade arbetstagarna från 180 till 30 dagar. En konsekvens härav blir att karenstiden i motsvarande grad sänkes även för de okontrollerade arbetstagarna. Beträffande de med denna lagändring förknippade frågorna hänvisas till redogörelsen för semesterrättens uppkomst (sid. 99—105).

Vad angår det *mått av det arbete,* som bör krävas av okontrollerad arbetstagare för att han skall erhålla semesterlön, måste förkortningen av karenstidens längd draga med sig motsvarande nedsättning av det antal dagsinkomster, som arbetstagaren skall ha uppnått. Med hänsyn till den nuvarande lagens regler härutinnan ligger det närmast till hands att bestämma nämnda antal till 18. Emellertid äro andra arbetstagare än de okontrollerade berättigade till en semesterdag för varje kalendermånad, under vilken de för arbetsgivarens räkning utfört arbete å minst 16 dagar. Enligt kommitténs mening föreligger det knappast något bärande skäl för att i fråga om kravet på utfört arbete göra någon skillnad mellan okontrollerade och andra arbetstagare. Det är för övrigt att märka, att de 16 arbetsdagar, som för vinnande av semesterförmån krävas av kontrollerad arbetstagare, icke behöva vara fulla arbetsdagar. Även om sådan arbetstagare för arbetsgivarens räkning utfört arbete under en mindre del av dagen, räknas denna arbetstagaren till godo. Om åter den okontrollerade arbetstagaren under en eller flera dagar av en eller annan orsak arbetar med begränsad arbetstid, kan detta vid en kortvarig anställning ha betydelse icke blott för frågan om semesterlönens storlek i och för sig utan även för frågan om semesterrätt över huvud uppkommit. Kommittén får med anledning härav förorda, att det antal dagsinkomster, som bör fordras för att okontrollerad arbetstagare skall bli berättigad till semesterlön, bestämmes till 16.

Såsom av den tidigare redogörelsen framgår föreslogo 1936 års semestersakkunniga beträffande de okontrollerade arbetstagarna en regel att det utförda arbetets mängd skulle evalveras till visst antal arbetade dagar. I övrigt skulle enligt sakkunnigförslaget för okontrollerade arbetstagare gälla samma bestämmelser som för övriga arbetstagare. Av förslagets utformning vill det synas som om bestämmelserna om *frånvaro från arbetet på grund av privilegierad orsak* skulle gälla även för de okontrollerade arbetstagarna.

Emellertid erhöllo under lagärendets fortsatta behandling bestämmelserna på förevarande område en annan uppställning; och enligt den nu gällande lagens lydelse torde vid semesterlönens beräknande för okontrollerad arbetstagare hänsyn icke få tagas till sådan frånvaro, som för övriga arbetstagares del är privilegierad. En skogsarbetare, som exempelvis drabbas av olycksfall i arbetet med påföljd att han blir oförmögen till arbete, får således, även om det står utom all tvekan att han eljest skulle varit i arbete för arbetsgivarens räkning, icke i semesterhänseende räkna sig tillgodo frånvarotiden. Motsvarande gäller i fråga om privilegierad militärövning.

Denna skillnad mellan okontrollerade och andra arbetstagare — vilken

skillnad av semesterlagens förarbeten att döma icke var föremål för närmare diskussion — synes knappast sakligt motiverad. När det gäller att undanröja denna ojämnhet i den nuvarande lagstiftningen, torde man kunna gå fram efter endera av två linjer. Enligt den ena linjen skulle den sannolika inkomsten under frånvaro av privilegierad orsak väl beaktas vid prövning av frågan huruvida okontrollerade arbetstagare uppnått tillräckligt antal dagsinkomster men däremot icke vid semesterlönens beräknande. Den andra linjen är att i förevarande hänseende i princip helt jämställa okontrollerade arbetstagare med övriga arbetstagare. Sistnämnda väg synes kommittén vara att föredraga, då de skälighetshänsyn, som åberopats till grund för att privilegieringsbestämmelserna infördes i lagen, torde ha samma giltighet för alla arbetstagare. Emellertid bör vid den sammanlagda arbetsinkomstens beräknande hänsyn icke få tagas till semesterlön som uppburits under kvalifikationsåret. För arbetsgivaren är det nämligen ogörligt att kontrollera om och i vad mån en okontrollerad arbetstagare funnit sig böra taga semester. Vad angår frånvaro på grund av olycksfall i arbete eller yrkessjukdom har kommittén övervägt, huruvida icke av praktiska skäl privilegieringen borde inskränkas till sådana arbetstagare som höra under olycksfallsförsäkringslagen. Privilegieringen skulle alltså icke beröra sådan okontrollerad arbetstagare, vilken utför arbetet i sitt hem eller å arbetsställe som av honom bestämmes. Kommittén har dock funnit sig böra antaga, att de praktiska svårigheterna icke äro sådana, att med hänsyn därtill påkallas en åtskillnad mellan olika okontrollerade arbetstagare. I detta sammanhang vill kommittén framhålla, att då arbetstagare vill åberopa frånvaro från arbetet av privilegierad orsak, det måste ankomma på arbetstagaren att visa, att han under den uppgivna tiden till följd av sådan orsak varit förhindrad att utföra arbete för arbetsgivarens räkning.

Sannolik arbetsförtjänst under frånvaro av privilegierad orsak må naturligen icke räknas okontrollerad arbetstagare till godo under annan förutsättning än att arbetstagaren eljest för berörda tid skulle ha utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Härutinnan torde få gälla motsvarande regel som för övriga arbetstagare.

I anledning av vad domänstyrelsen framhållit (jfr sid. 205) får kommittén förorda, att beträffande de okontrollerade arbetstagarna införes ett stadgande, varigenom angående beräkning av *»den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten»* medges samma avtalsfrihet som i fråga om semesterlönens beräknande föreslagits för sådana övriga arbetstagare, som äro avlönade annorledes än med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet. Härutinnan tillåter sig kommittén hänvisa till vad kommittén i förevarande hänseende anfört vid behandlingen av frågan om semesterlön vid ledighet från arbetet (sid. 187—189).

Den i 9 § av gällande lag gjorda hänvisningen till 4 § första stycket i fråga om *kvalifikationstiden* innebär, att även för okontrollerad arbetstagare föregående kalenderår skall utgöra kvalifikationsår, såvida ej överenskommelse

träffats om att annan period av lika längd skall gälla som kvalifikationsår. Tolkade strikt efter ordalydelsen synas bestämmelserna i 9 § kunna föranleda därtill, att då skifte av kvalifikationsår inträffar under arbetsperioden för en okontrollerad arbetstagare, dennes sammanlagda inkomst under hela arbetsperioden ej skulle få läggas till grund för bedömandet av frågan, huruvida semesterrätt över huvud uppkommit. Lagstiftaren torde dock icke ha åsyftat någon sådan, av gränsen för kvalifikationsåret beroende beräkning. Avsikten synes ha varit att semesterrätt skulle inträda, om den totala lönesumman uppginge till föreskrivet belopp under hela anställningen, oberoende av huruvida denna infölle under mer än ett kvalifikationsår.

Emellertid lära fall ha förekommit, där arbetsgivare, under åberopande av de nuvarande bestämmelserna om okontrollerade arbetstagare, vägrat utbetala semesterlön (semesterersättning) till dylik arbetstagare, som väl under en och samma anställning men icke under något av de olika kalenderår anställningen berört uppnått erforderlig sammanlagd arbetsinkomst. Ehuruväl det kan vara ovisst, om rättspraxis skulle ansluta sig till en dylik tolkning, har kommittén ansett ett förtydligande av lagen på denna punkt böra ske.

Med den utformning, som 1936 års semestersakkunniga gåvo bestämmelserna för de okontrollerade arbetstagarna, hade de sakkunniga för sin del icke anledning att särskilt sysselsätta sig med frågan huru det fallet skall behandlas, att *arbetstagaren under en fortlöpande anställning utför såväl arbete som ligger utanför arbetsgivarens kontroll som annat arbete.* Då lagen uppställde delvis olika kvalifikationsgrunder för okontrollerade och andra arbetstagare kom emellertid denna fråga i ett annat läge. Inom jord- och skogsbruket förekommer, att en arbetstagare kan få utföra tidvis skogsarbete av sådan beskaffenhet, att det icke tillkommer arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande, samt tidvis jordbruksarbete eller annat kontrollerat arbete. Då lagen icke ger någon anvisning på möjligheten att betrakta allt arbete såsom en helhet, synes semesterrätten för de olika slagen av arbete få beräknas för arbetena var för sig. En sådan uppdelning kan otvivelaktigt bli till nackdel för arbetstagare, som — kanske till följd av arbetet i skogen — under flera månader icke uppnår 16 arbetsdagar inom jordbruket men å andra sidan just på grund av jordbruksarbetet icke kommer upp till erforderlig inkomst inom skogsbruket. Ett dylikt resultat är icke tillfredsställande och kan väl näppeligen ha varit av lagstiftaren åsyftat.

Frågan har uppmärksammats av de organiserade parterna på arbetsmarknaden. I kollektivavtal mellan svenska lantarbetsgivareföreningen och svenska lantarbetareförbundet föreskrives, att arbetstagare, som har »blandat» arbete, blir berättigad till en dags semesterledighet för varje kalendermånad med minst 16 dagars arbete, oberoende av om arbetet kunnat övervakas eller ej. Om det okontrollerade ackordsarbetet varit av så ringa omfattning, att det icke uppgått till 60 dagar per år eller i genomsnitt 5 dagar per månad, påverkas ej semesterlönen av den eventuella merförtjänst, som ackordsarbetet kan ha gett. Har arbetstagaren däremot sysselsatts med okontrollerat ackords-

arbete i större utsträckning än nyss nämnts, har han visserligen samma rätt till ledighet som eljest, men semesterlön utgår med belopp motsvarande 4 % på den sammanlagda inkomsten under kvalifikationstiden av såväl tidlöns- som ackordsarbete. Enligt detta avtal beräknas således semesterledighet för allt arbete. Lön beräknas endast på det kontrollerade arbetet om det okontrollerade arbetet är obetydligt; eljest beräknas lönen i sin helhet enligt reglerna för det okontrollerade arbetet. Även andra metoder att beräkna semesterrätten vid här avsett blandat arbete torde förekomma.

Givetvis har detta problem betydligt större aktualitet enligt den nu gällande semesterlagen med dess krav på 108 dagsförtjänster för uppkomsten av semesterrätt för okontrollerad arbetstagare än spörsmålet får enligt kommitténs förslag. Även med detta kan dock tänkas, att en uppdelning av beräkningsgrunderna kan bli oförmånlig för arbetstagaren, och lagen synes därför böra innehålla en regel om hur det blandade arbetet skall behandlas ur semestersynpunkt. Såsom huvudregel torde därvid böra 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 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.

Det har synts kommittén, att semesterlagen lämpligen bör innehålla en föreskrift angående den *tid då semesterlön senast skall utbetalas* till okontrollerad arbetstagare. Till frågan om den närmare utformningen av en dylik föreskrift återkommer kommittén i den speciella motiveringen (sid. 234).

14—21 64 44

XII. Semesterersättning.

Gällande lag och dess förarbeten.

Enligt 12 § första stycket semesterlagen skall arbetstagare, som lämna sin anställning eller entledigas därifrån, innan han kommit i åtnjutande a honom enligt 4 § tillkommande semester eller enligt 9 § tillkommande s mesterlön, erhålla ersättning därför enligt de i 8 och 9 §§ stadgade grun derna. Vid beräkning av ersättningens storlek skall hänsyn jämväl taga beträffande ersättningen för semester till de kalendermånader av löpand kalenderår, för vilka semesterrätt föreligger, och till den inkomst, som däi under åtnjutits, samt beträffande ersättning för semesterlön till den inkoms som åtnjutits under det löpande kalenderåret. Enligt 12 § andra stycke skola emellertid dessa bestämmelser ej gälla, då anställning avbrytes genon dödsfall eller upphör till följd av arbetstagarens pensionering.

1936 års semestersakkunniga. Dessa ansågo, att man måste taga den full konsekvensen av den valda utgångspunkten — att semester successivt in tjänades genom anställning och arbete under viss tid — och att arbetstagaren fördenskull vid arbetsavtalets upplösning alltid borde ha full ersättning fö intjänad men ännu icke åtnjuten semester. Tidpunkten för anställningens upphörande och anledningen därtill skulle alltså icke kunna utöva någon in verkan, om blott den av de sakkunniga föreslagna karenstiden av fyra månade för anställningens varaktighet uppnåtts. Om anställningen avbrötes genom arbetstagarens dödsfall, skulle ersättning i vanlig ordning utgå och utbetalas till den avlidnes rättsinnehavare. Semesterersättning vore med andra ord helt att jämställa med upplupen lön. Ersättningens storlek borde helt mot svara den lön, som skulle ha utgått för de intjänade semesterdagarna. De sakkunniga uttalade såsom önskemål, att semesterersättningen verkligen an vändes till semester. Detta vore av stor betydelse om icke lagen skulle råka i vanrykte. Från arbetarnas fackliga organisationer borde därför med kraft sägas ifrån till medlemmarna, att det skulle innebära ett missbruk av de med lagens hjälp erhållna förmånerna, därest semesterersättningen allenast an vändes såsom en lönefyllnad och icke till att skaffa arbetstagarna erforder lig vila.

Remissyttranden. Gentemot de sakkunnigas uttalande om att semester ersättning vid dödsfall skulle utges till den avlidnes rättsinnehavare anmärkte *väg- och vattenbyggnadsstyrelsen,* att detta skulle komma att innebära ett anmärkningsvärt avsteg från principen, att semestern skulle bereda arbets tagaren möjlighet till rekreation.

Jämväl *järnvägsstyrelsen* anmärkte, att de sakkunniga med uttalandet om att semesterersättning vid arbetstagarens dödsfall skulle utgå till dennes dödsbodelägare helt övergivit rekreationssynpunkten och förvandlat semestern till en renodlad avlöningsfråga. Enahanda vore förhållandet beträffande arbetstagare, som avginge ur tjänst med pension. Styrelsen kunde för sin del icke finna rimligt, att vid anställning, som avbrötes genom dödsfall eller som upphörde genom vederbörandes pensionering, semesterersättning skulle utgå, då en dylik ersättning måste vara att betrakta som en förhån av uteslutande personlig art liksom semesterledigheten och avsedd att tillgodose ett rekreationsbehov. Skulle det anses, att särskilt för de arbetares efterlevande, som icke ägde komma i åtnjutande av familjepension, det vore skäligt att bereda dem viss ekonomisk hjälp, borde sådan utgå i form av begravningshjälp, beräknad efter lönen för bestämt antal arbetstimmar. I de för det övervägande antalet av statens järnvägars arbetare gällande kollektivavtalen funnes ock intagna bestämmelser, som berättigade de efterlevande till utbekommande av begravningshjälp.

Göta hovrätt ifrågasatte, om icke konsekvensen av de sakkunniges betraktelsesätt dragits ut för långt genom ersättningsrätten vid dödsfall. En sådan ersättningsrätt syntes innebära en avvikelse från den naturliga uppfattningen om rätten till semester.

Telegrafstyrelsen däremot yttrade att, eftersom enligt lagförslagets grundprincip semesterrätten intjänats under den föregående anställningstiden, konsekvensen syntes fordra, att arbetares stärbhus erhölle ett belopp, motsvarande semesterersättningen för det antal dagar, som arbetaren ännu icke hade satts i tillfälle att uttaga såsom semester. I så fall torde måhända sådan förändring böra vidtagas i familjepensionsreglementet för arbetare, att familjepension ej skulle börja utgå förrän motsvarande antal dagar efter dödsfallet. Vid avgång med tjänstepension, varvid tidpunkten för avgången ju i förväg vore känd, syntes motsvarande sak kunna ordnas på så sätt, att arbetstagaren omedelbart före avgången erhölle det intjänade men ännu ej uttagna antalet semesterdagar.

Svenska försäkringsbolags riksförbund ansåg det ligga i sakens natur, att semesterrätt icke skulle kunna göras gällande samtidigt med pensionsrätt.

Propositionen. I det genom propositionen framlagda förslaget hade 12 § den lydelse, som sedermera upphöjdes till lag. *Föredragande departementschefen* anförde såvitt nu är i fråga:

»I likhet med de sakkunniga anser jag, att vid anställningens upphörande ersättning skall utgå för de semesterdagar, som intjänats men ännu icke av arbetstagaren åtnjutits. Vidare bör ersättning vid anställningens upphörande utgå för icke uppburen semesterlön för sådana arbetstagare, som icke utföra sitt arbete under arbetsgivarens kontroll. Som motivering härför vill jag anföra, att det måste anses vara skäligt, att en kompensation gives till de arbetstagare, som uppfyllt lagens bestämmelser om anställning och arbete under viss tid och sålunda intjänat rätt till semester eller semesterlön men på grund av anställningens

upphörande icke kommit i åtnjutande härav. Jag tillstyrker alltså bifall till sakkunnigförslaget i denna del men vill därvid förorda en sådan jämkning, att semesterersättning icke skall utgå i de fall, då en anställning avbrytes genom dödsfall eller pensionering. Såsom påpekats i vissa yttranden kan det nämligen i dessa fall icke bli tal om att tillgodose ett rekreationsbehov.»

Rättstillämpningen.

Åtskilliga av de rättsfall, för vilka redogjorts i det avsnitt av betänkandet, som avser frågan om semesterlön vid ledighet från arbetet, äro naturligen av intresse även i detta sammanhang. Till den sålunda lämnade redogörelsen (sid. 171—174) hänvisas här. Angående rättspraxis på detta område torde vidare böra anföras följande.

Att hinder icke föreligger mot kvittning av arbetstagaren tillkommande semesterersättning mot arbetsgivarens fordran å skadestånd av arbetstagaren för brott mot de villkor, som reglera anställningsavtalet, framgår av *arbetsdomstolens dom nr 64/1940.*

Semesterersättning skall enligt *arbetsdomstolens dom nr 78/1942* utbetalas till arbetstagaren i samband med anställningsavtalets upphörande oberoende av den tid, då de i tjänst kvarstående arbetstagarna få åtnjuta semester och semesterlön.

Ett spörsmål som synes ha vållat viss tvekan är huruvida arbetstagare, som under anställningen ägt åtnjuta längre semester än 12 arbetsdagar, vid anställningens upphörande med stöd av semesterlagen kan bli berättigad till semesterersättning motsvarande den längre semestern. I detta hänseende är *arbetsdomstolens dom nr 18/1943* belysande. Omständigheterna voro följande. En arbetstagare hade under flera år av sin arbetsgivare åtnjutit tre veckors årlig semester. Vid anställningens upphörande den 1 april 1940 utfick arbetstagaren semesterersättning för 15 semesterdagar, d. v. s. en dag för varje månad under tiden 1 januari 1939—1 april 1940. Yrkande framställdes att enär arbetstagaren enligt avtal med arbetsgivaren åtnjutit 18 arbetsdagars årlig semester, motsvarande $1^1/_2$ arbetsdag för varje kvalifikationsmånad, arbetsgivaren måtte förklaras pliktig att utge semesterersättning för $22^1/_2$ arbetsdagar ($15 \times 1^1/_2$). Såsom framgår av den för ifrågavarande dom tidigare lämnade redogörelsen (sid. 141), till vilken här hänvisas, ogillade arbetsdomstolen detta yrkande.

Det kan nämnas, att arbetsdomstolen i *domen nr 93/1941* — i vilken var fråga om tillämpning av ett inom restaurangfacket gällande kollektivavtal, enligt vilket semester skulle utgå med ett i förhållande till semesterlagen förhöjt dagantal och enligt vilket, jämte det vissa föreskrifter givits om semesterns förläggning m. m., semesterlagens bestämmelser »i tillämpliga delar skulle gälla» — funnit en servitris, som slutat anställningen utan att ha åtnjutit semester, berättigad till semesterersättning för det antal dagar, varmed semester enligt avtalet skolat utgå. I domen uttalades, att bestämmelserna i 12 § semesterlagen grundades på den tanken, att semesterersättning skulle utgå för samma antal dagar som det, varmed semester skulle ha utgått, och att, när i kollektivavtalet stadgades, att lagens bestämmelser skulle i tillämpliga delar gälla, detta måste i fråga om semesterersättning skäligen innebära, att bestämmelserna i 12 § skulle följas med beaktande av den utvidgade semesterrätt, som enligt avtalet föreskrivits.

Allmän domstol har i flera fall utdömt semesterersättning med beaktande av den längre semester arbetstagaren under anställningen ägt åtnjuta. (Jfr N. J. A. 1943 sid. 625 och not B 131; Svea hovrätts dom 16 oktober 1942, nr 516, och Göta hovrätts dom den 10 december 1943, nr 217.) I dessa fall torde emellertid

från arbetsgivarsidan icke ha anmärkts mot det beräkningssätt som kommit till användning.

Spörsmålet om beräknandet av semesterersättningens belopp för dag i de fall, då arbetstagarens lön är beräknad för vecka eller månad, synes icke ha varit ställt på sin spets i något av arbetsdomstolen avdömt mål. I *domen nr 11/1940* har emellertid för arbetstagare, avlönad med veckolön, semesterlönen per dag beräknats till $^1/_6$ av veckolönen. I fråga om månadsavlönade arbetstagare har i *domen nr 7/1941* utdömts semesterersättning med belopp för dag motsvarande $^1/_{25}$ av fastställd månadslön. I *domen nr 106/1941* har däremot utdömts semesterlön för utebliven semester med $^{12}/_{30}$ av månadslönen. Beträffande sistnämnda dom är att märka, att de ifrågakomna arbetstagarna hade att för arbetsgivarens räkning utföra arbete samtliga dagar i månaden, d. v. s. även å sön- och helgdagar.

Icke heller finnes rörande detta spörsmål något avgörande av högsta domstolen. Emellertid ha såväl Svea hovrätt (dom den 29 juni 1943, nr 361) som hovrätten för Övre Norrland (dom samma dag, nr 37) — sedan i mål rörande semesterersättning för månadsavlönad arbetstagare från arbetstagarsidan yrkats, att ersättningsbeloppet för dag borde bestämmas till $^1/_{25}$ av arbetstagarens månadslön — funnit ersättningen böra beräknas efter $^1/_{30}$ av lönen; och dessa båda mål äro, efter det prejudikatdispens beviljats, numera beroende på högsta domstolens prövning. Att beträffande månadsavlönade arbetstagare även andra beräkningsmetoder kommit till användning framgår av vissa hovrättsdomar. Således har i ett fall utdömts semesterersättning för dag med $^1/_{313}$ av vederbörandes årslön och i ett annat fall med $^1/_{26}$ av månadslönen.

Reformkrav.

Bland de olika spörsmål, som sammanhänga med frågan om vilken inverkan arbetsavtalets upphörande skall ha å semesterrätten, är det främst rätten till semesterersättning vid arbetstagarens dödsfall eller pensionering som tilldragit sig uppmärksamhet.

I en motion vid 1943 års riksdag (II: 6) hemställdes, att riksdagen måtte besluta om sådan ändring i 12 § andra stycket, att intjänad semesterersättning skulle utbetalas till avliden arbetstagares dödsbo. I en annan motion vid samma riksdag (II: 136) yrkades, att andra stycket i 12 § måtte utgå ur lagen. Andra lagutskottet fann i sitt utlåtande (nr 5) att denna fråga vore förtjänt av uppmärksamhet. Med hänsyn till den genom kommittén pågående utredningen ansåg utskottet emellertid det ej vara lämpligt att till prövning upptaga ifrågavarande spörsmål. Utskottet hemställde därför, att motionerna icke måtte föranleda till någon åtgärd; och denna hemställan bifölls av riksdagen.

I en motion (II: 400) vid 1944 års riksdag återkom yrkandet, att andra stycket i 12 § måtte utgå ur lagen. På förslag av andra lagutskottet (utl. nr 8) beslöt riksdagen, att motionen icke skulle föranleda till någon åtgärd.

Flera fackförbund, bland dem svenska metallindustriförbundet, ha hos kommittén framställt yrkanden av enahanda innebörd.

Svenska industritjänstemannaförbundet har hemställt, att arbetstagare, som åtnjuter längre semester än den lagstadgade, måtte i lagen berättigas till att vid anställningens upphörande erhålla semesterersättning, beräknad med hän-

syn till den utgående längre semestern. Från tjänstemannahåll har därjämte yrkats, att semesterersättningen för dag för månadsavlönad arbetstagare måtte enligt lagen beräknas till 1/25 av arbetstagarens månadslön.

Ytterligare må nämnas, att önskemål framställts om klarare regler rörande beräkning av semesterersättning för arbetstagare, som är i arbetsgivarens kost.

Kommittén.

Av vad kommittén tidigare (s. 32) anfört framgår, att kommittén anser den nuvarande lagens konstruktion böra bibehållas. För uppkomsten av semesterrätt skall alltså fordras, att arbetstagaren kan uppvisa någon tids fortlöpande anställning. I enlighet härmed skall arbetstagare, som under en anställning icke kommit i åtnjutande av den honom tillkommande semestern, vara berättigad att vid anställningens upphörande utfå ersättning för icke åtnjuten semester. Härigenom får arbetstagaren ekonomisk möjlighet att bereda sig den semesterledighet, han skulle ha fått åtnjuta därest han varit kvar i tjänst; och arbetsgivaren kan icke genom arbetstagarens avskedande befria sig från plikten att utge av denne intjänad semester. Vad nu anförts beträffande ersättning för semester gäller i motsvarande mån i fråga om arbetstagare, som icke kunnat kvalificera sig för annat än semesterlön.

Det spörsmål, om vilket i detta sammanhang de starkaste meningsskiljaktigheterna gjort sig gällande, rör *rätten till semesterersättning vid arbetstagares dödsfall eller pensionering.* Redan under semesterlagens förarbeten yppades skiljaktiga meningar om detta spörsmål; och även senare har härutinnan rått meningsmotsättningar. Å ena sidan har man ansett, att i förevarande hänseende den för lagstiftningen grundläggande rekreationsprincipen borde vara avgörande, medan man å den andra velat i förgrunden skjuta betraktelsesättet, att semesterrätten är en löneförmån, som successivt intjänas genom anställning och arbete. Den förra principen talar mot att semesterersättning skall utgå vid arbetstagares dödsfall eller pensionering; det senare betraktelsesättet åter talar för motsatsen.

I den utländska semesterlagstiftningen har nyssnämnda spörsmål lösts på olika sätt. Enligt dansk rätt tillfaller av arbetstagare intjänad men icke åtnjuten semesterlön vid arbetstagarens frånfälle hans dödsbo. Den finska semesterlagen däremot stadgar, att semesterersättning ej utgår om arbetsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens död. Några särskilda regler för det fall, då anställning upphör till följd av arbetstagares pensionering, äro icke meddelade vare sig i Danmark eller i Finland. För den danska lagstiftningens vidkommande har dock i administrativ ordning bestämts, att intjänad semesterlön skall i vanlig ordning tillfalla arbetstagaren även i händelse av hans pensionering, men att arbetsgivaren äger att av pensionen innehålla vad av densamma belöper å de dagar för vilka semesterlön tillkommer arbetstagaren.

Tvekan kan råda om vilken av angivna lösningar som är att föredraga. En-

ligt kommitténs mening bör dock rekreationsprincipen även på detta område få fälla utslaget. Kommittén finner därför ej skäl att föreslå någon ändring i denna del av lagen. Semesterersättning skall sålunda, i enlighet med vad nu gäller, icke utgå, om anställningen avbrytes genom arbetstagarens dödsfall eller upphör till följd av arbetstagarens pensionering.

Den semesterersättning, vartill arbetstagare vid anställningens upphörande blir berättigad, skall naturligen avse *all arbetstagaren tillkommande semesterförmån,* således icke blott den del därav, som belöper å det senast förflutna kvalifikationsåret, utan även vad som hänför sig till löpande kvalifikationsår. Vid ersättningens beräknande bör den principiella utgångspunkten vara, att ersättningens storlek skall fastställas efter samma grunder som den semesterlön, vartill arbetstagaren skulle ha blivit berättigad om han varit kvar i tjänst. Detta är ock fallet med gällande lag, som härutinnan hänvisar till de grunder, som gälla för beräkning av lön under semester — eller, för okontrollerad arbetstagare, semesterlön — samt härjämte utsäger, att vid beräkning av ersättningens storlek hänsyn jämväl skall tagas, beträffande ersättningen för semester till de kalendermånader av löpande kalenderår, för vilka semesterrätt föreligger, och till den inkomst, som därunder åtnjutits, samt beträffande ersättningen för semesterlön till den inkomst, som åtnjutits under det löpande kalenderåret.

Den nuvarande lagens regler för beräkning av lön under semester föreslås av kommittén i vissa avseenden förändrade. Bland annat avser kommitténs förslag i detta hänseende (sid. 190—191), att — såvitt angår arbetstagare som är avlönad annorledes än med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet — vid bestämmandet av arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst hänsyn skall tagas till *hela den å kvalifikationsåret belöpande anställningstiden* och alltså icke blott till de månader därav för vilka semesterrätt föreligger. Härav följer att de nuvarande bestämmelserna i 12 § första stycket böra få sådant ändrat innehåll, att enahanda principer tillämpas även vid beräknandet av semesterersättning.

I praktiken har tvekan yppat sig om beräknandet av *semesterersättningen för dag* då arbetstagaren är avlönad med månadslön. Motsvarande spörsmål kan naturligen uppstå även när fråga är om semesterlön utan samband med ledighet; och lagtekniskt sett synes spörsmålet närmast sammanhänga med bestämmelserna rörande semesterlön, som utan samband med ledighet utgår under en anställning. Med hänsyn till att förevarande fråga träder i förgrunden på ett helt annat sätt när det gäller semesterersättning, har kommittén dock ansett sig böra i detta sammanhang upptaga frågan till behandling.

Såsom framgår av rättsfallsredogörelsen ha olika beräkningssätt kommit till användning, då det gällt att för månadsavlönad arbetstagare bestämma semesterersättningens belopp för dag. När fråga varit om veckoavlönad arbetstagare synes däremot någon tvekan icke ha yppats, i det att dagsförtjänsten då ansetts utgöra $^1/_6$ av veckolönen. De meningsskiljaktigheter, som gjort sig gällande i fråga om dagsförtjänstens beräkning för månadsavlönad arbets-

tagare, torde bottna i olika uppfattning om månadslönens karaktär. Vid en beräkning av semesterlönen för dag till $^1/_{30}$ av månadslönen förutsättes denna uppenbarligen även belöpa å andra dagar än arbetsdagar; arbetstagaren anses avlönad för att han under hela månaden, således även sön- och helgdagar, står till arbetsgivarens förfogande. En beräkning av dagsförtjänsten till $^1/_{25}$ eller till $^1/_{26}$ av månadslönen bygger åter på att lön utgår endast för arbetsdagar. I förra fallet bortses från såväl söndagar som helgdagar, medan i senare fallet allenast söndagarna borträknas, varigenom dagantalet för år blir 313.

Det synes vara svårt att ge något allmängiltigt svar på frågan huruvida månadsavlönad arbetstagares lön skall anses belöpa även å andra dagar än arbetsdagar (vardagar). Härutinnan torde förhållandena kunna gestalta sig olika inom skilda fack och för skilda arbetstagare. Kommittén anser emellertid icke erforderligt att ingå i närmare prövning av denna mera allmänt arbetsrättsliga fråga. Det synes tillräckligt att besvara frågan endast för semesterlagens vidkommande.

Enligt lagen utgår en semesterdag för varje kalendermånad, d. v. s. 12 semesterdagar för helt år, och söndagar inräknas icke i semestern. Såsom av lagens förarbeten framgår syftar emellertid lagen att som regel ge den sammanhängande ledigheten en faktisk längd av 14 eller 15 dagar. Det synes därför förenligt med lagens konstruktion att såvitt nu är i fråga anse månadslönen belöpa endast å arbetsdagar. Det torde ock vara följdriktigt, att — då man vid fastställandet av det antal dagar för vilka semesterlön skall beräknas bortser från söndagar — dessa icke heller beaktas vid beräkningen av semesterersättningens belopp för varje semesterdag. Om således semesterersättningen för dag icke bör utgöra $^1/_{30}$ av månadslönen, återstår att avgöra om den bör vara $^1/_{25}$ eller $^1/_{26}$ av månadslönen. Vid månadsavlöning torde det vara befogat att — i motsats till vid veckoavlöning — bortse jämväl från helgdagarna. Arbetsåret bör alltså i överensstämmelse med gängse beräkningssätt kunna anses innehålla 300 arbetsdagar, och det förefaller mest naturligt att anknyta fastställandet av semesterersättningens storlek för dag till detta beräkningssätt, d. v. s. att anse att av årets 300 arbetsdagar $^1/_{12}$ belöper på varje månad. Det synes lämpligt att för de fall, där semesterlön skall utgå utan samband med ledighet eller i form av semesterersättning, i lagen införa bestämmelser om hur mycket av vecko- respektive månadslönen, som skall anses belöpa på varje semesterdag. Kommittén föreslår därför, att för dessa fall i lagen föreskrives, att semesterlönen respektive semesterersättningen för dag skall utgå med, vid veckolön $^1/_6$ och vid månadslön $^1/_{25}$ av arbetstagarens lön. Denna beräkningsmetod bör gälla även för det fall, att arbetstagaren normalt utför sitt arbete å samtliga dagar i veckan respektive månaden, liksom även för det fall, att han normalt utför arbetet å mindre antal dagar än 6 i veckan respektive 25 i månaden. Visserligen kommer på detta sätt semesterlönen liksom även semesterersättningen för dag att något avvika från storleken av arbetstagarens normala förtjänst de dagar han är i arbete. För-

delen av en enhetlig beräkningsregel har dock synts kommittén böra vara avgörande. Det må emellertid i detta sammanhang framhållas, att om en arbetstagare normalt utför arbete 6 dagar i veckan men arbetstiden förkortats med en eller ett par dagar i veckan och arbetstagaren till följd därav får vidkännas ett proportionellt avdrag å sin vanliga veckolön, den oavkortade veckolönen bör läggas till grund för beräkningen av semesterlönens respektive semesterersättningens belopp för dag.

Av regeln, att semesterersättning skall till storleken fastställas enligt de grunder, som gälla för beräkning av lön under semester, följer — såvitt angår *arbetstagare i arbetsgivarens kost* — att ersättningen skall omfatta även värdet av den på antalet semesterdagar belöpande kosten. Tvekan har emellertid rått om ersättning för kost skall utgå även för söndagar i de fall, då semesterersättning skall beräknas för mer än sex dagar. Från arbetstagarhåll har gjorts gällande att i dylikt fall kostersättning skall utgå för en eller eventuellt två söndagar. För en dylik tolkning skulle tala, att det ekonomiska utbytet av semesterrätten bör för arbetstagaren bli lika stort, vare sig semestern utgår under en anställning eller vid anställningens upphörande. Den omständigheten att arbetstagare, vilken åtnjuter semester, skall erhålla ersättning för kost jämväl för söndag och helgdag, som infaller under semestern, synes dock icke böra föranleda därtill, att vid anställningens upphörande kostersättning skall utgå för flera dagar än det antal dagar, för vilket semesterersättningen i övrigt skall beräknas. Enligt semesterlagens betraktelsesätt utgår under semester lön endast för arbetsdagar, och vid anställningens upphörande gäller det att med ledning av förhållandena under anställningstiden fastslå det antal dagar för vilka semesterersättning skall utgå. Det är alltså icke fråga om ersättning för någon viss tidrymd efter anställningens upphörande, under vilken arbetstagaren på arbetsgivarens bekostnad skall åtnjuta ledighet. Under sådana förhållanden synes det mindre naturligt, att arbetsgivaren skall ha skyldighet att betala kost även för någon eller några sön- eller helgdagar. Kommittén har ansett lämpligt, att detta kommer till direkt uttryck i lagen.

I samband med frågan om kvalifikationstid för semester har kommittén (sid. 127—129) utförligt angivit de skäl, som föranlett kommittén att föreslå införandet i lagen av bestämmelser, varigenom förhindras att arbetstagare, som under en kortvarig anställning erhållit semester i förskott, till följd av lagens kvalifikationsbestämmelser skall kunna få möjlighet att vid anställningens upphörande erhålla semesterersättning avseende jämväl de semesterdagar han erhållit i förskott. Kommitténs förslag härutinnan innebär att en *avräkning* må ske mellan antalet intjänade och åtnjutna semesterdagar. Ett exempel må anföras till klargörande av förslaget i denna del. En arbetstagare tillträder en anställning den 1 oktober 1946. Mellan arbetsgivaren och arbetstagaren träffas icke någon särskild överenskommelse om visst kvalifikationsår och lagens huvudregel att föregående kalenderår skall utgöra kvalifikationsår är således principiellt att till-

lämpa. Emellertid erhåller arbetstagaren redan under sommaren 1947 12 dagars semester. Arbetstagarens anställning upphör den 1 oktober 1947. I dylikt fall bör arbetstagaren rimligtvis icke kunna göra gällande, att eftersom den under 1947 beviljade semesterledigheten rätteligen hänfört sig till förhållandena under det senast förflutna kvalifikationsåret eller 1946, arbetstagaren skulle vid anställningens upphörande vara berättigad till semesterersättning för 9 dagar avseende det löpande kvalifikationsåret. Med den av kommittén föreslagna regeln förebygges möjligheten till ett sådant resultat. I det anförda exemplet har arbetstagaren icke rätt till semesterersättning; hade semestern omfattat 8 dagar, skulle semesterersättning ha utgått för allenast 4 dagar. Rörande innebörden av förslaget i denna del i övrigt hänvisas till den förut lämnade redogörelsen för kvalifikationstid för semester. Här må endast tilläggas att kommitténs förslag — förutom att det ur rättvisesynpunkt torde vara väl motiverat — har den fördelen, att det för de kortvariga anställningarna onödiggör ett närmare ingående på den svårbedömda frågan om överenskommelse om särskild kvalifikationstid kan anses ha kommit till stånd eller ej.

Ett i detta sammanhang särskilt omdiskuterat spörsmål gäller semesterersättning för arbetstagare, som under en anställning *på grund av avtal åtnjutit längre semester än den lagstadgade.* Från arbetstagarhåll gör man härvid gällande, att ett naturligt betraktelsesätt måste leda därtill, att den omständigheten, att längre semester utgår än som följer av lagen, skall få som följd att semesterersättningen skall beräknas med utgångspunkt från den längre semestern. Visserligen torde det ej i praktiken vara ovanligt, att semesterersättning utbetalas med hänsyn till det förhöjda antalet dagar arbetstagaren äger åtnjuta semester. Men att anse semesterrättens natur vara sådan, att redan av det förhöjda antalet semesterdagar skulle följa rätt för arbetstagaren att vid anställningens upphörande utfå ersättning även för sådana mistade semesterdagar, varmed den avtalade semestern överskjuter den legala, kan icke vara riktigt. Ej heller bör ifrågakomma att genom en ovillkorlig lagregel fastlåsa en sådan princip och därigenom inskränka avtalsfriheten beträffande semester utöver lagens minimimått. Huruvida en arbetstagare, som enligt avtal äger åtnjuta längre semester än som följer av lagen, skall vara berättigad till semesterersättning med hänsyn till den längre semestern får därför bli beroende av vad parterna — uttryckligen eller tyst — avtalat i förevarande hänseende. Kommitténs ståndpunkt är sålunda, att där på grund av avtal längre semester än den lagstadgade utgår, lagens bestämmelser om semesterersättning icke utan vidare äga tillämpning med avseende å den del av semestern, varmed denna genom avtalet blivit förlängd.

Annorlunda bör förhållandet vara, då den längre semestern utgår på grund av bättre sedvänja. Som kommittén förut (sid. 149) anfört, har kommittén ansett att sådan längre semester bör äga samma karaktär som om den utgått direkt på grund av lagens bestämmelser. Genom att lagens bestämmelser sålunda i allo bli tillämpliga å den på grund av sedvänjan längre semestern,

bli också bestämmelserna om semesterersättning tillämpliga på den del av semestern som överskjuter lagens mått.

I fråga om *sättet för semesterersättningens utbetalning* medför kommitténs förslag en genomgripande förändring av vad nu gäller. Såsom redan (sid. 104) antytts, får enligt förslaget semesterersättningen icke av arbetsgivaren utbetalas direkt till arbetstagaren. Ersättningen skall i stället av arbetsgivaren insättas å ett särskilt postgirokonto (»semesterersättningskontot») för att kvarstå där till dess arbetstagaren får tillfälle att hålla semester.

Då det av kommittén förordade systemet tager sikte å de korttidsanställda arbetstagarna, kunde det förefalla naturligt att reservera systemet för dessa. Det är ju för arbetstagare med kortvariga anställningar som det framstått såsom nödvändigt att tillskapa en anordning, varigenom intjänad semesterlön hopsparas för att på en gång hållas tillgänglig för arbetstagaren. Det skulle alltså kunna göras gällande att arbetstagare, som enligt gällande regler kan förvärva semesterrätt — d. v. s. arbetstagare vars anställning varat minst 180 dagar — borde få uppbära sin semesterersättning i hittills gällande ordning. Kommittén har även haft en sådan lösning under övervägande men funnit densamma förenad med vissa uppenbara nackdelar. Arbetstagarna skulle då uppdelas i olika kategorier med avseende å rätten att utfå semesterersättning, och det torde stundom vara förenat med svårigheter att avgöra om en anställning varat minst 180 dagar. Särskilt skulle detta gälla då ett uppehåll i arbetet förelegat och meningarna dela sig om uppehållet skall anses ha medfört ett avbrott i anställningen eller ej. Den genom den nuvarande semesterlagens konstruktion ofta aktualiserade frågan om, vid fall av arbetsbrist, en arbetstagare skall anses permitterad eller avskedad skulle då fortfarande komma att få stor betydelse. Men framför allt skulle ett dylikt dubbelsystem kunna leda därtill, att grundtanken i kommitténs förslag bleve förfuskad genom att — då semesterersättning i vissa fall finge utbetalas kontant — fara kunde uppstå för att så skulle ske även till arbetstagare i kortvariga anställningar. Ur synpunkten av ordning och reda är därför en enhetlig regel att föredraga. Kommitténs förslag går alltså ut på att all semesterersättning skall insättas å postgirokontot.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kunna stundom ha ett gemensamt intresse av att semesterersättning utbetalas direkt till arbetstagaren. Arbetsgivaren kan finna det besvärligt att insätta beloppet å postgiro, och arbetstagaren kan tycka det med sitt bästa förenligt att omedelbart utfå ersättningen. Skulle då parterna obehindrat kunna avtala om en annan ordning för semesterersättningens utbetalande än den lagen anvisar, skulle lagens bestämmelser på denna punkt lätt bli illusoriska. Det har därför ansetts nödvändigt att föreskriva dels att avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, innefattande avvikelse från den stadgade ordningen om semesterersättnings insättning å postgiro, i princip skall vara ogillt dels ock att arbetsgivare icke skall äga att till arbetstagare betala semesterersättning på annat sätt än genom att insätta densamma på semesterersättningskontot. Kommittén har

övervägt vilken påföljd som lämpligen bör inträda, därest semesterersättning utbetalas direkt till arbetstagaren, och det har ifrågasatts ett stadgande av innehåll att arbetsgivare, som icke insatt semesterersättningen å postgiro, ej skulle anses ha fullgjort sin skyldighet i förevarande hänseende. Arbetsgivare, som utbetalade semesterersättningen direkt till arbetstagaren, skulle alltså på yrkande av arbetstagaren kunna bli skyldig att trots utbetalningen insätta semesterersättningen å postgiro. Emellertid har kommittén icke ansett att en sådan föreskrift — åtminstone för närvarande — bör inflyta i lagen. Åsidosättandet av de föreslagna reglerna om semesterersättnings gäldande torde i stället böra drabbas av samma påföljd, som eljest är förenad med överträdelse av lagens bestämmelser, d. v. s. skadestånd. I regel torde det härvid bli fråga om ideellt skadestånd.

Regeln om insättande av semesterersättning å postgiro bör dock ej göras alldeles ovillkorlig. Såsom i annat sammanhang anförts (sid. 80—84), finnas för närvarande inom vissa yrkesområden särskilda semesterkassor. Under förutsättning av att de för dessa kassor gällande bestämmelserna i huvudsak anpassas efter lagens regler, böra hinder icke möta för att den reglering, som sålunda kommit till stånd, får bestå även i fortsättningen. Så synes kunna ske genom att tillägga Kungl. Maj:t rätt att för dylika fall ge dispens från den eljest ovillkorliga skyldigheten att anlita postgirorörelsen på sätt kommittén föreslagit. Dispens bör självfallet även kunna meddelas för inrättandet av nya kassor.

Insättning av semesterersättning skall i regel ske senast å åttonde dagen efter det arbetstagarens anställning upphört. Vid insättningen skall städse skiljas mellan medel, som hänföra sig till olika kalenderår. Denna regel skall således gälla även för det fall, att parterna avtalat om att annan tolvmånadersperiod än föregående kalenderår skall utgöra kvalifikationsår. Såvitt angår semesterersättning beaktas följaktligen icke dylika överenskommelser, utan årsskiftet skall i förevarande hänseende alltid utgöra gränsen. Arbetstagaren får direkt från postgirokontoret bevis om den insättning, som gjorts för hans räkning. Semesterersättning, som intjänats under ett kalenderår, äger arbetstagaren som regel ej utfå tidigare än den 2 maj påföljande år. I vissa fall må dock arbetstagaren lyfta för hans räkning insatta medel dessförinnan, nämligen om arbetstagaren kan visa att han före den 2 maj är i tillfälle att använda medlen för att hålla semester.

Därest arbetstagaren avlider, skall den semesterersättning, som vid dödstillfället finnes innestående å semesterersättningskontot, tillfalla den avlidnes rättsinnehavare. Däremot gäller, såsom redan tidigare anförts, att semesterersättning icke utgår i den anställning, som avbrytes genom arbetstagarens dödsfall, liksom ej heller i sådan anställning som upphör till följd av arbetstagarens pensionering.

Å semesterersättningskontot insatta medel skola utbetalas till arbetstagaren efter särskild ansökan. Göres ej sådan ansökan inom två år från utgången av det år under vilket arbetstagaren kunnat utan vidare utbekomma

medlen, skall arbetstagaren, såvida ej särskilda omständigheter föranleda annat, vara förlustig sin rätt till medlen. Sådana medel synas lämpligen böra tillfalla den särskilda fonden för friluftslivets främjande. Närmare riktlinjer för denna fonds användande finnas angivna i statsverkspropositionen för budgetåret 1939/40 tionde huvudtiteln, punkterna 77 och 78. Här må allenast framhållas, att de medel som av statsmakterna årligen avsättas till fonden äro avsedda att tillgodose befolkningens rekreationsbehov genom stöd åt friluftslivet i form av bidrag till vandrarhem, lek- och idrottsplatser vid friluftsanläggningar, inköp av mark m. m. Enligt riksdagens skrivelse den 15 juni 1939, nr 459, bör från fonden utgå bidrag även för anordnande av semester åt husmödrar. Medlens närmare disposition bestämmes av Kungl. Maj:t. Statens fritidsnämnd (svensk förf.-saml. 1940: 36) har att yttra sig över ansökningar om bidrag från fonden samt att kontrollera att anvisade bidrag disponeras i enlighet med meddelade föreskrifter.

Kostnaderna för postgiroörelsens anlitande för ifrågavarande ändamål skola åvila statsverket. Någon särskild avgift skall således ej utgå för vare sig insättning å semesterersättningskontot eller utbetalning därifrån. Ansökan om utbetalning från semesterersättningskontot skall likaledes befordras portofritt.

Statsverkets kostnader för den ifrågasatta anordningen komma att bestå av vissa portoavgifter samt ersättning till postverket för det extra arbete inom postgirokontoret, som där blir erforderligt utöver det som förekommer inom den vanliga postgiroörelsen. Beträffande inbetalningsavgiften utgör denna — i de fall beloppet icke insättes medelst girering — 10 öre för högst 5 kronor, 15 öre för belopp överstigande 5 men ej 50 kronor samt 20 öre för belopp över 50 kronor. Under antagande, att för varje arbetstagare, som blir berörd av den ifrågasatta regleringen, årligen till semesterersättningskontot verkställes i medeltal två inbetalningar samt att hälften av samtliga inbetalningar till kontot kommer att lyda å belopp mellan 5 och 50 kronor samt återstoden å belopp över 50 kronor, blir den genomsnittliga inbetalningsavgiften för varje arbetstagare 35 (15 + 20) öre. Utbetalningsavgiften utgår enhetligt med 15 öre, oavsett det utbetalade beloppets storlek. Då samtliga för samma arbetstagare inbetalda medel avseende visst år skola utbetalas på en gång till den ersättningsberättigade, stannar portokostnaden för utbetalningen vid 15 öre för varje arbetstagare. För den försändelse, varigenom arbetstagaren får bevis om verkställd inbetalning, beräknas enkelt brevporto. Samma är fallet med den ansökan, som den ersättningsberättigade har att avlåta till postgirokontoret, när han önskar utfå insatta medel.

Det extra arbete å postgirokontoret, som uppstår genom inbetalningskortens sortering i namnföljd, behandling av ersättningsberättigades ansökningar, utfärdande av utbetalningskort m. m., kan beräknas draga en genomsnittlig kostnad av 50 öre per arbetstagare och år. Därvid har dock icke hänsyn tagits till sådant extra arbete, som kan komma att föranledas av inkommande förfrågningar, undersökning och skriftväxling i anledning av reklama-

tioner eller felaktigheter av olika slag. Kostnaden för dylika bestyr kunna nämligen icke i förväg beräknas.

Om portokostnaderna kunna bestridas av det allmänna tjänstebrevsanslaget, skulle särskilt anslag endast behöva beräknas för att ersätta postverket dess kostnader i anledning av omförmälda extra arbete.

Postgirots självkostnader för den allmänna postgirorörelsen överstiga väsentligt de taxeenliga avgifter, som upptagas av allmänheten. De överskjutande kostnaderna täckas emellertid av ränteinkomsterna av de i postgirorörelsen innestående medlen. Vad angår postgirorörelsens anlitande vid gäldandet av semesterersättning torde man, då de å semesterersättningskontot insatta medlen komma att under viss tid vara spärrade för utbetalning, kunna utgå från att dessa medel kunna göras räntebärande i förhållandevis större utsträckning än vad som genomsnittligt sett är fallet beträffande medel från flertalet andra konton. Med hänsyn härtill finnes grundad anledning antaga, att den ränteinkomst, som statsverket kan få på de av arbetsgivarna förskottsvis inbetalda medlen under den tid desamma innestå, skall visa sig tillräcklig att även vid fullständig avgiftsfrihet helt täcka statsverkets kostnader för den planerade semesteranordningen.

XIII. Speciell motivering.

Kommittén har — såsom tidigare (sid. 34) anförts — funnit, att det icke skulle låta sig väl göra att i den gällande lagen inarbeta de föreslagna nya eller ändrade bestämmelserna. Av denna anledning har kommittén ansett sig böra avge förslag till en ny lag om semester. De olika detaljbestämmelser, som bli erforderliga genom att semesterersättning föreslås skola gäldas medelst anlitande av postgirorörelsen, ha icke synts böra införas i den nya lagen utan sammanförts i en särskild kungörelse. Ytterligare föreskrifter, vilka kunna vara påkallade för postgirorörelsens anlitande för här avsett ändamål, torde få utfärdas av generalpoststyrelsen. Det huvudsakliga innehållet i såväl den nya lagen som kungörelsen har erhållit sin belysning av den redogörelse som återfinnes i betänkandets tidigare avsnitt. I det följande lämnas de ytterligare uppgifter, som ansetts kunna vara erforderliga för ett klarläggande av innebörden av de särskilda bestämmelserna. Härvid har kommittén funnit lämpligt att även återge den rättspraxis på området, som alltjämt kan äga intresse vid bestämmelsernas tolkning.

Lagen om semester.

Den nya lagen har i huvudsak samma uppställning som den gällande lagen. För att ge lagen större överskådlighet har kommittén dock funnit lämpligt att förse den med vissa underrubriker. Beträffande dessa må endast nämnas, att bestämmelserna angående semesterlön uppdelats under rubrikerna »semesterlön vid ledighet från arbetet» och »semesterlön utan ledighet från arbetet». Under rubriken »särskilda bestämmelser rörande vissa arbetstagare» upptagas de speciella föreskrifter som skola gälla för de okontrollerade arbetstagarna. Väl avse även dessa föreskrifter semesterlön utan ledighet från arbetet och skulle därför kunna upptagas under denna rubrik. Men då för de okontrollerade arbetstagarna gäller en speciell semesterreglering, har det ansetts vara motiverat att låta denna reglering framstå såsom ett särskilt avsnitt i lagen.

Lagens tillämpningsområde.

1 §.

Denna paragraf motsvarar 1 § i gällande lag. Bortsett från det under b) i paragrafens andra stycke föreslagna undantaget för kommunala arbetstagare återge bestämmelserna med redaktionell jämkning paragrafens nuvarande innehåll.

I första stycket har fastslagits huvudregeln för lagens tillämpningsområde eller att lagen äger tillämpning å arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Beträffande tolkningen av begreppet arbetstagare hänvisas till den

allmänna motiveringen (sid. 52—56). Vad särskilt angår skogsarbetare framgår av vad där anförts, att enligt kommitténs mening körare, å vilken »ramavtalet» för skogsbruket i Norrland och Dalarna äger tillämpning eller som utför arbetet under liknande villkor, bör — om han själv deltager i arbetet — betraktas såsom arbetstagare och att i följd därav vederbörande virkesägare (skogsbolag etc) bör anses vara arbetsgivare i förhållande till såväl körarna som huggarna.

Beträffande omförmälda ramavtal må nämnas, att det har form av ett kollektivavtal med allmänna bestämmelser till lokala arbets- och löneavtal om skogsarbete m. m. De allmänna bestämmelserna — vilka äro tillämpliga å alla under avtalet lydande personer som sysselsättas med i avtalet avsett arbete — innehålla bland annat, att för vinteravverkningsarbete upprättas kontrakt med respektive körare, att kontraktstagaren anskaffar erforderligt antal huggare och intager i förhållande till huggarna förmansställning i allt vad avser samarbetet mellan honom och huggarna, såvida arbetsgivaren ej föredrager att själv anskaffa huggare och utöva den tillsyn som åvilar köraren, samt att i förmansställningen därjämte ingår bland annat skyldigheten att i mån av fullgjort arbete verkställa utbetalning av lön till huggarna eller utfärda sådana anvisningar, att huggarlön kan utbetalas direkt till dessa. I de lokala avtalen upptagas föreskrifter om arbetstid ävensom detaljerade prisbestämmelser.

Andra stycket innehåller de undantag från huvudregeln vilka ansetts böra föreskrivas. Under a) har upptagits det gällande undantaget för sådana arbetstagare hos staten för vilka gälla särskilda föreskrifter rörande semester. Att härutinnan göra någon ändring synes icke ha ifrågasatts. Enligt kommitténs mening bör ock bestämmelsen — vars avfattning icke torde ha föranlett någon tvekan — bibehållas. Av den allmänna motiveringen (sid. 59) framgår, att församlingspräst i svenska statskyrkan torde falla under detta undantag. Till belysande av stadgandets innebörd i övrigt må hänvisas till Svea hovrätts dom den 28 december 1943 (nr 682), enligt vilken semesterlagen icke ansågs tillämplig å en extra läkare, som av fångvårdsstyrelsen förordnats att uppehålla tjänst såsom biträdande läkare vid ett centralfängelses sinnessjukavdelning. Enligt av Kungl. Maj:t utfärdade föreskrifter ägde fångvårdsstyrelsen att till årligt arvode åt dylik biträdande läkare disponera visst belopp med rätt för styrelsen att låta läkaren behålla arvodet under av styrelsen beviljad tjänstefrihet om högst 24 dagar för helt kalenderår.

Av skäl, som utvecklats i den allmänna motiveringen (sid. 57—58), har kommittén ansett möjlighet böra tillskapas att från lagens tillämpning undantaga kommunala befattningshavare. Bestämmelsen härom har upptagits under b) i paragrafens andra stycke. Att i lagtexten avgränsa de i kommuns tjänst anställda arbetstagare, vilka skola få undantagas från lagens tillämpning, från andra kommunala arbetstagare har icke ansetts vara erforderligt. Med undantaget avses nämligen allenast sådana befattningshavare, som äro upptagna i kommunal lönestat eller tjänsteförteckning eller ock eljest underkastade bestämmelser i tjänstereglementen; och det förutsättes för Kungl. Maj:ts godkännande av kommunala föreskrifter om semester att de med dem avsedda

befattningarna äro med erforderlig tydlighet avgränsade. Orden landsting och annan menighet ha medtagits, enär uttrycket kommun i allmänhet icke torde användas å sekundärkommuner av olika slag.

Beträffande det under d) upptagna undantaget för arbetstagare, som avlönas uteslutande genom andel i vinst, må anmärkas, att detta undantag icke avser sådan arbetstagare som är avlönad med provision, beräknad på omsättningen. Detta framgår ock av arbetsdomstolens dom nr 73/1941. Vid ett företag — en båtmansstation — var båtmännens arbetslön bestämd sålunda, att båtmännen per vecka fingo såsom avlöning gemensamt uppbära viss procent av den för veckan uppkomna bruttoinkomsten. Båtmännen svarade allenast i begränsad omfattning för de med rörelsen förenade utgifterna. Arbetsdomstolen fann, att båtmännens avlöning måste anses i huvudsak vara grundad på omsättningen och icke utgöra andel i vinst. Semesterlagen ansågs därför tillämplig å båtmännen.

Lagens tvingande verkan.

2 §.

Första stycket återger i oförändrat skick andra stycket av nuvarande 2 §. Av stadgandet följer, att avtal — såväl enskilt arbetsavtal som kollektivavtal — vilket innebär sämre semesterförmåner än lagens är i sådan del en nullitet, d. v. s. utan vidare ogiltigt. Avtalet betager alltså icke arbetstagaren rätten att utfå de förmåner lagen ger honom. Överenskommelser om bättre förmåner än lagens äro däremot giltiga. Innefattar ett avtal i vissa avseenden bättre och i andra sämre förmåner än lagens, skola de bättre förmånerna gälla framför lagen men denna framför de sämre förmånerna. Till belysande av stadgandets innebörd må hänvisas till arbetsdomstolens domar nr 27/1940, 64/1940, 67/1940, 119/1940 och 7/1941.

Den i andra stycket upptagna bestämmelsen, vilken saknar motsvarighet i gällande lag, sammanhänger med den av kommittén föreslagna anordningen för semesterersättnings gäldande. Rörande innebörden av bestämmelsen torde i detta sammanhang få hänvisas till den allmänna motiveringen (sid. 219) och till vad nedan anföres under 20 §.

Semesterrättens uppkomst.

3 §.

Första stycket innehåller det allmänna kravet på viss minimianställningstid för rätt till semester. I andra stycket har upptagits det nuvarande stadgandet i 3 § andra stycket andra punkten, att överlåtelse av företag eller fartyg icke må inverka på arbetstagarens rätt till semester. Däremot ha de nuvarande bestämmelserna i 3 § om verkan av avbrott i anställningen samt om semester för arbete som utgör bisyssla borttagits. Angående borttagandet av dessa bestämmelser hänvisas till den allmänna motiveringen (sid. 106 och 112—115).

Av denna (sid. 99—106) framgår även innebörden av stadgandet i första

stycket. Gällande lag innehåller icke någon beteckning för den minimianställningstid, som utgör förutsättning för uppkomsten av semesterrätt. Uppenbarligen måste det — särskilt från praktisk synpunkt — vara en fördel om ifrågavarande minimianställningstid får en särskild beteckning. Kommittén har såsom sådan föreslagit uttrycket karenstid. Härigenom undvikes att minimianställningstiden, såsom hittills i stor utsträckning skett, benämnes kvalifikationsperiod eller kvalifikationstid. Karenstiden har sin betydelse endast för bestämmande av semesterrätten som sådan men saknar betydelse vid beräknande av antalet semesterdagar. Med kvalifikationstid bör förstås den tid, under vilken arbetstagaren kvalificerar sig till semester för visst år.

Vad som gäller om den nuvarande karenstiden skall i fortsättningen gälla beträffande den av kommittén föreslagna förkortade karenstiden. Kravet på 30 dagars anställning avser således ett oavbrutet anställningsförhållande; för det fall, att en anställning upphört men arbetstagaren sedermera blivit återanställd, får mellantiden icke tillgodoräknas. Vardera anställningstiden skall med hänsyn till semesterrätten räknas för sig, och sammanläggning av olika perioder, mellan vilka avbrott föreligger, är icke tillåten. I kravet på en sammanhängande anställning ligger ej, att arbetstagaren under anställningen kontinuerligt varit i arbete. Rörande de olika spörsmål, som härvid kunna uppkomma, hänvisas till den redogörelse för rättstillämpningen som lämnats vid behandlingen av spörsmålet om semesterrättens uppkomst (sid. 73—75).

Någon farhåga för att avbrottsregelns borttagande skulle kunna leda därtill, att arbetsgivaren avsiktligt åstadkommer avbrott i anställningen för att därigenom beröva arbetstagaren hans semesterrätt, torde icke behöva hysas. Skulle i något fall avbrott i anställningen vara förestavat av ett dylikt syfte, synas möjligheter föreligga att utan avbrottsregel komma till rätta med ett sådant förfarande.

Rörande frågan om anställningstidens beräkning märkas följande av arbetsdomstolen meddelade domar.

Den omständigheten, att en anläggningsarbetare vid ett ackordsarbete arbetat kortare tid per dag än den fastställda ordinarie arbetstiden, ansågs i domen nr 53/1940 icke böra medföra reduktion av anställningstidens längd.

Domen nr 20/1942 avsåg en arbetare, anställd hos en arbetsgivare (enskild person) som å skilda orter under olika firmanamn drev rörelse inom samma yrke. Fråga uppkom, huruvida arbetstagaren, vilken arbetat växelvis vid arbeten som bedrivits under de olika firmanamnen, för rätt till semester ägde tillgodoräkna sig sammanhängande anställning såsom om han varit anställd hos en arbetsgivare. Arbetsdomstolen fann med hänsyn till omständigheterna i det föreliggande fallet — därvid framhölls särskilt att under de båda firmorna bedrivits verksamhet av samma slag, att firmornas verksamhet avsåge ett ganska begränsat lokalt område samt att arbetsgivaren mot arbetarparten uppträtt å båda firmornas vägnar — att enbart den omständigheten, att arbetet utförts vid företag, som arbetsgivaren bedrivit under olika firmor, icke kunde medföra att det i semesterhänseende vore uteslutet att betrakta arbetet såsom utfört på grund av ett fortlöpande anställningsförhållande.

Domen nr 21/1942 gällde en bussförare, vilken blivit anställd hos ett bussbolag A. men sedermera kört även för ett annat bussbolag B., som hade samma driftsledning som A. Arbetsdomstolen ansåg utrett, att föraren vid de tillfällen han kört B:s bussar gjort detta på order av A. Med hänsyn härtill måste förhållandet — oavsett hur bolagen inbördes betraktade detta — rättsligen uppfattas på så sätt, att föraren vid körning av B:s bussar fullgjort en med hans anställning hos A. förenad tjänstgöring. A. ansågs därför pliktig att till föraren utge semester, beräknad på hans sammanlagda arbete för de båda bolagens räkning, medan däremot B. befanns icke ha skyldighet att svara för semester åt föraren.

Innebörden av det från den gällande lagen överförda stadgandet i andra stycket av ifrågavarande paragraf, att överlåtelse av företag eller fartyg icke må inverka på arbetstagarens rätt till semester, är, att övertagaren har att även såvitt angår tiden före övertagandet tillgodoföra arbetstagaren anställningstid och arbete för kvalificering till semester samt att svara för den semesterrätt, som av arbetstagaren dessförinnan intjänats men som ej före övertagandet förfallit. Ansvarigheten för övertagaren avser dock icke annan semesterrätt än den lagstadgade. Har överlåtaren tillförsäkrat arbetstagaren bättre semesterförmåner än lagens, är övertagaren icke enbart genom överlåtelsen i förhållande till arbetstagaren pliktig svara för den semester som överskjuter lagens mått.

I fråga om uttrycket »överlåtelse av företag» må anföras, att sådan överlåtelse icke kan anses föreligga, därest ett företag träder i likvidation och ett nytt företag utan att övertaga själva rörelsen förvärvar i densamma ingående tillgångar. Även om någon formell överlåtelse av äganderätten till ett företag ej kommit till stånd, bör stadgandet vidare kunna vinna tillämpning, därest växlingen av arbetsgivare sker i sådan form, att den lämnar möjlighet för den förutvarande och nye arbetsgivaren att ordna sitt mellanhavande, så att den senare får skyldighet att svara för semester som intjänats hos den förre. Uttrycket företag bör ej tolkas alltför snävt. Det behöver ej vara fråga om en på visst sätt avgränsad ekonomisk rörelse i dess helhet. I den mån visst rörelseobjekt kan överlåtas i huvudsakligen samma former som beträffande rörelsen i dess helhet, bör en sådan överlåtelse falla under ifrågavarande stadgande.

I arbetsdomstolens dom nr 36/1941 har domstolen uttalat följande:

»Meningen med ifrågavarande bestämmelse i semesterlagen torde vara, att arbetstagaren, när överlåtelse av företaget eller fartyget ägt rum men arbetstagaren kvarstår på arbetsplatsen, skall äga av den nye arbetsgivaren utfå semester med tillgodoräknande av den anställningstid och den kvalifikationstid, som han haft hos båda arbetsgivarna. Den första frågan blir då, vad som avses med överlåtelse av 'företag'. Man torde icke ha skäl att tolka detta uttryck så snävt, att därunder skulle falla endast en på visst sätt organiserad ekonomisk rörelse i dess helhet. I den mån ett objekt för rörelsen kan överlåtas i huvudsakligen samma former, som gälla för överlåtelse av rörelsen i dess helhet, torde lagstadgandet kunna bliva tillämpligt. Att lagen med 'företag' uttryckligen jämställt 'fartyg' får i överensstämmelse härmed uppfattas såsom exemplifiering på en regel och icke såsom ett undantag. Bland rörelseobjekt, vid vilkas överlåtelse lagstad-

gandet kan bliva tillämpligt, synes särskilt ett under arbete varande byggnadsverk kunna komma i betraktande.

Lagen utgår tydligen från att överlåtelsen sker direkt från någon, som varit arbetstagarens arbetsgivare, till annan, som omedelbart inträder i arbetsgivarens ställning, ävensom att överlåtelsen sker i sådana former, att den förutvarande och den blivande arbetsgivaren därvid kunna inbördes reglera, vilkendera av dem som i sista hand skall ekonomiskt svara för semestern i fråga. Enligt lagstadgandets grunder torde emellertid detta kunna bliva tillämpligt vid växling av arbetsgivare, även om förhållandena något avvika från det av lagen behandlade typfallet.»

I målet var fråga om en bostadsförening, vilken såsom byggherre uppdragit först åt ett bolag och därefter åt en person H. att såsom byggmästare på räkning utföra visst byggnadsarbete. Arbetsdomstolen fann att någon överlåtelse från bolaget till H. icke ägt rum och att med hänsyn till bolagets och H:s ställning någon överlåtelse över huvud icke kunnat ske. Vad som kännetecknade situationen vore enligt arbetsdomstolen, att föreningen var den egentliga företagaren, vilken skjutit först bolaget och sedermera H. framför sig såsom kontrahent, såvitt anginge bland annat rättsförhållandet till arbetarna.

Arbetsdomstolen uttalade vidare:

»Oavsett att en överlåtelse i teknisk mening var utesluten även från bolaget till föreningen, lider det intet tvivel, att arbetarna enligt grunderna för lagstadgandet kunnat mot föreningen åberopa detta, om föreningen fortsatt bygget under sådana former, att föreningen själv framträtt såsom arbetsgivare. Men därav får anses följa att — oaktat någon överlåtelse icke heller ägt rum från föreningen till H. — lagstadgandet enligt grunderna för detsamma kan åberopas också mot H., som på föreningens uppdrag ställt sig såsom arbetsgivare i förhållande till arbetarna och haft möjlighet att vid uppgörelsen med föreningen återförsäkra sig hos denna för vad han kunde komma att få utgiva i semesterlön.»

Ytterligare rättsavgöranden av arbetsdomstolen må anföras.

Enligt domen nr 6/1942 hade ett bolag, som tillverkade bilkol, överlämnat skötseln av en sin krossningsanläggning till G. med rätt för denne till viss gottgörelse per hl. färdiga kol men med skyldighet att antaga och avlöna arbetare. Sedermera uppsade bolaget G. och började driva anläggningen i egen regi med samma arbetare som G. anställt. Tvist uppkom huruvida bolaget hade att svara för den semester, som intjänats av arbetarna under den föregående perioden, då arbetarna varit att anse såsom anställda hos G. Arbetsdomstolen fann att det ifrågavarande fallet icke var i någon mån likartat med det i domen nr 36/1941 anförda, ty när bolaget uppsade G., skedde icke någon överlåtelse av egendom, och ej heller i övrigt berördes mellan bolaget och G. någon ekonomisk uppgörelse, som lämnade möjlighet öppen för bolaget att uppställa ett förbehåll, att G. skulle i förhållande till bolaget svara för semesterlöner, som avsåge arbete, vilket utförts medan G. var arbetsgivare och som bolaget på grund av ifrågavarande lagstadgande nödgades utge. Arbetsdomstolen ansåg därför ifrågavarande stadgande icke tillämpligt.

Ej heller ansågs i domen nr 15/1943 lagstadgandet tillämpligt i fall, då först en och därefter en annan företagare drivit hotell- och restaurangrörelse i lokaler och med inventarier, som de var för sig hyrt av fastighetsägaren. Arbetsdomstolen fann, att den andre företagaren visserligen av företrädaren inköpt vissa

varor men att denna transaktion icke innefattade ett övertagande av företrädarens rörelse.

Semesterns omfattning.

4 §.

Första stycket återger bestämmelserna i första stycket av 4 § i den nuvarande lagen med den ändringen, att ordet kvalifikationstid utbytts mot kvalifikationsår. Begreppet kvalifikationstid i gällande lag har nämligen synts vara i viss mån oklart, då därmed torde kunna förstås såväl föregående kalenderår respektive däremot svarande tolvmånadersperiod som den särskilde arbetstagarens på året respektive perioden belöpande anställningstid. Beträffande första stycket i övrigt hänvisas till den allmänna motiveringen (sid. 124—128).

Den gällande lagen upptager i 2 § första stycket ett stadgande om skydd för sådan sedvänja i fråga om semesterns längd, som är för arbetstagaren bättre än vad som följer av lagens bestämmelser. Såsom av den allmänna motiveringen (sid. 149) framgår har kommittén funnit, att detta stadgande bör erhålla en något annan innebörd än för närvarande och att stadgandet för att få den åsyftade innebörden bör intagas i samband med bestämmelserna angående semesterns omfattning. Det nya stadgandet, som bildar andra stycket i förevarande paragraf, innebär, att där på grund av sedvänja längre semester utgår än enligt första stycket, 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. Givet är att arbetstagare, som vill åberopa sedvänja, måste uppfylla de villkor som uppställts för sedvänjans tillämpning. Medan den vanliga semestern utgår med en dag för varje kalendermånad, under vilken arbetstagaren utfört arbete för arbetsgivarens räkning, skall den på grund av sedvänja längre semestern utgå med $^1/_{12}$ för varje sådan kalendermånad. Detta har ansetts böra komma till direkt uttryck i lagtexten. Likaså har ansetts böra utsägas, att därest vid en sådan beräkning av semesterns längd brutet tal uppkommer, avrundning skall ske uppåt. Arbetstagare, som på grund av sedvänja är berättigad till 25 dagars semester om året och som under senaste kvalifikationsår varit i arbetsgivarens tjänst i 9 månader, skall alltså vara berättigad till 19 dagars semester $\left(\frac{9 \times 25}{12} = 18^3/_4\right)$.

5 §.

Paragrafen motsvarar nuvarande 4 § andra stycket. I de gällande bestämmelserna har — frånsett redaktionell jämkning — endast gjorts den ändringen, att till privilegierad frånvarotid hänförts även havandeskapstid. Privilegieringen har dock begränsats till högst 12 veckor för varje havandeskap.

Till dag, å vilken arbete utförts, räknas jämväl dag, å vilken arbetstagaren allenast en kortare tid utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Även sådan

eljest arbetsfri dag, å vilken enbart övertidsarbete utförts, skall medräknas. Vid företag, där den normala arbetstiden för vecka är 48 timmar, fördelade på 6 dagar, förekommer stundom sådan oregelmässig förläggning av arbetstiden, att den sammanföres till 5 dagar eller ock utsprides på 7 dagar utan att därigenom det ordinarie arbetstidsmåttet påverkas. I dylika fall bör man bortse från den speciella förläggningen av arbetstiden och räkna med 6 arbetsdagar i veckan. Annorlunda blir däremot förhållandet, då den ordinarie arbetstiden omfattar 56 timmar (7 skift) i veckan eller då arbetstiden förkortats med en eller flera veckodagar. I sådana fall bör hänsyn tagas till det faktiska antalet arbetsdagar.

Därest en arbetstagare anställes för ett kortvarigt eller tillfälligt arbete och under arbetet drabbas av olycksfall med påföljd att han måste avhålla sig från arbete, får han ej tillgodoräkna sig bortovarotiden såsom arbetad tid i vidare mån än som följer av den tid anställningen skulle ha varat och arbetstagaren av den ifrågakomne arbetsgivaren skulle ha beretts arbete. Vad nu anförts följer av stadgandet i paragrafens sista stycke (jfr arbetsdomstolens dom nr 65/1944).

Beträffande denna paragraf i övrigt hänvisas till den allmänna motiveringen (sid. 147—148).

6 §.

Första stycket motsvarar 4 § tredje stycket gällande lag. De föreslagna ändringarna äro endast av redaktionell natur.

Andra och tredje styckena sakna motsvarighet i den nuvarande lagen. Bestämmelserna i andra stycket avse arbetstagare — exempelvis djurskötare — för vilka arbetet normalt pågår även å söndagar. Genom stadgandet i första punkten tillförsäkras dessa arbetstagare lika många ledighetsdagar som andra arbetstagare. De bli dock liksom övriga arbetstagare icke berättigade till semesterlön för mer än 12 dagar. Några exempel må anföras till belysande av stadgandets innebörd. Börjar en arbetstagare, vilken har att utföra sitt arbete även å söndag och för vilken rätt till 12 dagars semester föreligger, semestern söndagen den 1 i en månad, äger han vänta med att inträda i arbetet till måndagen den 16. Söndagarna den 1 och den 8 infalla då under semestern och bli ledighetsdagar. Semesterdagar bli dagarna den 2—7 och den 9—14. Söndagen den 15, vilken infaller omedelbart efter semestern, blir ledighetsdag. Semesterlön skall emellertid utgå blott för de 12 semesterdagarna. Begynner semestern först måndagen den 2, må ledigheten likväl icke utsträckas längre än till och med söndagen den 15. Semesterdagar bli då, liksom i förra fallet, den 2—7 och den 9—14, varjämte söndagarna den 8 och den 15 bli ledighetsdagar.

Vissa arbetstagare, som normalt ha att utföra sitt arbete även å söndag, erhålla emellertid — helt eller delvis — kompensation därför genom ledighet å vardag. Full kompensation genom fridag å veckodag torde arbetstagaren

erhålla vid s. k. hoppande skift. Av den nuvarande semesterlagens förarbeten framgår, att i dylikt fall sådan fridag skall, om den infaller under semesterledigheten, i lagens mening anses såsom söndag, medan motsvarande söndag skall behandlas såsom arbetsdag. Denna utbytesregel lämpar sig emellertid mindre väl för de fall, då arbetstagaren endast delvis erhåller kompensation för den uteblivna söndagsledigheten. För att förläna allmängiltighet åt stadgandet i första punkten av andra stycket har kommittén därför tillagt den kompletterande bestämmelsen i andra punkten. Genom att arbetstagaren i fall, som här avses, får ledighet från arbetet å söndag, som infaller under eller omedelbart efter semestern, samt får i semestern inräkna därunder infallande fridag, som ges till kompensation för arbete å söndag, tillförsäkras arbetstagaren lika många ledighetsdagar som arbetstagare i allmänhet.

I de fall, då semestern utgår med mindre antal dagar i följd än 6, skola — enligt paragrafens första stycke — helgdagar icke inräknas i semestern. Härav följer att, om annat icke stadgas, arbetstagare, som har att utföra sitt arbete jämväl å helgdag och som erhåller semester om högst 5 dagar i anslutning till helgdag, icke såsom andra arbetstagare vinner helgdagen såsom tillskott utöver semesterledigheten. För att även i här avsedda fall vinna likställighet arbetstagarna emellan har i tredje stycket föreskrivits, att vad i andra stycket första punkten sägs med avseende å söndag, skall äga motsvarande tillämpning å sådan helgdag som icke skall inräknas i semestern. Föreskriften må belysas med följande exempel. Därest en djurskötares semester efter överenskommelse uppdelas sålunda, att exempelvis tre dagar förläggas till tiden måndag—onsdag i den vecka, under vilken Kristi himmelfärdsdag infaller, äger arbetstagaren åtnjuta ledighet sistnämnda dag. Utgår semestern med 5 till ifrågavarande vecka förlagda dagar med början å måndagen, äger arbetstagaren åtnjuta ledighet, förutom å semesterdagarna, å torsdagen (Kristi himmelfärdsdag) och å den söndag som följer omedelbart å semestern. Om åter djurskötaren får minst 6 semesterdagar i följd under den vecka varom här är fråga, inräknas torsdagen i semestern. Är semestern 6 dagar med början å söndagen, behöver han icke påbörja arbetet förrän påföljande måndag, då de båda söndagarna äro ledighetsdagar.

7 §.

Denna paragraf motsvarar med en mindre jämkning 5 § i gällande lag. Med jämkningen har avsetts att tydligt utmärka att uttrycket »högst det antal dagar» åsyftar det antal, varmed semester i den nya anställningen över huvud högst kan utgå.

Slutar arbetstagaren den nya anställningen innan han i denna åtnjutit semester respektive kvalificerat sig till semesterersättning för minst det antal dagar, som han ägt tillgodoräkna sig från den tidigare anställningen, bör han vara berättigad att för det resterande antalet dagar utfå semesterersättning, beräknad efter de grunder som gälla för sistnämnda anställning.

Semesterns förläggning.

8 §.

Denna paragraf motsvarar nuvarande 6 §. Beträffande ändringarna i första och andra styckena hänvisas till den allmänna motiveringen (sid. 162—163). Av uttrycket »semestertid utöver sex dagar» följer, att då arbetstagaren är berättigad till mer än 6 dagars semester, 6 av dessa dagar skola utgå i ett sammanhang.

Genom ändringen av tredje stycket har full kongruens vunnits mellan den tid, till vilken semestern icke utan arbetstagarens medgivande får förläggas, och den frånvarotid, som enligt 5 § andra stycket b)—d) och tredje stycket skall jämställas med arbetad tid.

9 §.

Här ha upptagits bestämmelserna i nuvarande 7 §. Dessutom har till denna paragraf överförts vad i nuvarande 11 § stadgas om semesterledighet för arbetstagare å fartyg.

Semesterlön vid ledighet från arbetet.

10 §.

Beträffande första och andra styckena, som motsvara nuvarande andra stycket av 8 §, hänvisas till den allmänna motiveringen (sid. 186, 190—193).

Tredje stycket återger oförändrat stadgandet i nuvarande fjärde stycket av 8 §.

Fjärde stycket innehåller i första punkten bestämmelser om den medgivna rätten till kollektiva överenskommelser om beräknandet av semesterlönen för annan arbetstagare än den som är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet. Innebörden av dessa bestämmelser torde framgå av den allmänna motiveringen (sid. 187—189). Andra punkten berör tillämpligheten av dylikt kollektivavtal å arbetstagare, som är obunden av avtalet men sysselsättes i arbete för vilket det gäller. Endast sådan arbetstagare, som är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, är bunden av ett kollektivavtal. Arbetsgivaren är dock enligt arbetsdomstolens praxis — se exempelvis domen nr 95/1932 — i förhållande till den avtalsslutande arbetstagarorganisationen skyldig att, såvitt ej annat framgår av avtalet, tillämpa detsamma även med avseende å arbetstagare, som står utanför nämnda organisation. För de fall, där arbetsgivaren således är skyldig att tillämpa kollektivavtal å utomstående arbetstagare, kunde det synas mindre följdriktigt att arbetsgivaren skulle få tillämpa avtalet å sådan arbetstagare först »efter överenskommelse». Emellertid måste ju i alla fall föreligga ett enskilt arbetsavtal. En annan sak är att, om någon annan överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren icke träffats, man kan antaga att dem emellan föreligger ett enskilt arbetsavtal av innebörd, att kollektivavtalets normer — här då i fråga om semesterlönens beräkning —

skola tillämpas. Motsvarande betraktelsesätt bör i regel kunna anläggas å de fall, då arbetsgivaren icke har skyldighet att tillämpa kollektivavtalet å utomstående arbetstagare. Av det anförda torde framgå, att tillämpningen av stadgandet i förevarande punkt icke förutsätter en uttrycklig överenskommelse med varje särskild, av kollektivavtalet obunden arbetstagare, att avtalets regler för semesterlönens beräknande skola gälla.

11 §.

Denna paragraf återger med viss ändring bestämmelserna i tredje stycket av nuvarande 8 §. Ändringen innebär, att frågan om rätt till kostersättning för varje särskild semesterdag göres beroende av huruvida arbetstagaren den dagen intager måltiderna hos arbetsgivaren eller ej. Avstår arbetstagaren någon dag allenast från visst eller vissa mål, skall för den dagen ersättning icke utgå. Men kostersättning skall tillkomma arbetstagaren för andra semesterdagar, under vilka han icke till någon del erhåller förmånen av fri kost.

Ändringen har föranletts därav, att det ansetts obilligt att arbetstagare, varom nu är fråga, skall gå förlustig all rätt till kostersättning endast därför att han någon dag under semestern får kost hos arbetsgivaren. Det synes icke skäligt, att en arbetstagare, som exempelvis i början av semestern stannar kvar på orten någon dag, ej skall — därest han sådan dag erhåller kost hos arbetsgivaren — utfå kostersättning för semestern i övrigt. Däremot får stadgandet i 11 § icke ges sådan tolkning, att arbetstagaren skulle ha fritt val mellan kost och kostersättning för varje särskild semesterdag under hela semestern och därigenom tvinga arbetsgivaren, som kanske själv samtidigt lämnar orten, att vara beredd att tillhandahålla kost för varje dag, något som skulle kunna ställa sig ytterst olägligt för arbetsgivaren. Därest arbetsgivaren under semestern icke anser sig kunna bereda arbetstagaren kost, bör denne vara skyldig åtnöja sig med ersättning därför.

12 §.

Första punkten återger i oförändrat skick nuvarande 13 §. Stadgandet i andra punkten har föranletts därav, att enligt förslaget även bisyssla kan medföra rätt till semester.

Semesterlön utan ledighet från arbetet.

13—15 §§.

Dessa paragrafer avse djurskötare och arbetstagare å fartyg.

Genom stadgandet i 13 §, som motsvarar nuvarande 10 §, har arbetsgivarens hittillsvarande valfrihet mellan att ge djurskötare semester och enbart semesterlön begränsats till semestertid utöver 6 dagar. En djurskötare, som intjänat 6 dagars semester, äger alltså rätt utfå hela den intjänade semestern i form av ledighet. Har djurskötare intjänat mer än 6 dagars semester, äger

han i allt fall utfå 6 dagar i form av ledighet. Av 8 § följer att semester upp till 6 dagar skall vara sammanhängande, såvida ej annat överenskommits.

I 14 § har upptagits vad i nuvarande 11 § föreskrives om arbetsgivarens rätt att beträffande arbetstagare å fartyg utbyta semestern mot enbart semesterlön.

15 § saknar motsvarighet i gällande lag. Beträffande denna paragraf hänvisas till vad i den allmänna motiveringen anföres rörande frågan om semesterersättningens beräknande (sid. 215—217).

Det har icke ansetts erforderligt att i lagen utsätta någon tid, då arbetsgivaren har att utbetala den semesterlön som avses i 13 och 14 §§. Utan särskild bestämmelse måste arbetsgivaren vara skyldig att utbetala sådan semesterlön, om löpande år är kvalifikationsår, senast vid utgången av det året samt eljest senast ett år efter det kvalifikationsåret tilländalupit. Att föreskriva någon tidigare förfallodag låter sig icke göra, då det merendels i dessa fall ej tidigare är avgjort, huruvida semesterförmånen skall utgå enbart i form av semesterlön.

Särskilda bestämmelser rörande vissa arbetstagare.

16—18 §§.

Dessa paragrafer avse de okontrollerade arbetstagarna.

Beträffande 16 och 17 §§, som motsvara nuvarande 9 §, hänvisas till den allmänna motiveringen (sid. 205—208).

Begreppet »den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten» har belysts i arbetsdomstolens dom nr 56/1944.

Kommittén har ansett (sid. 209), att föreskrift bör meddelas om den tid, semesterlönen till okontrollerad arbetstagare senast skall utbetalas. Då det gällt att närmare utforma en dylik föreskrift, har kommittén funnit hänsyn böra tagas, å ena sidan till att arbetstagaren erhåller sin semesterlön så tidigt, att han kan utnyttja den för hållande av semester under den varma årstiden, samt å andra sidan till att arbetsgivaren erhåller nödigt rådrum till semesterlönens uträknande. Med beaktande härav har kommittén velat ge föreskriften det innehåll, att semesterlönen skall utbetalas till arbetstagaren senast den 1 juli efter kvalifikationsårets utgång eller, därest kvalifikationsåret utlöper efter den 1 maj, senast två månader efter dess utgång. Denna föreskrift har upptagits såsom ett andra stycke i 17 §.

Vidare har kommittén ansett (sid. 208—209) semesterlagen böra inrymma föreskrifter angående semesterrätt vid »blandat» arbete. Sådant arbete föreligger, då arbetstagaren under en fortlöpande anställning utför såväl kontrollerat som okontrollerat arbete. Bestämmelserna härom ha erhållit sin plats i 18 §. Till klargörande av bestämmelsernas innebörd må anföras följande exempel. A. anställes den 1 januari 1946 och utför skogsarbete (okontrollerat arbete) till den 10 april. Under tiden den 11 april—15 augusti 1946 utför A. kontrollerat arbete och under tiden därefter och till årets slut okon-

trollerat arbete. För det kontrollerade arbetet under tiden den 11 april—15 augusti har A. förvärvat rätt till 4 semesterdagar (april—juli). Vid avgörandet av frågan, huruvida semesterrätt uppkommit för det okontrollerade arbetet, får hänsyn icke tagas till det arbete, som utförts under tiden den 1—10 april, enär A. till följd av det kontrollerade arbetet under återstoden av april månad förvärvat rätt till en semesterdag, och denna rätt får anses hänföra sig till allt det arbete, som A. under månaden utfört för arbetsgivarens räkning. Däremot får vid avgörandet av nämnda fråga hänsyn tagas till det kontrollerade arbete A. utfört under tiden den 1—15 augusti, enär A. icke för detta arbete förvärvat någon rätt till semester. Vid beräknandet av semeslönen för det okontrollerade arbetet tages hänsyn till inkomsten under tiden den 1 januari—31 mars samt tiden den 1 augusti—31 december. A. har alltså för arbetet under ifrågavarande år förvärvat rätt till dels 4 dagars semester och dels enbart semesterlön för 8 månader. Har en arbetstagare varit anställd under tiden den 15 januari—20 februari, därav till den 10 februari i okontrollerat arbete och under återstående tid i kontrollerat arbete, behandlas allt arbete såsom okontrollerat, och rätt till semesterersättning uppkommer, såframt hans sammanlagda arbetsinkomst för arbetet under hela anställningstiden uppgår till minst 16 gånger den genomsnittliga dagsinkomsten i det ifrågavarande okontrollerade arbetet.

Semesterersättning.

19 §.

Med semesterersättning förstås den kontanta gottgörelse, som vid anställnings upphörande tillkommer arbetstagaren såsom ersättning för intjänad men icke åtnjuten semester eller semesterlön. Enligt förslaget innefattar begreppet semesterersättning således ersättning icke endast för semester utan även för enbart semesterlön.

Såsom tidigare (sid. 190—191) anförts har kommittén föreslagit ändrade bestämmelser för beräkning av lön under semester för sådana arbetstagare, som äro avlönade annorledes än med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet. För ernående av överensstämmelse med de av kommittén därutinnan föreslagna bestämmelserna, skulle åt reglerna om semesterersättning kunna ges det innehållet, att vid beräkning av det antal dagar, för vilka semesterersättning skall utgå, hänsyn endast skulle tagas till de kalendermånader av löpande kalenderår, för vilka semesterrätt föreligger, men att vid beräkning av semesterersättningens belopp för dag hänsyn skulle tagas jämväl till övriga månader av löpande kalenderår, under vilka inkomst åtnjutits. Emellertid har kommittén funnit lämpligt att i detta sammanhang underkasta bestämmelserna angående semesterersättning en redaktionell jämkning, så att de bättre än för närvarande täcka det med desamma avsedda ändamålet. Detta har i första stycket av förevarande paragraf skett på det sätt, att — sedan föreskrivits att arbetstagare, som lämnar sin anställning eller entledigas därifrån innan han kommit i åtnjutande av honom tillkommande semester

eller semesterlön, äger rätt till ersättning därför enligt de grunder som stadgas för beräkning av semesterlön — till denna föreskrift fogats en bestämmelse, att arbetstagaren härvid tillika skall enligt enahanda grunder vara berättigad till ersättning för den semester eller semesterlön, som arbetstagaren vid fortsatt anställning skulle ha ägt åtnjuta för den del av löpande kvalifikationsår, varunder anställningen varat.

Av hänvisningen i andra stycket till 15 § följer, att senesterersättningen för dag skall anses utgöra, för arbetstagare med veckolön $^1/_6$ av den för vecka bestämda lönen och för arbetstagare med månadslön $^1/_{26}$ av månadslönen. Är lönen beräknad för år, torde semesterersättningen för dag få anses utgöra $^1/_{300}$ av lönen. Vad här sagts skall, såsom framgår av den allmänna motiveringen (sid. 216), gälla även för det fall att arbetstagaren normalt utför sitt arbete å samtliga dagar i veckan respektive månaden liksom även för det fall att han normalt utför arbetet å mindre antal dagar än 6 i veckan respektive 25 i månaden.

Beträffande den i tredje stycket upptagna avräkningsregeln hänvisas till den allmänna motiveringen (sid. 128—129). Givetvis finnes icke utrymme för avräkningsregelns tillämpning i sådana fall, där det mellan parterna överenskommits, att semester, som arbetstagaren erhåller i förskott, icke skall få inverka på arbetstagarens semesterrätt enligt lagen. Regelns tillämpning torde icke kunna vålla några svårigheter i de fall, där semestern utgår med en dag per kalendermånad av kvalifikationstiden. I dylika fall får avräkning ske mellan antalet intjänade och åtnjutna semesterdagar. På samma sätt kan även förfaras, då semestern på grund av sedvänja utgår med mer än en dag per kalendermånad. Detta kan belysas med följande exempel. En arbetstagare har varit anställd under tiden den 1 januari 1946—30 september 1947. Särskild överenskommelse om kvalifikationsår har ej träffats. På grund av sedvänja är arbetstagaren berättigad till 18 dagars semester. Han har erhållit semester under 1946 med 6 dagar (i förskott) och under 1947 med 18 dagar. Uträkningen blir följande: $21 \times 1^1/_2$, efter avrundning $= 32$; $32 - (6 + 18) = 8$. Utgår i angivna fall den längre semestern icke på grund av sedvänja utan enligt avtal, och innebär avtalet icke rätt till semesterersättning för det antal dagar, varmed semestern överstiger den lagenliga, måste däremot uträkningen av semesterersättningen göras sålunda: $21 \times 1 - (6 + 12) = 3$. I detta fall skall alltså såväl beträffande antalet intjänade som beträffande antalet åtnjutna semesterdagar hänsyn blott tagas till vad som kan komma i fråga på grund av lagens bestämmelser.

Genom bestämmelsen i fjärde stycket har fastslagits, att där semesterersättning utgår för exempelvis 8 dagar, kostersättning ej skall beräknas för längre tid än 8 dagar, d. v. v. icke för ytterligare en dag, avseende den söndag, som skolat infalla under en semesterledighet av motsvarande omfattning (jfr sid. 217).

Sista stycket motsvarar nuvarande andra stycket av 12 §. Av bestämmelsens formulering följer, att semesterersättning skall utgå, om arbets-

tagaren avlider först efter det anställningen upphört — denna har då icke avbrutits genom dödsfallet. Arbetsgivaren har att i enlighet med kommitténs förslag om postgirorörelsens anlitande vid gäldande av semesterersättning insätta ersättningsbeloppet, och arbetstagarens dödsbo äger att därifrån utbekomma medlen. I 3 § av kungörelsen om anlitande av postgirorörelsen vid gäldande av semesterersättning har även föreskrivits, att där arbetstagare, som har medel innestående å semesterersättningskontot, avlider, äger dödsboet få medlen till sig utbetalda. Motsvarande spörsmål torde icke kunna uppkomma då anställning upphör till följd av arbetstagarens pensionering.

20 §.

I denna paragraf, som saknar motsvarighet i den gällande lagen, föreskrives i första stycket skyldighet för arbetsgivaren att anlita postgirorörelsen vid gäldande av semesterersättning. Det har ansetts böra ankomma på Kungl. Maj:t att meddela de närmare föreskrifter, som kunna vara erforderliga om insättning å och utbetalning från postgirokontot. Kungl. Maj:t har sålunda bland annat att bestämma den tid, inom vilken semesterersättningen skall av arbetsgivaren insättas å postgirot, samt den tid, då arbetstagaren skall vara berättigad att få medlen till sig utbetalda. Bestämmelser härutinnan ha upptagits i kungörelsen om anlitande av postgirorörelsen vid gäldande av semesterersättning (3 § sista stycket).

I samband med bestämmandet av omförmälda tider torde Kungl. Maj:t jämväl ha att bestämma viss tid, inom vilken å postgirokontot insatta medel senast skola uttagas. I andra stycket av förevarande paragraf har föreskrivits, att där medel, som för arbetstagares räkning insatts å postgirokontot, ej uttagas inom därför av Kungl. Maj:t bestämd tid, arbetstagaren eller, om han avlidit, hans dödsbo skall, i den mån Kungl. Maj:t ej annat föreskriver, mista sin rätt till medlen och att dessa i så fall skola tillfalla fonden för friluftslivets främjande.

Vad angår tredje stycket har kommittén (sid. 219) ansett, att skyldigheten för arbetsgivaren att anlita postgirorörelsen vid gäldande av semesterersättning ej borde göras ovillkorlig. Möjlighet bör nämligen finnas för viss yrkesgrupp att inom ramen för ett privat semesterkassesystem, i huvudsak anpassat efter lagens regler, ordna sättet för semesterersättnings gäldande. Förutsättning för en sådan anordnings godkännande skulle dock vara, att Kungl. Maj:t funne densamma ändamålsenlig. I dylikt fall skulle Kungl. Maj:t för yrkesgruppens vidkommande äga meddela dispens från skyldigheten att anlita postgirorörelsen. I den mån annat ej följde av dylik dispens, skulle arbetsgivare ej äga utge semesterersättning i annan ordning än den i lagen föreskrivna. För arbetsgivare, som bryter häremot, har ej ansetts böra stadgas särskild påföljd. Av bestämmelserna i 22 § följer dock att sådan arbetsgivare kan bli skadeståndsskyldig.

21 §.

Beträffande denna paragraf hänvisas till den allmänna motiveringen (sid. 105).

Allmänna bestämmelser.

22 §.

Denna paragraf återger med redaktionell ändring 14 § i den nuvarande lagen, dit paragrafen efter viss jämkning överförts från lagen om kollektivavtal. Den rent ekonomiska förlust, som tillskyndas arbetstagaren, då arbetsgivaren åsidosätter sina förpliktelser enligt semesterlagen, torde regelmässigt inskränka sig till förlust av semesterlön eller semesterersättning; och fordran på dylik förmån är att anse såsom lönefordran — ej skadeståndsfordran. Det skadestånd, som kan ifrågakomma, torde därför i regel ha karaktär av ideellt skadestånd. Under sådana förhållanden synes det kunna sättas i fråga, huruvida jämkningsgrunden »skadans storlek» har sin plats i semesterlagen. Emellertid torde det icke kunna anses helt uteslutet, att denna jämkningsgrund blir aktuell, och kommittén har därför icke ansett sig böra föreslå någon ändring på denna punkt.

Till belysande av paragrafens tillämpning i rättspraxis må hänvisas till arbetsdomstolens domar nr 15/1940, 95/1940, 106/1941 och 100/1942 ävensom till N. J. A. 1942 not. A 242.

Den gällande lagen innehåller i 15 § en bestämmelse, att där skadeståndsskyldighet ålägges flera, den skall fördelas mellan dem efter den större eller mindre skuld, som prövas ligga envar till last. Bestämmelsen — som återfinnes i 24 § lagen den 11 september 1936 om förenings- och förhandlingsrätt — har ett från kollektivavtalslagens motsvarande regel något avvikande innehåll. Avvikelsen innebär, att domstolens skyldighet att fördela skadeståndsansvaret efter vars och ens skuld icke, såsom enligt kollektivavtalslagen, hänför sig till skadeståndsfrågan i dess helhet utan till det rättsliga avgörande, som för varje gång äger rum. Det synes emellertid som om någon fördelningsregel i vare sig den ena eller andra utformningen icke är erforderlig i semesterlagen. Skadestånd enligt denna lag kan endast åläggas arbetsgivarparten. En situation, där fråga blir om fördelning av skadeståndsskyldigheten mellan flera arbetsgivare, torde knappast kunna inträffa annat än då arbetsgivaren är ett enkelt bolag. Att för sådant fall göra något undantag från vad eljest gäller rörande bolagsmäns ansvar kan icke gärna ifrågakomma och torde väl näppeligen ha varit avsett. Fördelningsregeln synes ej heller kunna motiveras av hänsyn till fördelningen av skadestånd mellan en enskild arbetsgivare och den organisation, varav han är medlem. För en arbetsgivares organisation kan skadeståndsskyldighet icke uppkomma på grund av ett mot semesterlagen stridande förfarande, med mindre semesterrätten samtidigt är kollektivavtalsmässigt reglerad. Är emellertid fråga om fördelning av skadestånd mellan en kollektivavtalsbunden arbetsgivare och hans organisation, finnes kollektivavtalslagens fördelningsregel att tillgå.

Med hänsyn till det sålunda anförda har kommittén ansett att någon föreskrift motsvarande nuvarande 15 § icke bör inflyta i den nya lagen.

23 §.

Paragrafen återger med viss redaktionell jämkning nuvarande 16 §. Det må framhållas, att detta stadgande även har avseende å arbetsgivare, som i anledning av att arbetstagare under semestern utfört avlönat arbete inom sitt yrke vill föra talan om återfående av utbetald semesterlön.

24 §.

I nuvarande 17 § första stycket stadgas, att mål, som avse tillämpning av semesterlagen, upptagas och avgöras av allmän domstol, dock att mål beträffande arbetstagare, vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal, skola anhängiggöras vid arbetsdomstolen.

Av detta stadgande följer att vid uppkommen tvist angående semester arbetsdomstolen blir behörig domstol, så snart arbetstagarens enskilda arbetsavtal i något avseende är reglerat av kollektivavtal. För frågan om arbetsdomstolens behörighet är det icke nödvändigt att kollektivavtalet innehåller någon reglering av semesterrätten. Även om avtalet icke berör semesterrätten blir enligt semesterlagen arbetsdomstolen rätt forum. Beträffande frågan om arbetsdomstolens behörighet enligt reglerna i 11 § lagen om arbetsdomstol torde få hänvisas till vad arbetsdomstolens ordförande härom uttalat i Svensk juristtidning 1942 sid. 454—458. Här må allenast anmärkas, att på grund av sistnämnda lag arbetsdomstolen är behörig domstol i semestertvister i den mån ett kollektivavtal reglerar det rättsförhållande varom tvisten rör sig, låt vara att regleringen endast har form av en hänvisning till semesterlagens bestämmelser.

Första stycket av den nuvarande 17 § utsäger icke något om den tidpunkt, vid vilken en arbetstagares arbetsavtal skall vara reglerat av kollektivavtal för att mål beträffande semesterlagens tillämpning å honom skall falla under arbetsdomstolens prövning. Här synas olika lösningar i och för sig möjliga. En lösning vore att låta avgörandet bero på förhållandena under den tid, varunder arbetstagaren intjänat den semesterförmån till vilken anspråket hänför sig. En sådan lösning innebär bland annat, att — därest arbetstagarens anställningsförhållande under en del av kvalifikationstiden varit reglerat av kollektivavtal och under en annan del av kvalifikationstiden uteslutande av enskilt arbetsavtal — frågan om hans rätt till semester på grund av arbete under kvalifikationstiden skulle prövas av olika domstolar. Andra lösningar vore att fästa avgörande vikt antingen vid den tidpunkt, då arbetstagarens anspråk på utfående av semesterförmånen tidigast kunde göras gällande eller ock vid tidpunkten för målets anhängiggörande.

Huru praxis ställer sig till detta spörsmål är i viss mån oklart. I detta sammanhang må emellertid märkas arbetsdomstolens dom nr 155/1941. Här var en arbetsgivare bunden av kollektivavtal till och med den 31 december 1940. En arbetstagare, som varit anställd hos arbetsgivaren under tiden den 8 januari 1940—18 februari 1941, yrkade semesterersättning för denna tid.

Arbetsdomstolen ansåg sig icke vara behörig att pröva yrkandet, i vad det avsåge semesterersättning för det under 1941 utförda arbetet. Till motsvarande resultat kom arbetsdomstolen i ett liknande mål, som avgjordes genom domen nr 79/1942.

Såvitt behörighetsfrågan angår synes utgången i dessa mål mindre tillfredsställande. Mest i överensstämmelse med semesterlagens allmänna principer har kommittén funnit vara att fästa den avgörande vikten vid den tid, varunder arbetstagaren intjänat den semesterförmån till vilken anspråket hänför sig. Ur olika synpunkter måste det vidare vara en fördel, att arbetsdomstolen blir rätt forum, så snart arbetstagarens anställningsförhållande till någon del av omförmälda tid varit reglerat av kollektivavtal. Kommittén har därför ansett sig böra föreslå sådan ändring av bestämmelsen i första stycket av nuvarande 17 §, att mål beträffande arbetstagare, vilkas arbetsavtal för någon del av den tid, varunder arbetstagaren förvärvat den semesterrätt till vilken anspråket härför sig, regleras av kollektivavtal, skola anhängiggöras vid arbetsdomstolen. Därest anspråket uteslutande hänför sig till förmån, som belöper å tid för vilken något kollektivavtal ej gäller, faller däremot målet under allmän domstol, såvida det ej tillhör arbetsdomstolens prövning på grund av lagen om arbetsdomstol.

Det kan visserligen icke förnekas, att den föreslagna lösningen kan bli förenad med vissa nackdelar. Med undantag för mål, som avse tillämpningen av viss speciell arbetslagstiftning, är arbetsdomstolen behörig domstol endast om den rätt, som göres gällande, härflyter ur ett kollektivavtal. Anspråket måste med andra ord hänföra sig till tid då kollektivavtal gäller. Med den av kommittén föreslagna lösningen kan då inträffa, att där vid arbetsdomstolen föres talan exempelvis om utfående av arbetslön och semesterersättning hänförande sig till tid såväl under som före eller efter ett kollektivavtals giltighetstid, domstolens behörighet blir vidsträcktare i fråga om semesterförmånen än beträffande anspråket i övrigt. Denna följd torde likväl icke vara av sådan art, att den bör lägga hinder i vägen för den föreslagna ändringen. Det kan dock ifrågasättas om icke spörsmålet om behörighetsreglerna i lagen om arbetsdomstol bör upptagas till omprövning. På detta spörsmål anser sig kommittén emellertid icke kunna ingå.

Beträffande rättspraxis i fråga om de nuvarande forumreglerna i semesterlagen må återges följande domstolsavgöranden.

Arbetsdomstolens dom nr 51/1940. I ett kollektivavtal inom skogsbruket fanns icke annan för ifrågakomna arbetstagare tillämplig bestämmelse än att det var arbetstagare obetaget att vid uppgörelse om sommararbete (skogsarbete under sommaren) vara biträdd av sin organisation. Då genom nämnda bestämmelse innehållet i arbetsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren icke i något avseende reglerades, ansåg sig arbetsdomstolen icke vara behörig att upptaga tvist om semester enligt semesterlagen.

Arbetsdomstolens dom nr 82/1941. Mellan handelsagenters yrkesförbund och ett bolag förelåg en överenskommelse, avseende förbundsmedlemmar som innehade försäljningsagentur hos bolaget. Förbundet yrkade, under påstående att agenterna vore arbetstagare hos bolaget, förpliktande för bolaget att bereda arbetstagarna semester. Från bolagets sida invändes, att agenterna vore självständiga

företagare, till följd varav överenskommelsen ej utgjorde ett kollektivavtal, samt att arbetsdomstolen förty icke vore behörig upptaga målet till prövning. Arbetsdomstolen ansåg sig dock behörig att ingå i sakligt bedömande av förbundets talan. Därvid framhöll arbetsdomstolen bland annat, att en förening som slutit kollektivavtal kunde omfatta ej endast arbetstagare utan även självständiga företagare ävensom att ifrågavarande överenskommelse innefattade sådana villkor om förhållandet mellan bolaget och förbundet, att densamma utgjorde ett kollektivavtal såvitt anginge förbundsmedlemmar, som kunde vara att anse såsom arbetstagare hos bolaget.

Svea hovrätts utslag den 21 december 1940 (civ. nr 564). En förutvarande medlem av ovan omförmälda yrkesförbund yrkade av bolaget semesterlön avseende tid då han varit ansluten till förbundet. Allmän domstol ansågs ej behörig. Prejudikatdispens avslagen (N. J. A. 1941 not B 120).

Arbetsdomstolens dom nr 36/1941. Fråga uppkom (inom byggnadsfacket) i mål angående semesterersättning om vem som i särskilt fall vore arbetsgivare. På grund av tvekan härom instämde arbetarorganisationen tre svarande med yrkande riktat mot dem alternativt. En av svarandena var icke bunden av kollektivavtal. Arbetsdomstolen — som uttalade att stadgandet i 10 kap. 7 § rättegångsbalken med hänsyn till arbetsdomstolens karaktär av specialdomstol icke kunde medföra någon utvidgning av domstolens behörighetsområde — fann sig icke vara behörig att till prövning upptaga målet i vad anginge sistnämnda svarande.

Arbetsdomstolens dom nr 87/1941. En fackförening yrkade vid arbetsdomstolen att en arbetsgivare, med vilken föreningen hade kollektivavtal, måtte förpliktas till viss arbetare utge semesterersättning enligt lag. Arbetsdomstolen fann sig icke behörig upptaga yrkandet till prövning, enär arbetaren aldrig tillhört fackföreningen och det åberopade kollektivavtalet följaktligen icke ägt tillämpning å förhållandet mellan arbetsgivaren och honom.

Arbetsdomstolens dom nr 127/1941. Vissa arbetare sökte hos lagsökningsdomaren handräckning för utfående av semesterersättning. Arbetsgivaren invände, att kollektivavtal förelåge mellan honom och arbetarnas organisation samt att tvisten om semesterersättningen förty hörde under arbetsdomstolen. Under uppgift, att det åsyftade kollektivavtalet upphört att gälla redan före arbetarnas anställande, yrkade organisationen därefter vid arbetsdomstolen bland annat dels förklaring att kollektivavtal ej förelåge och dels utdömande av semesterersättningen. Arbetsdomstolen biföll det förra yrkandet och förklarade att kollektivavtal icke förelåg. Beträffande det andra spörsmålet uttalade arbetsdomstolen, att den omständigheten, att frågan om kollektivavtalet i form av fastställelsetalan dragits under arbetsdomstolens prövning, icke kunde föranleda, att arbetsdomstolen, som förklarat kollektivavtal ej gälla, skulle kunna mot stadgandet i 17 § semesterlagen till prövning upptaga yrkandet om semesterersättning. Detta yrkande avvisades således.

N. J. A. 1943 sid. 307. Arbetsdomstolen blir ej behörig domstol, därest mellan kollektivavtalsbunden arbetsgivare och oorganiserad arbetstagare överenskommes att det kollektivavtal, varav arbetsgivaren är bunden, skall gälla även för den oorganiserade arbetstagaren. Så blir ej heller förhållandet, därest den ifrågakomne arbetstagaren tillhör annan organisation än den med vilken arbetsgivaren slutit det kollektivavtal som gäller för arbetet i fråga.

Övergångsbestämmelser.

Beträffande frågan om semesterlagens ikraftträdande uttalade *1936 års semestersakkunniga,* att det med hänsyn till arbetstagarnas intresse att er-

hålla en förlängd semester vore angeläget, att lagstiftningen trädde i kraft snarast möjligt. Enligt de sakkunniga vore det icke nödvändigt att bestämma tidpunkten för ikraftträdandet till ett årsskifte; vid varje tidpunkt funnes nämligen löpande kollektivavtal, vilkas bestämmelser angående semester komme att åsidosättas genom lagen i den mån de innebure sämre förmåner för arbetstagarna än vad i lagen föreskreves. De sakkunniga uttalade vidare, att det icke vore tänkbart, att semesterrätt kunde börja beräknas enligt lagen förrän från och med tidpunkten för ikraftträdandet. Några särskilda övergångsbestämmelser därutöver syntes icke vara erforderliga.

I semesterlagspropositionen 1938 förordade *föredragande departementschefen,* att ikraftträdandet bestämdes till den 1 juli 1938, samt uttalade därvid att semesterrätt enligt lagen icke borde kunna intjänas förrän efter lagens ikraftträdande. I anledning av påpekande av arbetsdomstolens ordförande framhöll departementschefen, att det torde överensstämma med rådande rättsuppfattning att vid lagens ikraftträdande gällande avtal icke rubbades genom lagens bestämmelser och att departementschefen därför ansett sig böra upptaga en särskild föreskrift därom i övergångsbestämmelserna. Stadgandet borde dock allenast avse tidsbestämda avtal; och det torde vara klart, att lagens bestämmelser skulle gälla så snart den för ett avtal bestämda tiden gått till ända, även om avtalet på grund av underlåten uppsägning prolongerades på viss tid. Vidare vore det enligt departementschefen givet, att semesterrätt enligt lagens bestämmelser skulle kunna intjänas redan under avtalets giltighetstid.

Vid utformningen av övergångsbestämmelserna till den nu föreslagna lagen har kommittén utgått från den å privaträttens område allmänt vedertagna grundsatsen, att nya lagbestämmelser icke äga tillbakaverkande kraft. Då det gällt att bestämma tidpunkten för lagens ikraftträdande, har kommittén tvekat mellan den 1 juli 1945 och den 1 januari 1946. I arbetstagarnas intresse ligger givetvis att den föreslagna lagen får träda i kraft så snart som möjligt. De skäl, som tala för ett snabbt ikraftträdande, torde dock allmänt sett icke vara av samma styrka som vid tillkomsten av den gällande lagen. Tvärtom synes nu som om årsskiftet vore att föredraga. Härför talar bland annat, att de flesta och betydelsefullaste kollektivavtalen löpa kalenderårsvis och att kalenderåret i allmänhet utgör kvalifikationsår enligt kollektivavtalen. Man skulle sålunda endast i ett mindre antal fall behöva tillämpa olika lagregler på olika delar av en semester, som hänför sig till samma kvalifikationsår.

Även en annan fördel är emellertid förknippad med den 1 januari 1946 såsom tidpunkt för lagens ikraftträdande. Genom att ikraftträdandet framflyttas till nämnda tidpunkt torde de organiserade parterna på arbetsmarknaden bli i tillfälle att vid träffandet av kollektivavtal (revision av semesterlöneavtal) taga hänsyn till den nya semesterlagstiftningen. Härigenom blir det ock möjligt att låta den nya lagen från och med den 1 januari 1946 bli tillämplig även å avtal som gälla vid nämnda tidpunkt. En bestämmelse, att lagen

icke skall verka rubbning i sådant avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, som gäller för viss, vid lagens ikraftträdande ännu icke tilländalupen tid, skulle alltså kunna undvaras. För övrigt må anföras, att läget nu — då fråga allenast är om en omarbetning av semesterlagstiftningen — måste vara ett annat än vid tillkomsten av 1938 års lag och att skälen för en dylik regel för de flesta arbetsområden icke kunna ha samma styrka som tidigare. Det må även framhållas, att den nuvarande lagens övergångsbestämmelse härutinnan givit upphov till ett stort antal tvister.

Kommittén föreslår därför att den nya lagen får träda i kraft den 1 januari 1946 och att semesterrätt enligt nya lagen skall kunna förvärvas från och med nämnda dag. Detta betyder att exempelvis en arbetstagare, som den 1 januari 1946 innehar en bisyssla, icke kan börja förvärva semesterrätt i denna syssla förrän från och med lagens ikraftträdande. Upphör hans anställning innan 30 dagar förflutit från den 1 januari 1946, har semesterrätt icke uppkommit.

Å andra sidan bör den nya lagen icke få inverka på semesterrätt, som på grund av den äldre lagen uppkommit vid den nya lagens ikraftträdande. En arbetstagare som förvärvat semesterrätt enligt den äldre lagen, d. v. s. som den 1 januari 1946 kan uppvisa minst 180 dagars fortlöpande anställning, skall alltså icke genom den nya lagen gå förlustig någon semesterrätt. Än vidare bör en arbetstagare, som visserligen icke före den 1 januari 1946 varit anställd hos en arbetsgivare sedan minst 180 dagar men fortsätter anställningen, så att han uppnår minst 180 dagars sammanhängande anställning, få tillgodoräkna sig även anställningstiden före den nya lagens ikraftträdande. Han skulle eljest försättas i sämre ställning än den som skulle ha tillkommit honom, därest den gamla lagen alltjämt varit gällande. Har arbetstagaren däremot anställts exempelvis den 1 oktober 1945 och slutat anställningen den 31 januari 1946, får han icke åberopa tiden den 1 oktober—31 december 1945. För januari månad uppkommer emellertid semesterrätt enligt den nya lagen.

Beträffande övergångsbestämmelserna må i övrigt endast framhållas, att avräkningsregeln i 19 § tredje stycket icke torde få tillämpning med avseende å semester, som arbetstagare erhållit i förskott före den 1 januari 1946.

Kungörelsen om anlitande av postgirorörelsen vid gäldande av semesterersättning.

2 §.

Insättning av semesterersättning å semesterersättningskontot skall i regel ske senast 8 dagar efter det arbetstagarens anställning upphört. Fall kunna emellertid förekomma, där det icke redan vid anställningens upphörande utan först någon tid därefter går att fastställa semesterersättningens storlek. Så är fallet bland annat vid gemensamma ackord. Vid sådana måste nämligen arbetsgivaren, innan han kan beräkna vad varje arbetstagare intjänat, avvakta uppgifter från arbetstagarna om fördelningen av ackordsförtjänsten

dem emellan. I de fall, där skogskörare har hand om avlöningen till huggarna, bör det närmast åvila köraren att tillhandahålla arbetsgivaren dessa uppgifter. Vid skogsbruket kräver uträknandet av lönerna, att arbetet uppmätes antingen i skogen eller vid flottled, annan transportled eller dylikt. Denna uppmätning kan ta lång tid i anspråk och kan vad beträffar vinteravverkningen icke slutföras förrän utdrivningen av skogsskiftena är verkställd. Vid sommar- och hösthuggningarna sker uppmätningen månadsvis och torde icke hinna att verkställas inom kortare tid än en eller två veckor. Med hänsyn till att det sålunda i flera fall icke låter sig göra att omedelbart efter en anställnings upphörande fastställa beloppet av den semesterersättning, vartill arbetstagaren kan vara berättigad, har det föreskrivits, att där hinder möter för beloppets insättande inom den såsom normal ansedda tiden av 8 dagar, insättningen skall ske så snart hindret upphört.

Insättning å semesterersättningskontot kan ske vid vilken som helst av rikets postanstalter. Härvid skall i regel användas ett särskilt inbetalningskort. För sådana fall, där insättning samtidigt skall göras för flera arbetstagare, är det avsett, att ett förenklat förfaringssätt — i likhet med vad nu tillämpas inom byggnadsfacket — skall komma till användning. Insättning å semesterersättningskontot skall även kunna ske genom girering. För att i förevarande hänseenden vinna största möjliga enkelhet och smidighet har åt generalpoststyrelsen ansetts böra uppdragas att härutinnan meddela de erforderliga föreskrifterna.

Såsom framgår av den allmänna motiveringen (sid. 220) skall vid insättningen å semesterersättningskontot städse skiljas mellan medel, som hänföra sig till olika *kalenderår*. Detta betyder, att om exempelvis arbetstagarens anställning varat från den 1 oktober ett år till den 1 mars året därpå, uppgift skall lämnas dels å den semesterersättning, som tillkommer arbetstagaren för tiden den 1 oktober—31 december, och dels å den ersättning, som tillkommer honom för tiden den 1 januari—28 februari.

Angående verkställd inbetalning å semesterersättningskontot erhåller arbetsgivaren från posten sedvanligt kvitto. Av detta framgår väl icke för vilken arbetstagares räkning insättningen skett. För att arbetsgivaren skulle kunna erhålla ett kvitto, varav detta framginge, torde emellertid fordras åtgärder, som skulle föranleda till att det postala förfarandet vid insättning av semesterersättning komme att avvika från det normala förfaringssättet vid anlitandet av postgirorörelsen. Visserligen förekomma redan nu sådana avvikelser, exempelvis vid inbetalning av vissa licensavgifter. Ur postal synpunkt är det dock av synnerligen stort intresse att undantagen i görligaste mån begränsas, och kommittén har ansett att detta intresse överväger arbetsgivarens intresse att få kvitto av ifrågavarande beskaffenhet. Det kvitto arbetsgivaren erhåller från posten torde i så gott som alla fall utgöra fullgott bevismedel om verkställd insättning; och i händelse av uppkommen tvist om sådan insättning bör arbetsgivaren från postgirokontoret städse

kunna erhålla alla de kompletterande uppgifter, varom han kan vara i behov. Vidare bör märkas, att för de fall att på en gång insättning verkställes för flera arbetstagare, sådana anordningar torde genom postverkets försorg kunna vidtagas, att av kvittot framgår såväl arbetstagarnas namn som det belopp, vilket blivit insatt för envar av dem.

Om insättningen av semesterersättning erhåller arbetstagaren direkt från posten bevis, vilket arbetstagaren bör bevara till dess han skall ansöka om medlens utbetalande.

3 §.

Från semesterersättningskontot utbetalas medel efter ansökan. Vid sådan skall användas särskild blankett, som tillhandahålles å postanstalterna. Medel, som hänföra sig till ett och samma kalenderår, skola utbetalas på en gång. Härav följer att någon delvis utbetalning av dylika medel ej är tillåten och att medel hänförande sig till visst kalenderår ej kunna utfås förrän under det följande året. Då semestrarna företrädesvis skola förläggas till tiden den 2 maj—30 september, har det vidare ansetts lämpligt, att arbetstagare i regel ej skall äga att före den 2 maj få den semesterersättning till sig utbetald, som intjänats föregående år. I särskilda fall kan dock en tidigare utbetalning vara ändamålsenlig. Det förutsättes här, att arbetstagaren under tiden före den 2 maj får ett lämpligt tillfälle att hålla semester. Det kan passa hans dåvarande arbetsgivare att han tar ledighet från arbetet; han kan ha slutat en anställning och en eventuellt ny sådan skall tillträdas först efter någon tid. För att i dylika fall få ut sin semesterersättning har arbetstagaren att med intyg av arbetsgivare, hos vilken han är anställd, eller av fackförening eller ock av organ för den offentliga arbetsförmedlingen styrka, att han är i tillfälle att hålla semester. Med organ för den offentliga arbetsförmedlingen avses huvudkontor, avdelningskontor och ombud för de offentliga arbetsförmedlingsanstalterna.

Med hänsyn till den tid, som kan förväntas åtgå för expedieringen, bör arbetstagare för att vara säker på att erhålla medlen till sig utbetalda senast viss dag, minst 14 dagar före den dagen insända sin ansökan till postgirokontoret. En arbetstagare, som vid en anställnings upphörande har rätt till semesterersättning för tid, varunder anställningen varat föregående år, kan således ej påräkna att få uppbära ersättningen tidigare än omkring 3 veckor efter det han slutat anställningen. Detta kan visserligen synas mindre tillfredsställande i sådana fall, där arbetstagaren lämpligen skulle kunna hålla semester omedelbart efter anställningens upphörande. Att för dylika fall bryta systemet och medge arbetsgivaren rätt att direkt till arbetstagaren utbetala dennes semesterersättning kan emellertid ej vara tillrådligt. Märkas bör även att arbetstagare, som är berättigad till semesterledighet, ej ansetts böra tillförsäkras rätt att i förskott utfå den å ledigheten belöpande lönen. Vidare är arbetstagare, som slutar sin anställning, i regel berättigad att därvid utfå innestående lön. Det kan dessutom ej anses uteslutet, att arbetsgivare i fall här avses kan vara villig att redan någon tid innan arbetstagarens anställning upp-

hör å semesterersättningskontot insätta den arbetstagaren tillkommande semesterersättningen.

Avlider arbetstagare, som har medel innestående å semesterersättningskontot, skall dödsboet efter ansökan äga att omedelbart få medlen till sig utbetalda. Sådan ansökan skall avse samtliga de medel, som å kontot insatts för arbetstagarens räkning, således även sådana som eventuellt avse löpande år.

Enligt bestämmelserna i 20 § första och andra styckena semesterlagen skall Kungl. Maj:t jämväl ha att bestämma den tid, inom vilken medel, som för arbetstagares räkning insatts å semesterersättningskontot, senast skola uttagas, vid äventyr att arbetstagaren eller, om han avlidit, hans dödsbo eljest går miste om sin rätt till medlen. Denna tid har ansetts böra bestämmas till två år från utgången av det år, varunder arbetstagaren utan företeende av sådant intyg varom ovan förmäles kunnat få medlen till sig utbetalda. Utgångspunkten för preskriptionstidens beräkning blir härmed i regel den 31 december året efter det, varunder semesterersättningen intjänats. Om emellertid — exempelvis i anledning av tvist om semesterersättningen — ersättningsbeloppet blivit insatt å semesterersättningskontot först vid en senare tidpunkt än den nämnda, måste — såsom bestämmelsen formulerats — den 31 december det år insättningen skett bli utgångspunkt för preskriptionstidens beräkning.

Åt generalpoststyrelsen har ansetts böra uppdragas att, med avseende å förekommande omständigheter, medge utbetalning från semesterersättningskontot även efter preskriptionstidens utgång. De fall, som här åsyftas, äro sådana som då arbetstagaren av sjukdom, värnplikt eller annan liknande orsak icke kunnat hålla semester och därför icke uttagit sin semesterersättning eller då arbetstagares dödsbo först efter preskriptionstidens utgång fått kännedom om att arbetstagaren hade medel innestående å semesterersättningskontot. Postgirokontoret synes, då ansökan om utbetalning av medel innestående å semesterersättningskontot icke gjorts före preskriptionstidens utgång, böra föranstalta om en enkel undersökning av fallet. Ger denna vid handen, att giltigt skäl förelegat för underlåtenheten att inom den fastställda preskriptionstiden insända ansökan, böra medlen utbetalas.

Genomföres den här föreslagna anordningen rörande postgirots medverkan vid semesterersättnings gäldande, torde böra övervägas huruvida icke postgirokontoret bör åläggas skyldighet att till taxeringsmyndigheterna lämna föreskrivna uppgifter angående de till arbetstagarna utbetalade ersättningsbeloppen.

Särskilda yttranden

A. Herrar Odholm och Wikander:

Den betydelsefullaste förändring i semesterlagstiftningen, som föreslås av kommittén, är att den nuvarande lagens krav på sammanhängande anställningstid av 180 dagar hos samma arbetsgivare för uppkomst av semesterrätt nu föreslås nedsatt till 30 dagar. Denna ändring ha vi icke kunnat biträda.

Det är i hög grad ägnat att förvåna, att inom så relativt kort tid efter den nuvarande semesterlagens ikraftträdande ifrågasättes en ändring i lagen av så genomgripande natur, som här föreslås. Den föreslagna ändringen är så väsentlig, att den berör själva grunden för semesterlagstiftningen. Vid den nuvarande semesterlagens tillkomst betonades nämligen starkt, att grunden till att lagstiftning om semester över huvud taget genomfördes vore att söka i det förhållandet, att samhället icke anser sig kunna stillatigande åse, att arbetstagarnas hälsa och krafter förslitas genom ett *oavbrutet arbete utan längre uppehåll.* Vi vilja i detta hänseende åberopa följande uttalande av 1936 års semestersakkunniga (sid. 109).

»Grunden till att samhället inskrider och genom lagbestämmelser tillser, att arbetstagarna erhålla viss semester, är, såsom framgår av det tidigare anförda, att söka i en rekreationssynpunkt, d. v. s. att samhället icke anser sig kunna stillatigande åse, att arbetstagarnas hälsa och krafter förslitas genom ett oavbrutet arbete utan längre uppehåll. Samma synpunkt har för övrigt redan tidigare föranlett, att samhället fastställt en viss längsta tid per dygn, under vilken arbete må utföras. Någon annan grund än denna rekreationssynpunkt för att samhället skulle inskrida och bereda vissa medborgare en förmån, vilken finge bekostas av andra medborgare, är icke heller tänkbar, då ju avtalsfrihet principiellt råder å arbetsmarknaden. Förslag om obligatorisk skiljedom i arbetstvister har åtskilliga gånger diskuterats men har i vårt land ständigt avvisats. Om samhället därför lagstiftar angående rätt för arbetstagarna till semester av viss längd, får denna lagstiftning endast sträcka sig så långt som det kan sägas vara oundgängligen nödvändigt för att ur sociala synpunkter bereda löntagarna erforderlig vila, varjämte nödig hänsyn självfallet måste tagas till att lagstiftningen är möjlig och lämplig att genomföra ur ekonomiska synpunkter. En lagstiftning på området måste därför uppfattas som en social skyddslagstiftning och betecknas som ett ur rekreationssynpunkter nödvändigt undantag från den principiella avtalsfriheten.»

Det är med utgångspunkt från den uppfattning, som semestersakkunniga sålunda hävdat och som accepterats av statsmakterna, som i den nuvarande semesterlagen stadgas, att först en sammanhängande anställning om 180 dagar ger upphov till rätt till semester.

Kommitténs majoritet har sökt göra gällande, att det ur rekreationssynpunkt skulle kunna motiveras att i lag tillerkänna även arbetare med typiska korttidsanställningar semesterrätt. Det synes oss emellertid vara uppenbart, att det icke föreligger samma rekreationsbehov för de korttidsanställda som för de arbetstagare, som under längre tid oavbrutet äro sysselsatta med arbete för en arbetsgivares räkning. För de korttidsanställda infalla uppehåll, som

åtminstone i viss utsträckning användas för vila och rekreation, tämligen automatiskt mellan de olika arbetstillfällena, varför överansträngning och förtida förslitning icke behöver befaras beträffande sådana arbetstagare.

Om man således ur rekreationssynpunkt omöjligen kan motivera lagstadgad rätt till semester för arbetstagare med så kort anställningstid som en månad, blir frågan, huruvida sådana arbetstagare skola tillerkännas semesterrätt eller icke, i realiteten att anse som en ren lönefråga. Därav blir emellertid en konsekvens, att i enlighet med principen om avtalsfrihet på arbetsmarknaden frågan icke bör regleras i lag. Vi hänvisa i detta avseende till ovan citerade uttalande av semestersakkunniga.

Det må erinras om att, då semestersakkunnigas förslag — i vilket föreslogs en karenstid av 4 månader — var föremål för remissbehandling, samtliga myndigheter och organisationer, som yttrade sig i denna fråga, med undantag av socialstyrelsen och samverkande byggnadsfackförbundens centralråd ur skilda synpunkter yrkade en förlängning av denna tid. Ett statligt verk uttalade i denna fråga (propositionen sid. 135), att en så kort kvalifikationstid som 4 månader saknade varje spår av stöd i den allmänna uppfattningen eller, som man möjligen kunde säga, i det sociala rättsmedvetandet. Klart är, att detta omdöme i än högre grad måste gälla en nedsättning av karenstiden till en månad. Grunden till att lagen ålägger en viss arbetsgivare att utgiva semesterförmåner måste vara den, att till följd av det arbete, som arbetstagaren utfört för den ifrågavarande arbetsgivarens räkning, ett semesterbehov uppkommit för arbetstagaren. Denna uppfattning, vars riktighet majoriteten helt förnekar, synes oss vara den som bäst överensstämmer med det allmänna rättsmedvetandet. Det vore ur den anförda synpunkten rätt naturligt att kräva en karenstid av ett år. En karenstid av en månad kan under inga omständigheter sägas vara en rättvis och skälig avvägning av de intressen, som här stå mot varandra. Det ter sig egendomligt, att en arbetsgivare skulle bli tvungen att utgiva semesterförmåner till en arbetstagare, som icke varit anställd längre tid än en månad och under denna tid utfört arbete blott å 16 dagar, ett arbete som för övrigt kanske icke tagit mer än några timmar om dagen i anspråk. Det kan visserligen sägas, att detta exempel är ett ytterlighetsfall; det är dock med sådana exempel man måste pröva hållbarheten av en teoretisk uppfattning.

Majoritetens förslag skulle medföra en kostnadsökning för näringslivet, som, om hänsyn tages endast till branscher, där korttidsarbete är regel, i betänkandets bilaga 2 beräknats till 13 miljoner kronor men som för arbetsmarknaden i dess helhet måste uppskattas till ett väsentligt högre belopp. En kostnadsökning av denna storleksordning har dock icke för majoriteten tett sig som något skäl mot den föreslagna ändringen. Kostnadsökningen skulle komma att främst drabba sådana näringsgrenar, inom vilka korttidsarbete i större utsträckning förekommer. Förslaget skulle där komma att medföra en ökad lönekostnad å inemot 4 %. Bland de näringsgrenar, som sålunda skulle komma att särskilt drabbas, märkas åtskilliga, exempelvis skogs-

bruk och sågverksindustri, som under normala förhållanden för sin existens äro beroende av exporten. Varje kostnadsökning för dessa näringsgrenar ter sig i nuvarande läge ytterst vansklig med hänsyn till att den försvagar deras konkurrenskraft efter kriget på världsmarknaden. När det här i realiteten är fråga om en löneökning för stora grupper arbetstagare, är det vidare tydligt, att den föreslagna ändringen strider mot den grundsats om pris- och lönestopp, som allmänt erkännes böra utgöra normen för vår ekonomiska politik i nuvarande läge.

Genom motioner i riksdagen ha särskilt skogsarbetarnas förhållanden påtalats. Det har framhållits, att dessa med nu gällande lagbestämmelser i regel icke kommit i åtnjutande av semesterförmåner, särskilt icke i Nordsverige. Kommitténs utredning om skogsarbetarnas anställnings- och semesterförhållanden har bestyrkt, att de ofta icke uppnå en anställningstid av 180 dagar och följaktligen icke bli semesterberättigade. Vi kunna i anslutning härtill dock icke underlåta att framhålla, att en intensivare skogsvård gradvis kommer att medföra behov av flera dagsverken i skogen, och att skogsarbetarna därigenom även med ett bibehållande av den nuvarande lagens regler om förutsättningarna för semesterrättens uppkomst i fortsättningen kunna antagas i större omfattning än nu komma i åtnjutande av semesterförmånen. Av de nämnda motionernas motivering kan man utläsa, att vad man i realiteten eftersträvar är en löneförhöjning och att man särskilt åsyftar förhållandena för skogsarbetarna i Norrland. Det måste då erinras om att skogsarbetet betalas icke oväsentligt högre i Norrland än i landets övriga delar. En av anledningarna härtill torde vara just arbetets mera intermittenta karaktär i jämförelse med exempelvis skogsbruket vid industrier och gods i södra och mellersta Sverige.

Genom en förkortning av karenstiden till 30 dagar pålägges med ett penndrag skogsbruket en kostnad, som i detta betänkande uppskattas till över 5 miljoner kronor. Det är förklarligt, att skogsbrukets utövare inför det förestående ovissa läget med bekymmer måste se en sådan extra belastning.

Majoriteten har vidare föreslagit en praktiskt taget undantagslös skyldighet för arbetsgivare att även mot arbetstagarens vilja på särskilt postgirokonto insätta all semesterersättning, vartill arbetstagare blir berättigad, då han slutar sin anställning. Det må framhållas, att det är en stor och omfattande apparat, som genom detta förslag skulle tillskapas. Man torde böra räkna med ett par miljoner insättningar å postgirokontot per år. Motiveringen för detta förslag anges i huvudsak vara den, att denna anordning synes majoriteten väl ägnad att även för de korttidsanställdas del tillgodose semesterns rekreationssyfte och att förhindra att semesterersättningen i praktiken blir en ren lönefyllnad. Majoriteten anser sig genom hänvisning till denna anordning kunna bemöta vissa invändningar, som förutses skola göras mot förslaget om nedsättning av karenstiden från 180 till 30 dagar. Denna anordning

torde icke ha utsikt att bli uppskattad vare sig av arbetsgivare eller av arbetstagare. För arbetsgivarna ter sig det arbete, som härigenom pålägges dem, som ett onödigt merbesvär. Genom den föreslagna nedsättningen av karenstiden till 30 dagar kommer denna anordning att beröra även dem, som rent tillfälligt ha arbetskraft anställd, såsom smärre skogs- och jordbrukare samt husmödrar. Dessa torde för övrigt i allmänhet icke ha skillnaden mellan semesterlön och semesterersättning klar för sig, varför svårigheter vid lagens tillämpning kunna uppstå även av denna anledning. Ur arbetstagarnas synpunkt måste det te sig som ett onödigt förmynderskap, att de icke som hittills kunna erhålla semesterersättning till sig utbetald direkt från arbetsgivaren. Det kan med skäl från båda parternas sida göras gällande, att det bör vara arbetstagarnas egen sak att hopspara de semesterersättningar de erhålla för att använda dem till rekreation.

Hur den föreslagna anordningen i många fall kommer att verka belyses av följande exempel. Om en arbetstagare börjar sin anställning den 1 januari 1946 och slutar densamma den 1 juli 1947 och under denna tid icke erhållit någon semester, är han enligt lagen berättigad till semesterersättning för 18 dagar, varav 12 dagar belöpa på 1946 och 6 på 1947. Hela denna semesterersättning måste arbetsgivaren insätta å postgirokontot. Arbetstagaren är visserligen berättigad att genast från postgirokontoret utbekomma det insatta beloppet, i den mån det belöper på 1946, men tydligt är, att det alltid dröjer en viss tid, innan semesterersättningen genom postverkets försorg hinner utbetalas till honom. Arbetsgivaren skall först insätta beloppet å postgirokontot. Postgirokontoret skall därefter översända ett bevis till arbetstagaren om att semesterersättning inbetalats. Sedan skall arbetstagaren göra ansökan hos postgirokontoret om utbekommande av semestersersättningen, i den mån den belöper på 1946. Postgirokontoret skall därpå utanordna beloppet och arbetstagaren lyfta det å postanstalten. Om arbetstagaren skall tillträda ny anställning den 15 juli och avser att använda tiden den 1—15 juli till rekreation, kan det lätt inträffa, att denna avsikt icke kan realiseras, därför att arbetstagaren först i slutet av denna ledighet eller kanske sedan den gått till ända har möjlighet att utbekomma medlen från postgirokontoret. Det torde icke vara några överord att med sådana konsekvenser för ögonen karakterisera den föreslagna anordningen som en rätt onödig byråkratisering av en så enkel åtgärd som utbetalning av semesterersättning från arbetsgivaren till arbetstagaren. — Det må även påpekas, att det för arbetstagare, som ha löpande kalenderår som kvalifikationsår, måste vara en betydande olägenhet att de icke under ett visst kalenderår kunna utfå sådan semesterersättning, som av arbetsgivare insatts å postgirokontot i anledning av arbete, utfört under löpande år.

Kommitténs majoritet anser emellertid, att förslaget i denna del likväl kan motiveras med att man därigenom erhåller ökade garantier för att semesterersättningen kommer till användning för avsett ändamål (sid. 32). Å sid. 33 medger emellertid majoriteten, att mot systemet kan riktas den

anmärkningen, att det icke giver några fullständiga garantier för att medlen verkligen användas till rekreationsändamål. Det tillägges, att dylika garantier enligt sakens natur äro omöjliga att tillskapa utan ett tvångs- och kontrollsystem, som ingen torde vilja rekommendera. Vi vilja som vår mening framhålla, att systemet icke giver någon garanti i nämnda hänseende. För arbetstagare inom fack med korttidsanställningar torde det te sig naturligt att uttaga semesterersättningen under någon arbetslöshetsperiod för att använda den till uppehället. Detta kommer säkerligen också att ske i betydande utsträckning. Under sådana omständigheter faller enligt vår mening motivet för tillskapandet av denna vidlyftiga anordning bort.

Vi anse därför, att även med den ståndpunkt majoriteten anser sig böra intaga i fråga om sänkningen av karenstidens längd till 30 dagar den ifrågavarande anordningen med insättning av semesterersättningarna å ett särskilt postgirokonto icke bort föreslås.

Det följer av det ovan sagda, att vi icke kunna dela den uppfattning i nu berörda frågor, varåt kommittén givit uttryck särskilt å sid. 29—33, sid. 94—107 och sid. 219—221 i betänkandet.

I avseende å de föreslagna särskilda stadgandena vilja vi anföra följande:

Lagen om semester.

2 §.

I enlighet med det ovan sagda anse vi, att andra stycket i denna paragraf icke bör inflyta i lagen.

3 §.

Vi anse, såsom ovan nämnts, att karenstidens längd bort bibehållas vid etthundraåttio dagar.

4 §.

Semesterlagens bestämmelse om skydd för bättre sedvänja — vartill motsvarighet saknades i semestersakkunnigas förslag — innebär otvivelaktigt avvikelse från lagens principiella natur av en allmän minimilagstiftning. Bestämmelsen tillkom under departementsbehandlingen med anledning av att vissa tjänstemannaorganisationer uttryckt farhågor för att en lagstiftning om allmän minimisemester skulle medföra risk för en försämring av de bättre semesterförmåner än de i lagen fastställda, som vid lagens ikraftträdande utgingo inom olika områden. Departementschefen uttalade i anledning därav, att det vore självfallet, att lagstiftningen om semester ej borde få tagas till förevändning för ett försämrande av utgående semesterförmåner. Anledning antaga att så skulle komma att ske torde enligt departementschefens mening knappast föreligga annat än i ett fåtal undantagsfall. För att förebygga alla risker i detta avseende vore det enligt departementschefens mening

lämpligt att skydd föreskreves för sedvänja, som vore bättre än vad lagen stadgade.

Utgångspunkten för hela bestämmelsen är således, att man vill skydda de bättre semesterförmåner, som enligt sedvänja utgå på olika områden. Man frågar sig nu, hur ur denna synpunkt de förändringar, som kommitténs majoritet föreslagit beträffande denna bestämmelse, skola bedömas. Bland annat genom att placera bestämmelsen om bättre sedvänja under rubriken »semesterns omfattning» har majoriteten velat åstadkomma, att där på grund av sedvänja längre semester utgår än enligt lagen, samtliga bestämmelser i lagen skola få motsvarande tillämpning å semestern i dess helhet. Detta är emellertid icke en konsekvens av den nyssnämnda princip, som legat till grund för bestämmelsens införande. De föreslagna ändringarna komma i stället att medföra, att genom lagen den bättre sedvänja, som möjligen kan finnas för vissa grupper, ytterligare förbättras. Då detta förhållande strider mot de motiv, som sålunda legat till grund för bestämmelsens införande, ha vi icke kunnat acceptera de av kommittén i detta avseende föreslagna förändringarna. Om exempelvis en arbetstagargrupp enligt sedvänja åtnjuter 18 dagars semester, men däremot i sedvänjan icke ingått, att semesterersättning skall utgå vid anställningens upphörande, får arbetstagaren enligt nuvarande regler, då han lämnar sin anställning, semesterersättning efter tolvdagarsregeln, vilket överensstämmer med vad som gäller beträffande alla de arbetstagare, som icke åtnjuta längre semester än 12 dagar och vilket förhållande vi anse riktigt. Vi vilja i detta sammanhang hänvisa till det betraktelsesätt, som arbetsdomstolen lagt å denna fråga i domen nr 18/1943. Enligt den av kommittén nu föreslagna bestämmelsen skulle emellertid arbetstagaren i en dylik situation bli berättigad till semesterersättning i proportion till den längre semester han åtnjuter, ehuru rätt till semesterersättning kanske över huvud taget icke kunde grundas på sedvänjan.

Vi anse av anförda skäl, att andra stycket av denna paragraf bör utgå. Om en bestämmelse om bättre sedvänja anses böra bibehållas i lagen, bör den nuvarande bestämmelsen i 2 § första stycket återinföras på sin tidigare plats.

8 §.

Kommitténs majoritet har föreslagit, att i första stycket av denna paragraf skall intagas anvisning om att semestern företrädesvis bör förläggas till tiden den 2 maj—30 september. Vi kunna i det väsentliga instämma i den argumentering, som kommittén i denna fråga fört i sista stycket å sid. 162. Vi vilja därtill blott tillägga, att icke ens i de statliga avlöningsreglementena har ansetts kunna införas någon bestämmelse om att semestern bör förläggas till viss tid av året. Konsekvensen av kommitténs resonemang å angivet ställe synes oss emellertid ha bort bli, att denna fråga icke skulle ha berörts i lagen. Vi anse sålunda, att orden »vilken företrädesvis bör förläggas till tiden den 2 maj—30 september» icke böra inflyta i lagtexten.

Enligt regeln i första stycket skall arbetstagare tillkommande semester liksom enligt gällande lag utgå i ett sammanhang. Undantag göres i andra stycket för arbetstagare vid jordbruket jämte därtill hörande binäringar och trädgårdsskötseln samt beträffande hembiträde i lanthushåll. Beträffande sådana arbetstagare har majoriteten föreslagit, att regeln icke skall gälla semesterrätt utöver 6 dagar. Enligt gällande semesterlag gäller regeln om sammanhängande semester över huvud icke för ifrågavarande arbetstagare. Det föreslagna stadgandet innebär sålunda en skärpning av tidigare bestämmelser. Enligt gällande kollektivavtal för jordbruket äger arbetstagare påfordra, att minst hälften av semesterdagarna förlägges i ett sammanhang under tiden den 15 maj—15 september. Denna avtalsbestämmelse innebär, att en jordbruksarbetare, som intjänat 12 dagars semester, kan påfordra att få 6 av dessa förlagda i ett sammanhang. Men den, som är berättigad till endast 6 semesterdagar, äger enligt avtalet allenast påforda att 3 av dessa dagar förläggas sammanhängande. Det av majoriteten föreslagna stadgandet går alltså betydligt längre. Det innebär beträffande en arbetstagare, som intjänat 6 semesterdagar, att samtliga 6 dagar skola förläggas i ett sammanhang. Därtill kommer den skillnaden, att utgivandet av semester i ett sammanhang enligt avtalet behöver ske endast om arbetstagaren så påfordrar, medan det enligt lagförslaget åligger arbetsgivaren att utan särskild framställning därom anvisa sammanhängande semester.

Det har visat sig vara mycket svårt för lantarbetsgivarna att över huvud utgiva semester till jordbruksarbetarna, enär tillgången å arbetskraft för jordbruket icke svarar mot efterfrågan. Svårigheterna tendera att med varje år bliva allt större, och företagna undersökningar visa, att antalet arbetare per arealenhet är i stadigt sjunkande.

Den nu ifrågavarande ändringen måste i någon mån bedömas tillsammans med den av kommittén föreslagna ändring i första stycket, som vi ovan förklarat oss icke kunna biträda. I synnerhet äro nämligen svårigheterna att utgiva en sammanhängande semester under sommarmånaderna stora med hänsyn till att sommaren är den brådaste arbetstiden i jordbruksarbetet. Visserligen innebär det av semesterkommittén i första stycket föreslagna stadgandet en rekommendation, men redan som sådan är den alltför tyngande, särskilt för det mindre jordbruket.

Vidare förtjänar i detta sammanhang framhållas, att jordbruksarbetet, som till stor del bedrives ute i det fria, är ett omväxlande arbete. Jordbruksarbetarens behov av en tids längre frånvaro från arbetet i form av semester är därför icke lika stort som industriarbetarens. Det kan tilläggas, att jordbruksarbetarens arbetstid på grund av tidspillan genom förflyttningar och dylikt aldrig kan utnyttjas i samma grad som industriarbetarens.

Visserligen äro lantarbetsgivarna, såsom ovan nämnts, enligt kollektivavtalet skyldiga att utgiva *hälften* av intjänade semesterdagar i en följd under tiden den 15 maj—15 september, men denna skyldighet utgör det maximum, som i detta hänseende synes kunna åläggas arbetsgivarna och är beroende av

ett frivilligt åtagande, vilket icke lämpligen synes böra lagfästas. Det får dessutom icke förbises, att endast de större lantegendomarna beröras av kollektivavtalet och att endast dessa ha haft möjlighet att åtaga sig ifrågavarande skyldighet. För småföretagarna inom jordbruket, vilka själva deltaga i arbetet och som av ekonomiska skäl icke kunna leja för gårdens skötsel tillräcklig arbetskraft, skulle det föreslagna stadgandet ofta vara omöjligt att tillämpa.

Vi anse av ovannämnda skäl, att andra stycket av förevarande paragraf bort erhålla följande lydelse, som överensstämmer med lydelsen av 6 § andra stycket av den nuvarande lagen:

»Vad sålunda föreskrivits om att semestern skall utgå i ett sammanhang skall icke gälla beträffande arbetstagare vid jordbruket jämte därtill hörande binäringar och trädgårdsskötseln samt beträffande hembiträde i lanthushåll.»

13 §.

Kommittén har föreslagit, att därest arbetstagare vid jordbruk uteslutande användes till djurskötsel, arbetsgivaren må i vad avser semestertid utöver 6 dagar utgiva enbart semesterlön. Stadgandet innebär en skärpning i förhållande till gällande lag, därigenom att djurskötaren enligt förslaget blir principiellt berättigad till semesterledighet med det undantaget att för semestertid utöver 6 dagar fortfarande semesterlön utan ledighet kan utgivas. Enligt gällande lag kan arbetsgivaren utgiva semesterlön för hela semestertiden.

I gällande kollektivavtal för jordbruket stadgas för djurskötare allenast rätt till semesterlön. Arbetsgivarorganisationen har däremot i en protokollsanteckning till avtalet rekommenderat sina medlemmar att i görligaste mån utgiva semesterledighet.

Klart är att de organiserade arbetsgivarna på grund av nämnda rekommendation och för att ej ställa djurskötarna i en ogynnsam ställning bemöda sig om att utgiva semesterledighet till djurskötarna. Ett lagfästande av en sådan skyldighet kommer emellertid säkerligen att vålla svårigheter på grund av den stora bristen på djurskötare. Vi ha under sådana förhållanden först efter stor tvekan kunnat ansluta oss till kommitténs förslag i denna del. När vi dock gjort detta i princip, ha vi emellertid måst göra en reservation i ett avseende. Vi anse nämligen, att ordet *uteslutande* i stadgandet borde utbytas mot ordet *huvudsakligen,* varigenom i semesterlagen skulle vidtagas samma ändring som tidigare gjorts i lantarbetstidslagen. Det förekommer nämligen, att djurskötare i viss begränsad utsträckning användas även till annat arbete än djurskötsel. Med nuvarande formulering kan det synas tvivelaktigt om dylika djurskötare verkligen falla under undantagsbestämmelsen. Så har dock säkerligen tämligen allmänt antagits vara fallet, och till stöd härför har åberopats arbetsrådets tolkning av motsvarande uttryck i lantarbetstidslagen.

16 §.

I konsekvens med den ståndpunkt vi ovan intagit beträffande 3 § böra i första stycket orden »trettio dagar» utbytas mot »etthundraåttio dagar» och orden »sexton gånger» utbytas mot »etthundraåtta gånger».

I andra stycket av denna paragraf har majoriteten föreslagit regler, som avses skola motsvara reglerna i 5 § om s. k. privilegierad frånvaro för kontrollerade arbetstagare. Vi anse, att detta stycke icke bör inflyta i förslaget. Anledningen härtill är i huvudsak att söka i de tillämpningssvårigheter, till vilka de föreslagna reglerna med säkerhet komma att giva upphov. Det måste nämligen även i förevarande avseende beaktas, att en regel, som är möjlig att tillämpa beträffande kontrollerade arbetstagare, icke alltid är möjlig att tillämpa beträffande de okontrollerade. Beträffande en fabriksarbetare — å vilken 5 § är tillämplig — kan arbetsgivaren relativt lätt konstatera, huruvida han är borta av orsak, som kan hänföras till privilegierad frånvaro, och huruvida han, om frånvaron ej inträffat, skulle utfört arbete för arbetsgivarens räkning samt vilken förtjänst han då skulle ha uppburit. Beträffande de okontrollerade arbetstagarna uppstå svårigheter i samtliga dessa avseenden. Anledningen till att särskilda bestämmelser i lagen införts beträffande okontrollerade arbetstagare är ju just den, att deras arbetstid och arbetsförtjänst per dag icke kan av arbetsgivaren kontrolleras. Konsekvensen fordrar enligt vår mening, att någon motsvarighet till reglerna om privilegierad frånvaro icke upptages i lagen.

Följande exempel må anföras beträffande svårigheterna att tillämpa reglerna i andra stycket. Hemarbete förekommer i relativt stor utsträckning exempelvis inom textil- och konfektionsindustrierna och inom skinnvaruindustrien. De arbetstagare, som utföra detta arbete, äro otvivelaktigt att hänföra under denna paragraf. Arbetets utlämnande tillgår så, att en representant för en familj eller en by hos fabriken avhämtar arbetsmaterialet. Därpå utföres arbetet icke blott av honom utan även av andra vuxna familjemedlemmar och kanske också av grannar. Det färdiga arbetet avlämnas sedan till fabriken av den, som uttagit arbetsmaterielet. Arbetsgivaren har i sådana fall givetvis ingen uppfattning om, i vilken utsträckning olika personer arbetat för hans räkning. Det är uppenbart, att om någon av dessa arbetstagare vill påkalla en tillämpning av reglerna i andra stycket, arbetsgivaren icke har något underlag för att bedöma, om kravet är berättigat. Motsvarande svårigheter uppstå vid skogsarbete, ehuru förhållandena där ligga annorlunda till.

20 och 21 §§.

I enlighet med vad vi ovan inledningsvis anfört anse vi, att dessa paragrafer icke böra inflyta i lagen.

17—2164 44

Kungörelsen om anlitande av postgiroörelsen vid gäldande av semesterersättning.

Av vad vi ovan inledningsvis anfört framgår, att vi anse, att någon sådan kungörelse icke bort föreslås.

Som en särskild anmärkning utöver vad vi ovan framställt mot hela den föreslagna anordningen med postgirogörelsens anlitande vilja vi angående förslagets utformning betona, att vi finna det synnerligen otillfredsställande, att en arbetsgivare vid inbetalning av semestermedel med användande av det formulär, som på begäran av kommittén utarbetats av postverket, icke skulle erhålla något bevis för att han för en viss namngiven arbetstagares räkning inbetalat en viss semesterersättning. Arbetsgivaren skulle nämligen vid insättning å postgirokontot medelst inbetalningskort komma att erhålla blott det vanliga gula kvitto, som lämnas vid insättning å postgirokonto i allmänhet, och som i huvudsak blott upptager uppgift om att ett visst belopp är insatt på ett visst postgirokonto. Om arbetstagaren ifrågasätter, att arbetsgivaren icke inbetalat beloppet, skulle arbetsgivaren därför icke ha något godtagbart bevismedel i sin hand för att styrka, att inbetalning skett just av honom och för en viss arbetstagares räkning. Han skulle i sådant fall vara tvungen att vända sig till postgirokontoret för att därifrån söka erhålla bevis med närmare uppgifter om insättningen, vilket under alla omständigheter vore en besvärlig omgång. Det är emellertid tydligt, att på grund av felskrivningar på korten och andra omständigheter det kunde bliva svårt för postgirokontoret att bland de miljontals inbetalningskort, som varje år skulle komma att insändas till kontoret, alltid hitta ett efterfrågat kort. Om kortet icke kunde återfinnas på postgirokontoret, skulle arbetsgivaren ofta stå fullständigt rättslös. Denna olägenhet skulle kunna avhjälpas genom att man gjorde blanketten[1] tredelad och på den tredje delen — avsedd att behållas av arbetsgivaren — införde samma uppgifter som på de andra båda delarna. På den tredje delen kunde vederbörande postfunktionär på den postanstalt, där inbetalningen göres, fastsätta postens kvitto och förse det med en stämpel, som träffade både kvittot och den tredje delen av blanketten. Det må erinras om att ett liknande förfarande redan nu förekommer vid skatteinbetalning å postanstalt och vid inbetalning å postanstalt av licensavgifter till statens handelskommission. Majoriteten anser, att postens intresse att slippa detta besvär bör överväga arbetsgivarens intresse att få ett kvitto av den fullständighet vi här påyrkat. Vi anse detta vara ett alltför ensidigt betraktelsesätt. Det måste vara ett allmänt intresse att den, som för nu angivna ändamål gör en inbetalning, får ett verkligt såsom bevismedel godtagbart kvitto. För detta intresse synes oss postverkets nämnda intresse böra vika.

[1] Den ovannämnda blanketten, som utarbetats av postverket, är tvådelad. Den ena delen är ett inbetalningskort, som skall behållas av postverket, och den andra delen ett s. k. bevis angående semesterersättning, som postgirokontoret omedelbart efter inbetalningen skall översända till arbetstagaren. Båda delarna skola ifyllas av arbetsgivaren.

B. Herrar Adamsson, Jansson och Sölvén:

Lagen om semester.

1 §.

Kommittén föreslår att från lagens tillämpning skola undantagas arbetstagare hos landsting, kommun eller annan menighet, för vilka gälla särskilda, av Konungen godkända föreskrifter rörande semester.

Undantaget, vartill motsvarighet saknas i gällande lag, motiveras med de svårigheter och besvär, som uppgivits ha uppstått vid den parallella tillämpning av semesterlagen och kommunala tjänstereglementen eller andra särskilda föreskrifter, vilken nödvändiggöres av lagens bestämmelse att avtal, som i något avseende stadgar mindre förmåner än lagen föreskriver, skall vara ogiltigt.

I den å sid. 48—49 i betänkandet återgivna framställningen från svenska stadsförbundets lönedelegation ha antydda svårigheter närmare utvecklats. Till vad där anföres vilja vi anmärka.

Intet hindrar att de kommunala semesterföreskrifterna anpassas efter lagen. Att enligt dessa bestämmelser löpande år i regel är kvalifikationsår kan i och för sig lika litet för kommunernas som för privata arbetsgivares del motivera en undantagsreglering. Lagens kvalifikationsregler utgöra vidare intet hinder att medgiva för de kommunala befattningshavarna förmånligare kvalifikationsgrunder. Lagens förbud att förlägga semestern till tid, då arbetstagaren är frånvarande på grund av olycksfall i arbete, grundar sig på att arbetstagaren under sådan tid är förhindrad utnyttja semestern i rekreationssyfte, vilken motivering har samma giltighet, vare sig avlöning utgår under frånvarotiden eller icke. Till argumentet att lagens regler om semesterersättning äro främmande för den kommunala uppfattningen om semestern såsom en rekreation må anmärkas att denna uppfattning icke delas av semesterlagens stiftare. Lönedelegationens erinran att olika regler kunnat komma att gälla för olika delar av en och samma semester — i det fall denna varit längre än den legala minimisemestern — är riktig i avseende å gällande lag. Med en utformning av sedvänjeregeln i enlighet med kommitténs förslag komme emellertid denna olägenhet av den parallella tillämpningen av lagen och särskilda föreskrifter att i största utsträckning elimineras, enär de kommunala befattningshavarnas bättre semester i flertalet fall torde få anses omfattad av sedvänjeskyddet.

Att vi icke anse oss kunna biträda kommitténs förevarande förslag beror emellertid icke endast på att detta, särskilt beträffande rätten till semesterersättning, kan medföra en materiell försämring, utan också därpå att en enhetlig och allmängiltig bestämning av den berörda gruppen av arbetstagare icke är möjlig och att undantagsregleringen även av denna anledning i praktiken måste leda till resultat, som vi icke kunna acceptera.

Enligt motiven är undantaget avsett för »kommunala befattningshavare, d. v. s. sådana arbetstagare, som äro upptagna i kommunal lönestat eller tjänsteförteckning eller ock eljest underkastade bestämmelser i tjänstereglementen. Arbetstagare, vilkas anställnings- och avlöningsförhållanden regleras eller kunna regleras av kollektivavtal, skola icke undantagas från lagens tillämpning».

Vad först gäller den grupp »kommunala befattningshavare», som omfattas av undantaget, vilja vi framhålla att det sätt, på vilket denna grupp definieras, icke är tillfredsställande. Definitionen överensstämmer i sak med ett alternativ, vilket i 1938 års betänkande med förslag till lag om förhandlingsrätt för kommunala tjänstemän övervägdes såsom regel för avgränsningen av denna lags tillämpningsområde men där förkastades. Det framhölls i detta betänkande att i flera kommuner lönestat och tjänsteförteckning över huvud icke torde uppgöras, varför regeln skulle medföra att för tjänstemän med enahanda ställning i skilda kommuner olika föreskrifter skulle komma att gälla av endast formell anledning. Även om hänsyn toges blott till kommuner, där lönestat och tjänsteförteckning förekommo, så funnes det icke någon genomförd regel angående *vilka* befattningar som där skulle upptagas.

Mot tillämpning av denna regel för avgränsning av semesterlagens tillämpningsområde i avseende å de kommunalanställda kunna samma argument anföras. Någon enhetlig praxis beträffande kommunala »föreskrifter rörande semester» finnes lika litet som beträffande regleringen av de »kommunala befattningshavarnas» anställningsvillkor i övrigt. Kommunerna ha härutinnan full frihet. Att avgränsningen av tillämpningsområdet för en civillag på detta sätt lägges i kommunernas händer kan icke vara tillrådligt.

Undantaget är avsett att omfatta de kommunala tjänstemännen. Av vad kommittén anför om arbetstagare under kollektivavtal följer emellertid att icke alla tjänstemän undantagas utan endast sådana, vilkas anställnings- och avlöningsförhållanden icke kunna regleras genom kollektivavtal. Om eller i vad mån en kollektivavtalsmässig reglering är möjlig i fråga om tjänstemän är nu emellertid synnerligen oklart beträffande såväl tjänstemän med som tjänstemän utan ämbetsmannaansvar. (Se bland annat arbetsdomstolens dom nr 7/1939 och Reg. R. årsbok 1942 nr 25.) Denna oklarhet är anledningen till att vi icke heller kunna tillstyrka en avgränsning efter norm av möjligheten att träffa kollektivavtal. Att såsom sådan norm välja förefintligheten av ämbetsmannaansvar torde vara uteslutet redan med hänsyn till denna frågas speciella svårbedömlighet för de kommunalanställdas del; därtill kommer olämpligheten av att åt administrativ myndighet överlämna prövningen av ett rent straffrättsligt spörsmål.

De betänkligheter vi sålunda hysa beträffande förevarande undantagsregel försvagas icke av kommitténs förslag att giltigheten av kommunala semesterföreskrifter skulle vara beroende av att föreskrifterna godkänts av Kungl. Maj:t och att av föreskrifterna tydligt skall framgå vilka befattningshavare de avse. En oenhetlig praxis skulle icke kunna förebyggas, även om god-

kännandet kunde begränsas att avse befattningar, vilka efter överenskommelse mellan kommunernas sammanslutningar och de kommunalanställdas organisationer upptagits i de »normalreglementen», kommittén rekommenderar. Dylika reglementen skulle — om över huvud enighet kunde uppnås om dem — av vederbörande kommunala sammanslutningar endast kunna rekommenderas de anslutna kommunerna, men någon skyldighet för dessa — långt mindre för de icke anslutna — att efterkomma rekommendationen skulle icke förefinnas. Kungl. Maj:ts godkännande skulle för övrigt — i fråga om det kommunala tjänstemannabegreppets bestämning — betyda ett enligt vår mening icke önskvärt administrativt föregripande av en allmän tjänstemannalagstiftning.

Av nu anförda skäl ha vi ansett att bestämmelsen i 1 § andra stycket b) icke bort upptagas i kommitténs förslag. — I samband härmed vilja vi ifrågasätta om ej i 2 § första stycket med »avtal» uttryckligen bör likställas »av kommun utfärdad föreskrift».

3 §.

I gällande lag (3 § andra stycket andra punkten) stadgas att avbrott i anställningen ej må utöva inverkan på rätten till semester, såframt detta med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt (avbrottsregeln). Denna bestämmelse har kommittén ansett kunna utgå ur lagen, då den efter karenstidens förkortning till 30 dagar torde komma att få endast obetydlig praktisk betydelse. I specialmotiveringen uttalas att någon farhåga icke torde behöva hysas för att avbrottsregelns borttagande skulle kunna föranleda arbetsgivaren att avsiktligt åstadkomma avbrott i anställningen för att därigenom beröva arbetstagaren hans semesterrätt. Skulle i något fall avbrott i anställningen vara förestavat av dylikt syfte, heter det vidare, synas möjligheter föreligga att utan avbrottsregel komma till rätta med ett sådant förfarande.

Kommittén utgår sålunda från att jämväl med nya lagen situationer kunna inträffa, i vilka man vid bedömande huruvida semesterrätt föreligger bör bortse från anställningsavbrott, men förutsätter tydligen att, om avbrottet vidtagits av arbetsgivaren i syfte att beröva arbetstagaren semesterrätt, möjlighet härtill finnes på grund av någon allmän rättsgrundsats. Utan att ingå på spörsmålet om förefintligheten och räckvidden av en sådan grundsats vilja vi emellertid som vår mening framhålla att något rimligt skäl för att ersätta uttryckliga lagregler med allmänna rättsgrundsatser icke finnes. Härtill kommer att den gällande lagens avbrottsregel ju icke avser endast anställningsavbrott i det av kommittén angivna syftet utan anställningsavbrott över huvud, vilka vid ett rent objektivt bedömande anses icke skäligen böra tillmätas betydelse i semesterhänseende. Den principiella motivering för avbrottsregeln, vilken anfördes av arbetsdomstolens ordförande i hans yttrande över förslaget till lag om arbetsavtal och av 1936 års semestersakkunniga, påverkas icke av karenstidens nedsättning.

Vad den praktiska betydelsen av en avbrottsregel angår kan det för övrigt ifrågasättas, om denna verkligen blir mindre i och med den lagstadgade semesterrättens utsträckning till de korttidsanställda. Just beträffande de typiskt korttidsanställda, vilkas anställningar i regel äro bundna till säsonger eller eljest till perioder av ett endast tillfälligt arbetskraftsbehov, och som ofta förflyttas mellan olika arbetsplatser, äro avbrott en synnerligen vanlig företeelse. Så länge för semesterrätt erfordrats en så lång karenstid som 180 dagar, har det ofta varit arbetsgivaren likgiltigt huru ett avbrott rättsligen vore att betrakta och har han följaktligen saknat intresse att på förhand markera avbrottet såsom anställningsavbrott. Han har tvärtom haft intresse att icke göra detta. Karenstidens nedsättning till 30 dagar måste givetvis föranleda honom att söka framställa avbrotten såsom avbrott i anställningen, inte bara genom att i efterhand söka ge en tyst permittering karaktär av avskedande utan också genom att vid själva avbrottet ersätta en eljest naturlig permittering med formell uppsägning. Men alldeles oavsett arbetsgivarens syfte och förfarande härutinnan uppkommer frågan, vilken verkan ett efter uppsägning följande avbrott med hänsyn till avbrottets relativa längd, praxis inom området och andra rent objektiva förhållanden skäligen bör tilläggas.

Vi anse i enlighet med vad nu sagts, att avbrottsregeln bort upptagas i kommitténs förslag såsom en andra punkt i 3 § andra stycket. Mot den nuvarande regeln har ofta anmärkts att den vore alltför vag och obestämd och gjorts gällande att detta varit anledningen till att — mot vad departementschefen 1938 förutsatte — regeln givit upphov till ett förhållandevis stort antal tvister. Det ligger nu i sakens natur att en för alla fall av anställningsavbrott otvetydig regel icke kan uppställas. Regeln skulle dock möjligen kunna ges ett något fastare innehåll än den nu äger, om man uttryckligen angåve de omständigheter, till vilka skälighetsprövningen skulle hänföra sig. Vi förorda förslagsvis följande formulering:

»Ej heller må avbrott i anställningen utöva sådan inverkan, såframt detta skulle vara oskäligt med hänsyn till anledningen till avbrottet, avbrottets kortvarighet i förhållande till anställningsperiodernas längd, avbrottets förläggning eller inom företaget eller yrkesområdet vanligen tillämpad ordning.»

4 §.

I fråga om sådan längre semester, som grundar sig på sedvänja, har kommittén intagit den ståndpunkten att semestern i sin helhet skall vara underkastad lagens samtliga bestämmelser. Med undantag för sedvänjefallen skall beträffande semester utöver den legala minimisemestern råda avtalsfrihet. Vi ansluta oss i princip till denna uppfattning. Det är emellertid enligt vår mening önskvärt att i lagen upptages en regel för det fall att avtal om bättre semester än minimisemestern i något avseende lämnat rätten till den överskjutande semestern oreglerad. Vid avtal om längre semester förekommer i allmänhet ej att parterna uttryckligen överenskomma om kvalifikation, förläggning, semesterersättning o. s. v. i avseende å den del av semestern, som

överskjuter den lagstadgade. För att skapa största möjliga klarhet i semesterförhållandena på detta område synes i lagen böra införas en bestämmelse, enligt vilken avtalad längre semester skall, i de avseenden ej annat överenskommits, vara underkastad lagens bestämmelser.

Kommittén uttalar, efter framhållande av att det av praktiska skäl måste vara av stort värde att icke olika delar av en och samma semester bedömas efter skilda regler, att från denna synpunkt lagen även i de fall, där den längre semestern utgår på grund av avtal, borde äga tillämpning på semestern i dess helhet. Häremot har kommittén emellertid ansett principiella betänkligheter möta med hänsyn till den inskränkning av avtalsfriheten, som en sådan lagregel skulle innebära. Med den av oss ifrågasatta utformningen av regeln skulle dock icke kunna göras gällande att denna innebure ett intrång i avtalsfriheten. Regeln blir enligt vårt förslag dispositiv, i vilket avseende den skiljer sig från sedvänjeregeln; dennas karaktär av tvingande har kommittén icke ansett hindra en utvidgning av sedvänjeskyddet. Bedömandet av huruvida i hithörande fall rätt t. ex. till semesterersättning föreligger blir för närvarande, om uttrycklig bestämmelse ej finnes i avtalet, beroende av vad som tolkningsvis kan inläggas i detta. Semesterersättning utgår, om avtalet kan anses innefatta överenskommelse att lagen eller åtminstone dess bestämmelse om sådan ersättning skall gälla i fråga om semestern i dess helhet. Uppenbarligen måste emellertid en avtalstolkning av detta slag ofta vara förenad med oöverkomliga svårigheter och resultatet av densamma framstå som godtyckligt eller slumpartat. Den utgår från att ett avtal om t. ex. »tre veckors semester» i avseende å en av veckorna avser en semester av annan och lägre kvalitet än den, som tillkommer semestern för de två övriga veckorna, och från att detta varit kontrahenternas mening. Oss synes det vara mera befogat att presumera motsatsen, alltså att, om intet annat sagts, semestern avsetts skola vara av samma kvalitet. Den av oss ifrågasatta regeln synes oss också starkt motiverad från synpunkten av bevisskyldighetens fördelning. Den betyder därutinnan att den skyldighet, som arbetstagaren nu har rörande avtalets innehåll, överflyttas på arbetsgivaren. Detta synes oss riktigt och rimligt med hänsyn till de större möjligheter arbetsgivaren som regel har att bestämma arbetsavtalets utformning.

Ett just i förevarande sammanhang beaktansvärt praktiskt motiv för den föreslagna regeln utgör den ordning kommittén föreslagit för semesterersättningens gäldande. Skulle rätt till semesterersättning, i vad den svarar mot avtalad bättre semester, icke kunna grundas på lagen, torde detta medföra att arbetsgivaren icke kan förpliktas att till postgirokontoret inbetala sådan semesterersättning utan har ej blott rätt utan också gentemot arbetstagaren plikt att utgiva ersättningen till denne personligen. Detta — även ur arbetsgivarens synpunkt — föga tilltalande resultat undgås, om lagens bestämmelser i allo göras tillämpliga å semestern i dess helhet. Den avtalsfrihet parterna enligt den föreslagna regeln skulle äga i fråga om semesterersättning utöver den, som utgår vid minimisemester, skulle tydligen endast

avse ersättningsrätten såsom sådan men icke sättet för ersättningens utgivande.

En regel i ämnet torde böra upptagas som ett tredje stycke av 4 § och förslagsvis erhålla följande formulering:

»Har mellan arbetsgivare och arbetstagare träffats avtal om längre semester än i lagen föreskrives, skall, i de avseenden ej annat överenskommits, arbetstagarens rätt till semester bedömas enligt lagen med avseende å semestern i dess helhet. Rörande beräkning av å kalendermånad belöpande del av semestern skall vad i andra stycket sägs äga motsvarande tillämpning.»

13 §.

Enligt 13 § i lagförslaget må arbetsgivare till djurskötare utgiva enbart semesterlön, i vad avser semestertid utöver sex dagar.

Vi kunna för vår del icke finna någon godtagbar anledning varför djurskötarna i semesterhänseende skulle behandlas på annat sätt än övriga arbetstagare inom jordbruket. Mot en årsarbetstid för dessa senare av 2 400 timmar svarar för djurskötarnas del en tid av 2 800 timmar, uttagen på det sätt att dessa arbetstagare endast kunna räkna med en fridag varannan vecka. Det kan knappast råda delade meningar om att denna ordning är oförnuftig redan ur jordbruksnäringens egen synpunkt; att däri är att söka den huvudsakliga anledningen till svårigheterna att rekrytera djurskötarepersonalen kan med säkerhet antagas. Från arbetarskyddssynpunkt är den nuvarande särbehandlingen av djurskötarna i såväl arbetstids- som semesterhänseende förkastlig.

Någon tvingande nödvändighet att undantaga djurskötarna från rätt att utfå hela semestern i ledighet torde icke föreligga. I varje fall för de större och medelstora jordbruken — och arbetstagare, som uteslutande eller ens huvudsakligen användas för djurskötsel, torde regelmässigt endast förekomma vid dylika — lärer det inte vara omöjligt att genom anlitande av andra lejda arbetstagare respektive familjemedlemmar skaffa ersättare under de högst sex semesterdagar om året det här är fråga om, särskilt som dessa dagar kunna fritt förläggas av arbetsgivaren och icke behöva utgå i sammanhang.

I enlighet med vad nu sagts anse vi att 13 § icke bort upptagas i kommitténs förslag.

19 §.

I sista stycket av denna paragraf upptages i sak oförändrad bestämmelsen i 12 § sista stycket gällande lag att semesterersättning icke skall utgå, då anställning avbrytes genom dödsfall eller upphör till följd av arbetstagarens pensionering.

Såsom kommittén anmärker ha starka meningsskiljaktigheter gjort sig gällande rörande denna bestämmelse. 1936 års semestersakkunniga ansågo att semesterersättning helt var att jämställa med upplupen lön och att den därför skulle vid arbetstagarens dödsfall utbetalas till hans rättsinnehavare.

Undantagsbestämmelsen tillfördes lagen efter yrkanden under remissbehandlingen och motiverades med att i hithörande fall något rekreationsbehov icke förelåge. Kommitténs motivering är densamma.

Att vid dödsfall något rekreationsbehov icke kan åberopas som grund för semesterersättning är ju riktigt. För att ersättningen i dessa fall skall utgå till dödsboet kan, förutom billighetssynpunkter, endast åberopas dess karaktär av intjänt löneförmån, i *varje* annat avseende än just det förevarande — såsom i fråga om kvittning, utmätning och införsel — likställd med arbetslön. Det är också riktigt att efter pensionering något behov av semester*ledighet* icke finnes; semester innebär emellertid icke endast ledighet utan också ekonomiskt bidrag att i rekreationssyfte utnyttja ledigheten. Mot undantag för pensionsfallen vore mindre att erinra, om lagen uppställde villkor i avseende å pensionens storlek. Nu stadgas emellertid icke några som helst villkor i detta avseende lika litet som i fråga om den tid, för vilken pension skall utgå; även det obetydligaste tillsvidareunderstöd diskvalificerar från rätt till semesterersättning. Det riktiga i dessa fall vore givetvis antingen att pensionen icke utginge förrän efter det antal dagar, för vilka semesterersättning intjänats, eller att å semesterersättningen avräknades vad av pensionen belöper å det antal dagar, för vilka ersättningen utgår.

Med kommitténs förslag rörande formen för semesterersättningarnas erläggande komme undantagsregeln att huvudsakligen drabba de långtidsanställda arbetstagarna. Det måste tydligen framstå som egendomligt att, medan de korttidsanställda som regel icke behöva räkna med förlust av semesterersättning, dylik förlust däremot — på grund av omständigheter, varöver arbetstagaren ej kan råda — skall drabba anställda, som under lång tid varit knutna till företaget.

De *billighetsskäl,* som tala för att intjänt semesterersättning utgår till dödsboet respektive pensionären, torde icke behöva utvecklas.

Vi anse att bestämmelsen i 19 § sista stycket icke bort upptagas i lagförslaget.

C. Herrar Jansson och Sölvén.

Enligt sina direktiv har kommittén haft att ägna uppmärksamhet åt spörsmålet om semester för sådana arbetstagare, vilka visserligen i många fall under avsevärd tid utföra arbete åt en och samme arbetsgivare, men vilkas anställningsförhållanden äro sådana att semesterlagens villkor om sammanhängande anställning icke kan anses uppfyllt. Kommittén har emellertid icke funnit möjligt att inrymma dessa s. k. intermittenta arbetstagare under lagen.

Att de intermittenta arbetstagarna med hänsyn till de mellan arbetsperioderna förekommande avbrotten icke skulle äga behov av semester, är en uppfattning, som vi icke kunna biträda. Vad kommittén i detta hänseende anfört om säsongarbetarna gäller i minst lika hög grad om de grupper av arbetstagare, som här äro i fråga. Enahanda är förhållandet med invändningen att arbetslönen för de intermittenta arbetstagarna i åtskilliga fall är bestämd med hänsyn till anställningens intermittenta karaktär.

Enligt förslagets grundtanke är det skyddsbehov, semesterlagen har att tillgodose, principiellt att bedöma endast efter omfattningen av det av arbetstagaren utförda *arbetet,* oavsett den särskilda anställningens längd och bundenhet till viss arbetsgivare. Att kommittén bibehållit kravet på en viss karenstid beror icke därpå att semesterförmånen ansetts rättsligen betingad av arbetstagarens skyldighet att under en viss längre tidsperiod stå till arbetsgivarens förfogande utan sammanhänger med semesterkvalifikationens beräkning per kalendermånad. En semesterreglering för de intermittenta arbetstagarna är således icke omöjlig inom semesterlagens ram av *den* anledningen att den skulle stå i strid med den principiella uppfattning av semestern, varpå lagen bygger.

Vid ett semesterkassesystem skulle även hithörande arbetstagare kommit i åtnjutande av semester. Att kommittén icke föreslagit ett dylikt system beror av hänsyn till de organisatoriska och förvaltningsmässiga besvär, systemet otvivelaktigt medför. Kommitténs förslag beträffande semesterersättningarnas erläggande kan emellertid sägas innebära ett partiellt semesterkassesystem. Med hänsyn till det sätt, på vilket detta utformats, försvagas avsevärt de skäl, som tidigare anförts mot lagstadgad semesterrätt för de intermittenta arbetstagarna.

Det är uppenbart att avbrottsregeln, om denna bibehålles, icke skulle lösa frågan om de intermittenta arbetstagarnas semesterrätt och göra en särskild reglering av denna överflödig. Avbrottsregeln är en undantagsregel, avsedd att i särskilda fall förhindra en tillämpning av lagens »karensregel», som skulle framstå som oskälig. Om de intermittenta arbetstagarna över huvud anses böra beredas förmånen av semester, måste detta tydligen ske genom en regel, som gör semesterrätten för dem liksom för andra arbetstagare beroende

av enhetligt fixerade förutsättningar och icke av ett skälighetsbedömande från fall till fall. Vid en tillämpning av avbrottsregeln i överensstämmelse med arbetsdomstolens hittillsvarande praxis — i vilken fordran upprätthållits på att någon av anställningsperioderna uppgått till tid, motsvarande karenstiden — skulle för övrigt även med en karenstid av 30 dagar rätt till semester för intermittenta arbetstagare i allmänhet icke kunna grundas på avbrottsregeln. Under samma förutsättning får man också räkna med möjligheten att åtskilliga arbetsgivare söka förhindra uppkomsten av semesterrätt genom en sådan anordning av arbetet att arbetstagare, som eljest i enstaka fall kunnat komma upp till anställningsperioder om 30 dagar, över huvud ej bleve i tillfälle därtill.

Mot att bortse från kravet på viss fortlöpande anställning kunde från praktisk synpunkt invändas att med lagens regler om semesterersättning arbetsgivaren skulle bli nödsakad att utge sådan ersättning efter varje arbetsperiod, eventuellt dagligen. Detta kan naturligtvis inte komma i fråga, särskilt icke med det av kommittén föreslagna sättet för semesterersättningens erläggande. Vi kunna emellertid inte se något skäl, varför icke för hithörande fall i lagen skulle kunna upptagas en särskild regel om tiden för inbetalande av dylik ersättning.

Beträffande de extra stuveriarbetarna har som argument mot deras inbegripande under semesterlagen anförts att det ofta mötte svårigheter, särskilt i de större hamnarna, att föra den kontroll, som vore erforderlig för att bedöma dessa arbetstagares rätt till semester. Detta är emellertid en fråga om arbetets organisation och ledning, som tydligen icke kan få tillmätas avgörande betydelse i här ifrågavarande avseende.

Det starkaste skälet mot en specialreglering har ansetts vara att man med denna måste frånfalla kravet på viss minimianställningstid och därigenom möjliggör att semester kan även av andra arbetstagare utfås i sådana fall, då arbetstagare endast uppfyller lagens kvalifikationsvillkor men icke karensvillkoret. Vi anse emellertid att en sådan, icke avsedd konsekvens bör kunna förebyggas genom en lämplig utformning av lagreglerna med beaktande av att behovet av en reglering hänför sig till vissa arbetsområden, där användningen av intermittent arbetskraft är en *typisk* och *normal* företeelse, samt genom uppställande av villkor om ett visst minimiantal arbetade dagar såsom förutsättning för att arbetstagaren över huvud skall bli semesterberättigad.

Vad sistnämnda villkor beträffar synes det möta oöverkomliga svårigheter att fixera någon annan tidsperiod än kalenderåret, till vilken »karensdagarna» skulle kunna hänföras.

Efter övervägande av olika alternativ ha vi stannat för att förorda en reglering av de intermittenta arbetstagarnas semesterrätt av det innehåll att om arbetstagare, tillhörande yrkesgrupp, vilken på grund av arbetets natur i regel icke sysselsättes i fortlöpande anställning, utan endast vid tillfälligt behov av arbetskraft, å minst sextio dagar under ett kalenderår utfört arbete

för arbetsgivares räkning, han skall vara berättigad till semesterersättning för varje sådan kalendermånad under året, varunder han utfört arbete å minst sexton dagar. Semesterersättningen bör utgå med belopp som motsvarar arbetstagarens genomsnittliga arbetsinkomst under de dagar av månaden, å vilka arbete utförts, och erläggas i den ordning som stadgas i 20 § av lagförslaget; dock bör arbetsgivaren kunna låta anstå med erläggande av å kalenderåret belöpande ersättning intill en månad efter årets utgång. Möjlighet bör finnas att träffa kollektivavtal rörande semesterersättningens beräkning.

Undantagsvis förekommer att intermittenta arbetstagare uppnå en anställningsperiod av 30 eller flera dagar och därunder kvalificera sig till semester enligt 4 §. I sådant fall synes man vid tillämpning av den nu ifrågasatta regeln böra bortse från de dagar, å vilka arbete utförts under kvalificerande månad.

En bestämmelse i ämnet synes böra upptagas under rubriken Semesterersättning, förslagsvis efter 19 § i lagförslaget. I 3 § bör upptagas en hänvisning till bestämmelsen. Denna föranleder också vissa formella justeringar i 20 och 21 §§ i lagförslaget och i den särskilda kungörelsen om anlitande av postgirorörelsen vid gäldande av semesterersättning.

Avgränsningen av de yrkesgrupper, som avses i bestämmelsen, torde kunna överlämnas till rättstillämpningen. Några avgörande betänkligheter häremot torde icke kunna anföras, då dylika yrkesgrupper endast förekomma inom vissa arbetsområden.

Bilagor.

Bilaga 1.

Vissa främmande länders semesterlagstiftning.

1936 års semestersakkunniga ha i sitt betänkande (sid. 23—36) lämnat en översikt av lagstiftningen angående semester i Belgien, Frankrike och Norge samt ha beträffande den utländska semesterlagstiftningen i övrigt hänvisat till den redogörelse för lagstiftningen om semester i Finland, Tyskland, Österrike, Polen, Tjeckoslovakien, Luxemburg, Italien, Spanien och Rumänien, som intagits i det av kommittén angående privatanställda avgivna betänkandet med förslag till lag om arbetsavtal (sid. 131—135). Sedan de semestersakkunnigas förslag framlagts, ha vissa förändringar vidtagits i semesterlagstiftningen i de berörda länderna — bland annat har Finland erhållit en helt ny sådan lagstiftning — och även i Danmark och Storbritannien har semestern gjorts till föremål för laglig reglering. I det följande skall, med hänsyn till det intresse saken måste anses ha för svenska förhållanden, en mera utförlig redogörelse lämnas för semesterlagstiftningens nuvarande gestaltning i Danmark och Finland. Härjämte skola vissa upplysningar lämnas angående semesterfrågans nuvarande läge i Norge, Tyskland, Sovjetunionen, Storbritannien, Frankrike, Belgien, Italien, Schweiz och Amerikas Förenta Stater. Det må anmärkas, att här bortsetts från sådana förändringar, som direkt påverkats av det rådande krigstillståndet och därför kunna antagas vara av tillfällig natur.

Danmark.

I semesterlagspropositionen år 1938 (sid. 18—20) har redogjorts för ett förslag till lag om semester, som underställts 1938 års danska riksdag. Sedan under riksdagsbehandlingen vissa smärre ändringar vidtagits i förslaget, har detta upphöjts till lag genom en den 13 april 1938 utfärdad Lov om Ferie med Løn, som trätt i kraft den 1 juli 1938. I anslutning till lagen utfärdades två kungörelser, den ena den 25 juni 1938 om Ferie med Løn for søfarende och den andra den 29 juni 1938 vedrørende Lov nr 170 af 13 April 1938 om Ferie med Løn. Dessa kungörelser ha sedermera efterföljts av en rad administrativa föreskrifter avseende semesterlagens tillämpning.

Semesterlagen omfattar i princip varje arbetstagare, vare sig vederbörande är anställd i allmän eller privat tjänst. Från denna huvudregel finnas emellertid undantag av olika slag. Sålunda undantagas från lagens tillämpning *dels* vissa i lagen särskilt angivna arbetstagargrupper, *dels* de arbetstagare i statens eller kommuns tjänst, vilka efter prövning av direktören för Arbejds- og Fabriktilsynet befunnits enligt fastställda avlöningsreglementen icke vara i semesterhänseende sämre ställda än om de fallit under lagen, *dels ock* arbetstagare inom sådana yrkesområden, inom vilka arbetstagarna tillförsäkrats semester enligt kollektivavtal eller reglementen, som icke ställa dem sämre än om de fallit under lagen, och beträffande vilka yrkesområden socialministern efter hörande av direktören för Arbejds- og Fabriktilsynet förordnat, att lagen icke skall gälla.

De direkt i lagen undantagna arbetstagargrupperna utgöras av arbetstagare, för vilka semesterfrågan är ordnad genom särskild lagstiftning, samt av sådana arbetstagare å fartyg, vilka avlönas uteslutande genom andel i vinst. Till den förstnämnda kategorien höra arbetstagare hos staten, präster och lärare ävensom andra arbetstagare, som falla under lagstiftningen för statens, folkkyrkans och folkskolans tjänstemän. Vidare räknas hit lärlingar, som höra under lagen den 7 maj 1937 om lärlingsförhållandet, samt arbetstagare, som omfattas av lagen den 6 maj 1921 om rättsförhållandet mellan husbonde och medhjälpare. Det må anmärkas, att i fråga om statsanställda såsom huvudregel gäller, att den som

varit i tjänst sedan minst sex månader före kvalifikationsårets (jfr nedan) början, har rätt till »en passende» årlig semester i enlighet med de närmare föreskrifter som meddelas av vederbörande verksstyrelse eller annan chefsmyndighet. Enligt medhjälparlagen har den, som anställts för eller varit i tjänst sedan ett halvt år, rätt till 6 arbetsdagars semester under anställningstiden och den, som anställts för eller varit i tjänst sedan ett år, rätt till semester under 12 arbetsdagar. Under medhjälparlagen falla, under förutsättning av att anställningsavtalet avser bestämd tid av minst en månads längd, bland andra, hembiträden, viss sjukhus- samt hotell- och restaurangpersonal — företrädesvis sådan utan större fackutbildning och med mindre självständig ställning — samt arbetstagare i lanthushåll, bagerier, mejerier m. fl.

Huruvida en arbetstagare omfattas av semesterlagen eller ej avgöres i första hand genom beslut av direktören för Arbejds- og Fabriktilsynet, om möjligt efter förhandlingar med organisationerna på området. Beslutet kan överklagas hos socialministern, mot vars avgöranden härutinnan talan ej får föras. Under socialministerns slutliga prövning hör icke blott frågan om i det enskilda fallet en arbetstagare skall anses falla under semesterlagen eller under särskild lagstiftning utan även i varje särskilt fall frågan om arbetets art är sådant att det medför semesterrätt, eller huruvida den som utfört arbetet, därvid kan anses ha varit i annans tjänst, d. v. s. varit att rubricera såsom arbetstagare. Rörande sistnämnda spörsmål föreligger ett stort antal administrativa avgöranden. De frågor, som i enlighet med det anförda höra under administrativ myndighets avgörande, få icke hänskjutas till avgörande av domstol även om parterna äro ense därom.

Med stöd av semesterlagens undantagsbestämmelser har en rad kommunalanställda liksom även ett stort antal yrkesområden ställts utanför lagen. Vidare ha, med stöd av motsvarande stadganden i den särskilda semesterkungörelsen för sjöfolket, i stor omfattning förordnats, att nämnda kungörelse icke skall äga tillämpning å arbetstagare, anställda å fartyg.

Varje arbetstagare, som omfattas av semesterlagen, har rätt till semester med en dag för varje kalendermånad, under vilken han utfört arbete i annans tjänst under tiden från och med den 1 april närmast föregående kalenderår till och med den 31 mars löpande år, vilken tidrymd utgör kvalifikationsår. Den som varit sysselsatt året runt har således anspråk på 12 dagars semester. Arbetet behöver icke ha utförts i en och samma verksamhet. Semestern kan intjänas genom sammanläggning av arbetsperioder hos olika arbetsgivare, och den arbetstagare, som under kvalifikationsåret varit anställd en månad hos var och en av 12 olika arbetsgivare, har samma rätt till semester som den, vilken under hela kvalifikationsåret haft anställning hos samma arbetsgivare. Även kortare arbetsperioder än en månad medföra semesterrätt, vars omfattning då bestämmes i förhållande till sysselsättningens längd. Blott när arbetsperioden hos den särskilde arbetsgivaren är så kortvarig, att den icke uppgår till 6 dagar i följd, medför den — bortsett från vissa undantagsfall — icke semesterrätt.

Kravet på 6 dagars fortlöpande arbete innefattar icke jämväl ett krav på fortlöpande anställning. Det fordras blott, att arbetstagaren rent faktiskt haft arbete 6 dagar i följd. Överlåtelse av företag eller fartyg inverkar icke på semesterrätten. Såsom avbrott i anställningen skall icke anses sådan frånvaro från arbetet, som föranledes av sjukdom, olycksfall, militärtjänst, tillfälligt uppehåll i arbetet av driftsmässiga skäl, semester samt barnsbörd; men semesterns längd bestämmes dock av sysselsättningstidens längd och den härunder intjänade semesterlönen. Om således frånvaro från arbetet av angivna orsaker icke medför avbrott i den för uppkomsten av semesterrätt fastställda tidsperioden av 6 dagar, är därmed icke givet, att frånvarotiden såsom sådan kvalificerar till semester. I dylikt hänseende gäller, att frånvaro från arbetet på grund av semester icke inverkar på nästkommande semesters längd, men att vid beräkningen av semesterlönen

för sistnämnda semester hänsyn icke får tagas till den tidigare semesterlönen. I övrigt gäller, att därest lön över huvud ej utgår under tiden för frånvaron, denna icke kvalificerar till semester (vare sig semesterlön eller ledighet); och även om arbetstagaren under tiden för frånvaron äger uppbära sin avlöning, torde som regel — i varje fall för kroppsarbetarnas del — gälla, att detta förhållande icke berättigar arbetstagaren till semesterrätt för frånvarotiden. Sådana dagar, då arbetstagaren varit frånvarande på grund av sjukdom eller andra orsaker, räknas alltså i allmänhet icke arbetstagaren till godo vid bestämmande av semesterledighetens omfattning.

Såsom antytts förvärvas i vissa fall semesterrätt även för kortare arbetsperioder än 6 dagar. Sålunda anses arbetstagare, som till följd av arbetsmarknadens struktur icke har kontinuerligt arbete alla dagar i veckan men som regelmässigt hos samma arbetsgivare arbetar minst 3 dagar i veckan, uppfylla lagens krav på arbete i 6 sammanhängande dagar. Vidare ha i jordbruket sysselsatta personer rätt till semester, så snart de under kvalifikationsåret arbetat minst 25 dagar sammanlagt i samma jordbruksföretag. Dessa 25 dagar behöva ej vara sammanhängande utan kunna vara fördelade på ett flertal veckor. Slutligen har socialministern med stöd av i lagen givet bemyndigande — enligt vilket särskilda regler må utfärdas för arbetstagare, vilka såsom lösarbetare äro sysselsatta inom sådana arbetsområden, där svårigheter kunna uppstå för arbetstagare att i samma verksamhet uppnå 6 dagars sammanhängande arbete — i olika kungörelser utfärdat semesterbestämmelser för ett flertal arbetsområden, inom vilka intermittent arbete förekommer. För stuveriarbetare gäller, att semesterrätten beräknas på grundval av vederbörandes totala arbete under kvalifikationsåret, utan hänsyn till hur länge han varit sysselsatt hos de enskilda arbetsgivarna. Semestern utgår med en dag för varje 200 arbetstimmar, och semesterlönen beräknas i förhållande till hela den under kvalifikationsåret intjänade lönen. Samma regler gälla för lösarbetare å fartyg. Lösarbetare, vilka sysselsättas såsom bud hos express- och vissa likartade företag, förvärva en semesterdag för varje i semesterlön intjänat belopp av 9 kronor, oberoende av anställningstidens längd hos de särskilda arbetsgivarna, dock att semesterns längd är högst 12 dagar. Liknande bestämmelser ha utfärdats för personer, som hava guidetjänst. Även för lösarbetare inom bageri- och konditorifacket gälla särskilda regler.

Arbetstagare, som genom sitt arbete under kvalifikationsåret, d. v. s. tiden den 1 april—31 mars, förvärvat semesterrätt, äger att av den arbetsgivare, hos vilken han är anställd under den därpå följande semesterperioden eller tiden den 2 maj—30 september, utfå semester med en dag för varje månad, varunder arbetstagaren under kvalifikationsåret utfört arbete i annans tjänst. I samband med semestern skall arbetstagaren utfå under kvalifikationsåret — hos en eller flera arbetsgivare — intjänad semesterlön. Ledighet, som arbetsgivaren må bevilja före den legala semesterperiodens inträde, samt semesterlön, som utbetalats dessförinnan, inverkar icke på arbetstagarens rätt till semester med semesterlön under den legala semesterperioden.

Därest arbetstagaren hos någon arbetsgivare utfört arbete av kortare varaktighet än en månad, uppgår den å arbetet belöpande semesterledigheten till motsvarande bråkdel av en dag, dock att, såsom nämnts, kortare arbetsperioder än 6 dagar i följd icke räknas. I enlighet därmed skall en veckas arbete medföra rätt till en fjärdedels dags semester. Emellertid synes enligt praxis semester, som med hänsyn till det utförda arbetets omfattning skulle understiga en halv dag, bortfalla och semester, som skulle omfatta mer än en halv men mindre än en hel dag, höjas till en dag. Sådan förhöjning påverkar dock ej semesterlönens storlek.

Sön- och helgdagar samt sedvanliga fridagar inräknas icke i semestern. En förkortning av semesterns längd är i princip icke tillåten. Om emellertid arbetstagarens arbetstid och därmed även hans löneförmåner vid tidpunkten för semes-

terns inträde äro väsentligt större än under kvalifikationsåret och därjämte särskilda omständigheter därtill föranleda, må en omräkning ske och semesterrätten begränsas med hänsyn till förhållandena vid tidpunkten för semesterns åtnjutande. För den händelse att företag inställt verksamheten under semestern, äger den arbetstagare, som icke är berättigad till semester under alla de dagar, då arbetet sålunda ligger nere, ej rätt till särskild gottgörelse utöver semesterlönen.

Inom den legala semesterperioden den 2 maj—30 september äger arbetsgivaren bestämma den närmare tidpunkten för semestern, som skall utgå i ett sammanhang. För arbetstagare å fartyg kan emellertid semestern, om förhållandena så påkalla, förläggas till annan del av året, men semestern skall för sådan arbetstagare ges, så snart hänsyn till tjänsten medger det, och från den tidpunkt, varom avtal träffas. Därest överenskommelse om annan ordning icke träffas, skall semestern för arbetstagare å fartyg utgå, när fartyget angör någon av följande danska hamnar, nämligen den hamn i vilken fartyget är hemmahörande, den hamn där den semesterberättigade blivit anställd eller den hamn där fartygets resa slutar. Efter överenskommelse må arbetstagare å fartyg även sammanlägga två års semester. För arbetstagare i jordbruket kan semestern delas, därvid dock minst 6 dagar skola utgå i sammanhang. Därest den inom jordbruket semesterberättigade äger utfå mer än 6 dagars semester, behöva blott de 6 sammanhängande dagarna falla inom den legala semesterperioden. Vidare gäller, att för den händelse en förläggning av semestern till den legala semesterperioden skulle vara uppenbart olämplig för företaget till följd av arbetets säsongbetonade karaktär eller andra orsaker, direktören för Arbejds- og Fabriktilsynet efter förhandlingar med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna inom yrket må medge, att inom vissa yrkesområden semestern får delas eller förläggas till annan tid än den legala semesterperioden. Sådana medgivanden ha lämnats bland annat för visst statligt skogsbruk, glassfabriker, resebyråer och kuranstalter.

Arbetstagare, som samtidigt har flera antällningar — exempelvis en huvudsyssla och en bisyssla — förvärvar rätt till semester i varje anställning för sig. Någon garanti för att en dylik arbetstagare vid en och samma tidpunkt erhåller semester i de olika anställningarna finnes emellertid icke. Arbetstagare kan därför nödgas uttaga semester i varje verksamhet för sig. Arbetstagaren får dock icke utnyttja den vunna ledigheten till arbete utöver det vanliga inom de övriga företag, inom vilka arbetstagaren har arbete.

Under semestern skall lön utgå med 4 % av den under kvalifikationsåret intjänade avlöningen. Semesterlönen skall utbetalas till den semesterberättigade i samband med semesterns början. Med hänsyn härtill och då skyldigheten att utge semesterlön åvilar den eller de arbetsgivare, för vilka arbetstagaren utfört arbete under kvalifikationsåret, har det ansetts nödvändigt att få till stånd en sådan anordning, att den intjänade semesterlönen också finnes tillgänglig för arbetstagaren vid semesterns början. Det har därför föreskrivits, att därest icke den fackliga organisation, till vilken företaget hör, utbetalar semesterlönen eller garanterar densamma, utbetalning ordnas genom ett system med semestermärken (semesterkassa).

Enligt det statliga semesterkassesystemet skall arbetsgivaren i en för varje semesterberättigad utfärdad semestermärkesbok vid varje avlöningstillfälle inklistra semestermärken till belopp motsvarande 4 % av arbetstagarens under arbetsperioden intjänta lön (såväl tidlön som ackord). Vid beräkningen av semesterlönen skall hänsyn icke tagas till lön, som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader, och ej heller till övertidstillägg och dylikt. Så framt i lönen ingår kost och logi, skall värdet härav beräknas enligt de för olycksfallsförsäkring givna bestämmelserna.

Det har i semesterlagens tillämpningsföreskrifter framhållits, att arbetstagaren visserligen har rätt att vid varje avlöningstillfälle erhålla semestermärken, men

att arbetstagaren — särskilt när anställningsförhållandet är mera fast eller då arbetstagaren jämlikt anställningsvillkoren erhåller sin avlöning även under semestern — kan underlåta att begära semestermärken. I enlighet härmed har för de privatanställdas del mellan Dansk Arbejdsgiverforening och vederbörande arbetstagarorganisation överenskommits, att inklistrandet av semestermärken icke skall ske varje vecka eller månad så länge de anställda äro i arbete. När anställningsförhållandet upphör, skall emellertid arbetsgivaren i en för den anställde då anskaffad semestermärkesbok inklistra märken till belopp, motsvarande den intjänta semesterlönen.

Semestermärken få av arbetsgivarna köpas å postanstalterna och finnas i åtta olika valörer från 5 öre upp till 5 kronor. Vid semesterlönens beräkning sker avrundning så, att för belopp på 1 och 2 öre icke inklistras några märken, under det att för belopp på 3—7 öre insättes ett 5-öres märke och för belopp på 8—10 öre ett 10-öres märke.

Semestermärkesböcker tillhandahållas arbetstagarna kostnadsfritt å varje postanstalt. En semestermärkesbok gäller blott för ett kvalifikationsår, och semestermärken, som hänföra sig till visst kvalifikationsårs arbete, få icke överföras till semestermärkesboken för följande kvalifikationsår. När arbetstagarens anställning upphör, skall arbetsgivaren i boken anteckna sysselsättningstidens längd, värdet av under angiven tid i boken inklistrade märken, ävensom den tid, arbetstagaren på grund av sjukdom eller annan anledning varit frånvarande från arbetet. I sammanhang med märkenas inklistrande behöver arbetsgivaren icke göra anteckningar i boken. Sammanräkning av märkena ombesörjes av arbetstagaren.

Därest arbetstagaren är i arbete vid den tidpunkt, då semester beviljas, d. v. s. normalt under semesterperioden den 2 maj—30 september, skall arbetsgivaren i semestermärkesboken intyga, att arbetstagaren är berättigad att från viss angiven dag åtnjuta semester med angivet antal dagar. Arbetstagaren har därefter att, när semestern skall börja, inlämna boken på postanstalt, som utbetalar ett belopp, motsvarande de inklistrade semestermärkenas sammanlagda värde.

Är arbetstagaren arbetslös vid den tid, då han önskar utnyttja sin semesterrätt, skall den arbetslöshetskassa, vari han är medlem, i semestermärkesboken vitsorda, att arbetstagaren uttager semester under visst antal dagar från angiven dag. Under denna tid är arbetstagaren avskuren från rätten till arbetslöshetsunderstöd. Är arbetstagaren icke arbetslöshetsförsäkrad, lämnas motsvarande vitsord av »det sociale Udvalg» i den kommun, där arbetstagaren är bosatt. Detsamma gäller om den, som intjänat semesterrätt, övergått till att bli självständig företagare, eller då semesterberättigad kvinna övergått till arbete i hemmet.

Därest arbetstagare underlåter att före den legala semesterperiodens utgång den 30 september hos postverket framställa anspråk på att få intjänade semestermärken inlösta, gäller såsom huvudregel, att anspråket förfaller. I vissa undantagsfall må emellertid semestern förläggas även utanför den legala semesterperioden, och i dylika fall kan inlösen av semestermärken ske även före semesterperiodens början och efter dess slut; dock att semesterlön, som hänför sig till visst års semester icke får utbetalas före den 1 april samma år och efter den 1 april påföljande år. Semesterlön, angående vars utfående icke framställts anspråk hos postverket före utgången av det kvalifikationsår, under vilket den under föregående kvalifikationsår intjänade semestern skulle ha utgått, tillfaller semesterkassan.

De fall, där semestermärken må inlösas av postverket efter semesterperiodens utgång den 30 september, äro främst sådana, där på grund av lagens bestämmelser semestern — såsom inom jordbruket och säsongbetonade fack — får förläggas utom den legala semesterperioden. Vidare kan här vara fråga om fall, där arbetstagaren till följd av sjukdom, värnplikt, straffverkställighet eller arbetsgivarens underlåten-

het att betala semesterlön varit förhindrad åtnjuta semester under semesterperioden.

För den händelse den semesterberättigade till följd av anställningsförhållandets karaktär, sedvana eller dylikt erhåller avlöning jämväl under semestern, kan han givetvis icke under semestern fordra, förutom den vanliga lönen, jämväl semesterlön efter semesterlagens bestämmelser. Omvänt äger arbetsgivaren innehålla lönen för de dagar, för vilka han betalar arbetstagaren semesterlön jämlikt bestämmelserna i lagen.

Semesterlönen utgör såsom nämnts 4 % av arbetstagarens under kvalifikationsåret intjänta lön för sådant arbete, som medför semesterrätt. Den omständigheten att en arbetstagare åtnjuter längre semester än vad i lagen stadgas föranleder icke därtill att han, när han lämnar sin anställning, har anspråk på semesterlön efter annan och högre grund än angivna procent av uppburen lön. Dylikt anspråk kan därför icke stödjas på lagens stadgande om skydd för bättre sedvänja; lagen gör alltså icke någon inskränkning i sådana längre gående semesterförmåner, som kunna utgå jämlikt andra lagar och föreskrifter, överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare, skiljedom eller sedvänja.

Lagens huvudregel om semesterlönens storlek gäller icke för det fall, att arbetstagaren ej uppbär lön direkt från den verksamhet, i vilken arbetet utföres, utan avlönas med drickspengar eller på något annat från det allmänna avlöningssystemet avvikande sätt. För dessa arbetstagarkategorier, huvudsakligast serverings- och hotellpersonal, har semesterlönen fastställts till visst belopp för vecka. Även andra beräkningsgrunder finnas.

Den semesterberättigade är skyldig att använda de lediga dagarna till semester, och rätten till semesterlön bortfaller för hela semesterperioden, därest arbetstagaren under semestern åtager sig avlönat arbete. Arbetsgivaren äger i regel icke mot arbetstagarens fordran på semesterlön kvitta fordran, som arbetsgivaren må ha hos arbetstagaren, och arbetsgivaren kan icke genom att under kvalifikationsåret kontant utbetala semesterersättning fritaga sig från skyldigheten att utge semesterlön. Semesterrätten är rent personlig, och överlåtelse av semesterrätten är belagd med straff. Om den semesterberättigade emellertid avlidit innan han utfått intjänt semesterlön, tillfaller semesterlönen dödsboet. Avgår arbetstagaren med pension, är han berättigad till semesterersättning i vanlig ordning, men arbetsgivaren äger av pensionen innehålla vad som belöper på det antal dagar för vilket semesterersättning utgår. I detta sammanhang bör slutligen märkas, att varje avtal, varigenom den i lagen fastställda semesterrätten efterges, är ogiltigt. Arbetsgivare, som träffar dylikt avtal, straffas med böter.

För arbetstagare å fartyg gälla i viss mån särskilda regler. Sålunda avgöras beträffande dylika arbetstagare de frågor, vilkas avgörande enligt lagen eljest ankommer på direktören för Arbejds- og Fabriktilsynet eller socialministern, av ministern för handel, industri och sjöfart. Denne äger förordna om sådana undantag från lagens bestämmelser, som kunna vara nödvändiga och lämpliga till följd av de för sjöfarten gällande förhållandena. I enlighet härmed har såsom förut anförts utfärdats en särskild kungörelse med semesterbestämmelser för sjöfartens del.

Det statliga semesterkassesystemet torde utnyttjas främst av oorganiserade arbetsgivare och av organiserade arbetsgivare inom vissa mindre yrkesområden. För det stora flertalet arbetstagare tillämpas emellertid en annan anordning. Vid sidan av det legala systemet finnas nämligen dels ett system med privata semesterkassor och dels ett semesterkortsystem.

Systemet med privata semesterkassor — som framförallt torde användas av en del större hantverksorganisationer — är i allmänhet baserat på ett mellan Dansk Arbejdsgiverforening och De samvirkende Fagforbund träffat standardavtal till ledning för de organisationer, vilka vilja sluta avtal om inrättande av dylika semesterkassor. Enligt ifrågavarande system är det arbetsgivarens organisation, som till-

handahåller semestermärken och semestermärkesböcker. Semesterlönen utbetalas även av arbetsgivarorganisationen eller eventuellt av arbetstagarorganisationen. I övrigt råder ingen större skillnad mellan detta system och det statliga.

Även för semesterkortsystemet, som är det vanligast förekommande och som kommer till användning inom så gott som hela den organiserade industrien, har av arbetsmarknadens huvudorganisationer utarbetats ett standardavtal till vägledning för de organisationer, som vilja överenskomma om ifrågavarande system. Enligt detta förekomma inga semestermärken. För årsanställd arbetstagare sker intet annat, än att han under semesterperioden får åtnjuta den semester, till vilken arbetet under kvalifikationsåret berättigar honom, samt därvid uppbära intjänad semesterlön. För att tillförsäkra sådana arbetstagare, som byta anställning, semesterrätt, finnas särskilda för kvalifikationsår gällande, i brevkortsformat enligt standardformulär tryckta semesterkort. Då arbetstagaren lämnar anställningen, skall arbetsgivaren till arbetstagaren överlämna ett dylikt semesterkort, å vars framsida arbetsgivaren skall ange — förutom arbetstagarens namn, titel och födelsedata — den tid, under vilken arbetstagaren varit sysselsatt hos arbetsgivaren, ävensom den av arbetstagaren därunder uppburna lön, vilken är av beskaffenhet att böra ligga till grund för semesterlönens beräknande. Den arbetsgivare, hos vilken arbetstagaren är sysselsatt under semesterperioden, är skyldig bereda arbetaren den ledighet, som svarar mot det under kvalifikationsåret utförda arbetet. Den semesterlön, vilken belöper sig på avlöning som intjänats hos dylik arbetsgivare, utbetalas utan alla formaliteter till arbetstagaren vid semesterns början. Till den eller de övriga arbetsgivare, hos vilka arbetstagaren haft anställning under kvalifikationsåret, skall arbetstagaren, innan hans semester tager sin början, avlämna eller översända det semesterkort, han erhållit vid vederbörande anställnings upphörande, med begäran att intjänad semesterlön skall översändas till arbetstagaren. Å semesterkortet skall då finnas intyg om tiden för semesterns början. Dylikt intyg utfärdas av den arbetsgivare, hos vilken arbetstagaren vid ifrågavarande tidpunkt är anställd. Är arbetstagaren arbetslös eller sysselsatt hos oorganiserad arbetsgivare, utfärdas intyget av vederbörande fackförening.

Finland.

De tidigare i Finland gällande lagbestämmelserna om semester ha den 1 maj 1939 avlösts av en helt ny, den 21 april 1939 utfärdad semesterlagstiftning, bestående av dels en lag om arbetstagares semester dels ock en lag om semester i vissa fall för innehavare av tjänst eller befattning, anställd i kommuns eller annat offentligt samfunds tjänst. Ifrågavarande lagstiftning omfattar emellertid icke arbetstagare å fartyg, utan för dessa arbetstagare har den 2 juni 1939 utfärdats en särskild semesterlag. Den 11 juli 1941 ha vissa ändringar vidtagits i den allmänna semesterlagen, åsyftande bland annat att bereda ökad semesterrätt för korttidsanställda arbetstagare.

Under den allmänna semesterlagen faller varje arbetstagare, som står i arbetsavtals- eller läroavtalsförhållande till arbetsgivare, med undantag dock för arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj samt person som erhåller sin lön endast i form av vinstandel. Det har i lagen särskilt utsagts, att densamma även gäller arbetstagare, vilka samfällt, såsom ett arbetslag, förbundit sig att under arbetsgivarens ledning och uppsikt utföra visst arbete, samt arbetare som av dessa med arbetsgivarens samtycke anställts att biträda vid arbetet.

Med arbetsavtalsförhållande avses endast ett privaträttsligt arbetsförhållande. På offentligrättsliga tjänste- och befattningsförhållanden tillämpas den för dylika förhållanden utfärdade särskilda semesterlagen. I denna lag stadgas, att innehavare av tjänst eller befattning, anställd i kommuns eller annat offentligt sam-

funds tjänst, skall — därest han icke på grund av andra bestämmelser eller enligt avtal är tillförsäkrad minst lika lång semester som den, varom stadgas i allmänna semesterlagen — vara berättigad till semester av sådan längd. Beträffande semester för innehavare av statstjänst hänvisas i lagen till vad därom särskilt är stadgat.

De förmåner, som utgå enligt allmänna semesterlagen, äro dels semester (ledighet med lön) och dels ersättning för semester.

Såsom huvudregel för uppkomsten av rätt till semester gäller, att arbetsförhållandet skall ha fortgått utan avbrott 6 månader före den 1 september. I fråga om arbete i jordbruk jämte därtill hörande binäringar eller arbete som utföres i omedelbart samband med lanthushåll eller ock andra sådana arbeten av säsongbetonad natur, i vilka semesterns förläggning till sommaren skulle medföra svårigheter för företaget, är dock den avgörande tidpunkten den 1 december. I dessa fall skall alltså arbetsförhållandet utan avbrott ha varat 6 månader före den 1 december.

I fråga om semesterns längd har lagen gjort en kategoriklyvning. Sålunda skiljes till en början mellan arbetstagare i allmänhet, arbetstagare som icke fyllt eller fyller 16 år under det kalenderår, då semester skall utgå, samt slutligen arbetstagare vid handelsrörelse och å kontor ävensom därmed jämförliga företag.

För arbetstagare i allmänhet utgår semester med 5 arbetsdagar, om arbetsförhållandet varat minst 6 månader före den 1 september (1 december), med 9 arbetsdagar om arbetsförhållandet varat minst ett år före sagda dag och med 12 arbetsdagar om arbetsförhållandet varat minst 5 år före nämnda dag. Den som under det kalenderår, då semestern utgår, icke fyllt eller fyller 16 år, har rätt till 6 respektive 12 arbetsdagars semester, allt eftersom arbetsförhållandet före den 1 september varat minst 6 månader eller ett år. Arbetstagare vid handelsrörelse och å kontor ävensom därmed jämförliga företag skall beredas semester med en vecka, där arbetsförhållandet varat minst 6 månader före den 1 september, med 2 veckor, där arbetsförhållandet fortgått ett år, med 3 veckor, där det fortgått 5 år, och med en månad, där arbetsförhållandet fortgått 10 år före nämnda dag.

Som arbetsdag må icke räknas söndag eller kyrklig eller annan högtidsdag, ej ens i sådant fall, att arbetstagaren under sådan dag skolat vara i arbete.

För att ett arbetsförhållande skall anses ha fortgått utan avbrott fordras icke nödvändigtvis, att arbetstagaren faktiskt utfört arbete utan något avbrott. Även om arbetsförhållandet är sådant, att arbetstagare är skyldig att vara i arbete endast någon eller några dagar i veckan, anses nämligen arbetsförhållandet pågå utan avbrott. Arbetsförhållandet anses ej heller ha avbrutits, om företaget byter ägare eller innehavare, eller då arbetstagare varit frånvarande från arbetet till följd av repetitionsövningar eller inkallelse i extra ordinarie tjänstgöring eller sådan sjukdom eller annat förfall, som icke beror på arbetstagaren och fortbestått högst en månad åt gången, eller då arbetstagare på grund av förlossning varit under den i lag stadgade tiden förhindrad arbeta, men arbetstagaren så snart förfallet upphört ånyo inträtt i arbete.

Även för det fall att ett arbetsförhållande avbrytes men därefter ånyo upptages, må stundom bortses från avbrottet, som alltså då icke inverkar på semesterrätten. Härom stadgas, att arbetstagare ej må till följd av avbrott, som med hänsyn till arbetsförhållandets giltighetstid är att anse såsom obetydligt, gå miste om sin rätt att i avseende å semester räkna sig tillgodo den tid, varunder arbetsförhållandet före avbrottet fortgått. Avbrottet skall anses obetydligt om det icke överstiger en vecka där arbetsförhållandet före avbrottet fortgått minst 6 månader, 2 veckor där arbetsförhållandet bestått ett år, 3 veckor där det varat 5 år, och en månad där arbetsförhållandet fortlöpt 10 år före avbrottet. Samma rätt att tillgodoräkna sig arbetsförhållande före ett avbrott tillkommer arbets-

tagare, som inkallats att fullgöra sin värnplikt eller i tjänstgöring under tiden för krigstillstånd eller tjänstepliktsarbete eller ock på grund av sjukdom eller förlossning varit frånvarande från arbetet under längre tid än en månad respektive den tid efter förlossning, då barnaföderska ej får hållas i arbete, men inom en månad efter fullgjord skyldighet eller hindrets upphörande ånyo inträtt i arbete.

Arbetsgivaren äger bestämma, när semestern skall utgå, dock att semestern skall utgå i ett sammanhang och förläggas till en i lagen fastställd semesterperiod, som för arbetstagare i allmänhet och underåriga arbetstagare är tiden mellan den 2 maj och den 30 september, samt för affärs- och kontorsanställda tiden den 15 maj—15 september. I vissa fall äger emellertid arbetsgivaren förlägga semestern till annan tid under samma kalenderår ävensom uppdela semestern. I fråga om arbeten i jordbruket, dess binäringar eller arbeten i omedelbart samband med lanthushåll eller andra arbeten av säsongbetonad natur, i vilka utgivande av semester under sommarsäsongen skulle medföra svårigheter för företagets verksamhet, äger således arbetsgivaren full frihet beträffande semesterns förläggning i dess helhet, och såvitt angår jordbruket och nyssnämnda därmed nära besläktade arbete må jämväl med arbetstagarens samtycke uppdelning av semestern ske, därvid dock, om semesterns längd uppgår till mer än 6 dagar, en ledighetsperiod måste vara minst 6 dagar i följd. Vidare må — därest så är nödvändigt för undvikande av avbrott i arbetet eller om arbetstagaren därtill samtycker — för arbetstagare i allmänhet den del av semestern, som överskjuter 9 dagar, förläggas särskilt och till vilken tid av året som helst. Med arbetstagarens samtycke må jämväl semestern för affärs- och kontorsanställda uppdelas eller förläggas till annan tid än den legala semesterperioden. Slutligen gäller, att därest arbetstagare, som under tiden för av arbetsgivaren bestämd gemensam ledighet erhållit semester, på grund av senare under samma kalenderår fortgående arbetsförhållande blivit berättigad till ytterligare semester — d. v. s. som erhållit sin semester innan han blivit berättigad till så lång semester vartill han före den 1 september (1 december) kvalificerat sig — denna må av arbetsgivaren beviljas för sig under samma kalenderår. Arbetsgivaren skall minst 2 veckor före semesterns början underrätta arbetstagaren om tiden för semestern.

Under semestern skall arbetstagaren åtnjuta fulla löneförmåner. Härvid skall dock icke förmånen av fri bostad beaktas. Arbetstagare, som är i arbetsgivarens kost men under semestern icke begagnar sig av denna förmån, är berättigad att under semestern, sön- och helgdagar däri inräknade, erhålla vederlag motsvarande hans dagliga kost, ifall arbetstagaren, därest han varit i arbete, även under ifrågavarande dagar erhållit kost.

För arbetstagare, som utfört ackordsarbete eller haft arbete endast under vissa dagar eller ock haft förkortad arbetstid, skall semesterlönen beräknas på grund av medeldagsförtjänsten. Denna medeldagsförtjänst erhålles genom att arbetstagarens sammanräknade förtjänst för de 3 närmast föregående månaderna — däri dock icke inräknat lön för övertidsarbete — delas med 75. Har arbetstagare under angivna 3 månader varit frånvarande från arbetet utan att arbetsförhållandet för den skull avbrutits, delas förtjänsten med det tal, som erhålles då antalet frånvarodagar avdrages från 75. Därest nödiga uppgifter för beräknandet av medeldagsförtjänsten vid ackordsarbete icke stå till buds, skall densamma uppskattas på grundval av den dagsförtjänst, som arbetstagare i hans ställning å orten i allmänhet erhåller vid arbete av samma art. Arbetstagare, vars ersättning för arbetet enligt avtal helt eller delvis utgår i form av betjäningsavgift eller frivilliga gåvor av allmänheten, skall under semesterledigheten ha lön, vilken, om nödiga uppgifter ej kunna erhållas, får uppskattas på grund av arbetstagarens medeldagsförtjänst under de 3 närmast föregående månaderna. Semesterlönen bör utges före semesterns inträde.

Därest arbetstagare under semestern utför förvärvsarbete, som hör till arbetstagarens yrke, är arbetsgivaren berättigad att från semesterlönen avdraga vad under semestern förtjänats på grund av detta arbete. Med arbetstagarens samtycke må denne i vissa fall hållas i arbete under semestern, nämligen i jordbruket med binäringar, i omedelbart samband med lanthushåll utfört arbete, i husligt arbete samt i sådant hemarbete, vilket utföres av arbetstagare som står i arbetsförhållande till endast en arbetsgivare. Därest arbetstagaren hålles i arbete under semestern, skall arbetsgivaren till arbetstagaren erlägga, förutom lön, minst sådan semesterersättning, som utgår då arbetsförhållande upphör innan arbetstagaren på grund därav erhållit semester.

Rörande sistnämnda spörsmål — d. v. s. arbetstagarens rätt till semesterersättning därest arbetsförhållandet upphör innan arbetstagaren erhållit semester — gäller följande. Lagen skiljer här mellan arbetstagare, vars arbetsförhållande utan avbrott varat minst 6 månader men mindre än ett år, samt arbetstagare, vars arbetsförhållande varat minst ett år. Arbetstagare, som är hänförlig till den förstnämnda kategorien, äger oavsett vid vilken tid av året arbetsförhållandet upphör rätt till semesterersättning motsvarande full lön för 5 arbetsdagar, om fråga är om arbetstagare i allmänhet, för 6 arbetsdagar, då det gäller underåriga arbetstagare, samt för en vecka, om det är fråga om affärs- eller kontorsanställda. Semesterersättning utgår dock icke om arbetstagaren under föregående kalenderår på grund av det ifrågakomna arbetsförhållandet åtnjutit semester eller om arbetstagaren uppsagt arbetsavtalet. Arbetstagare, vars arbetsförhållande utan avbrott varat minst ett år, äger, därest arbetsförhållandet upphör den 2 maj eller senare, rätt till semesterersättning motsvarande full lön för den semester, vartill han under samma kalenderår varit berättigad, samt, om arbetsförhållandet upphört före den 2 maj, för halva semestern, dock ej för mindre än 5 arbetsdagar.

I fråga om samtliga arbetstagare gäller, att semesterersättning ej utgår om arbetsförhållandet upphört på grund av arbetstagarens död eller om arbetsgivaren hävt arbetsavtalet på grund av brottsligt förfarande eller eljest grovt vållande från arbetstagarens sida.

Med avseende å semesterersättningens beräknande skall tillämpas samma regler som vid fastställande av semesterlönens storlek, dock att tre-månaderstiden skall räknas från arbetsförhållandets upphörande.

Särskilda bestämmelser om semesterersättning eller, såsom lagen uttrycker det, ersättning för hållande av semester gälla för »sådana kortvariga arbeten, i vilka arbetsförhållandet i allmänhet icke varar sex månader». Enligt lagen ankommer det på statsrådet att efter hörande av vederbörande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer bestämma de arbeten, som vid semesterlagens tillämpning skola anses såsom kortvariga. Genom särskilt statsrådsbeslut den 11 juli 1941 skola såsom kortvariga arbeten anses uppförande, reparation och underhåll av byggnader, hamnar, flygfält, allmänna vägar, banor och broar ävensom skogs- och vedhygge jämte därtill anslutna transporter, lastnings- och lossningsarbeten i hamnar och därmed jämförliga lastageplatser samt flottning av virke, dock att ifrågavarande arbeten ej äro att betrakta såsom kortvariga, därest de utföras i omedelbart samband med jordbruk. Såsom kortvariga skola även anses andra arbeten, då verksamheten vid det företag, som låter utföra detsamma, i allmänhet en del av året är nedlagd eller så begränsad, att de arbetstagare, vilkas arbetsförhållanden ej fortgå 6 månader i sänder, utgöra flertalet av hela antalet vid företaget anställda arbetstagare.

Förutsättning för att ifrågavarande korttidsanställda arbetstagare skola äga rätt till semesterersättning enligt dessa bestämmelser är, att arbetsförhållandet varat minst 3 veckor men icke 6 månader. I fråga om lastnings- och lossningsarbete finnes dock ingen minimitidsbegränsning.

Semesterersättning utgår icke, därest arbetsförhållandet upphör genom arbets-

tagarens död eller genom uppsägning av arbetsavtalet från arbetstagarens sida eller sådan uppsägning från arbetsgivarens sida, som föranletts av grovt vållande av arbetstagaren.

Semesterersättningen utgör 3,6 % av den intjänta lönen, däri icke inräknat lön för övertidsarbete.

Arbetsgivaren skall gälda semesterersättningen medelst särskilda semestermärken, vilka inklistras i en för varje arbetstagare utfärdad semesterbok. Det belopp, som motsvarar inklistrade semestermärken, äger arbetstagaren utfå å postanstalt under tiden den 2 maj—30 september samt under december, dock endast en gång under loppet av varje betalningstermin.

I semesterbok antecknad ersättning må ej utmätas eller överlåtas, ej heller må semesterbok lämnas såsom pant.

Därest arbetstagare i kortvarigt arbete önskar taga semester under fortgången av dylikt arbetsförhållande och arbetsgivaren därtill samtycker, äger arbetstagaren vid semesterns början erhålla intjänad semesterersättning.

Enligt lagens övergångsbestämmelser skola nu anförda bestämmelser angående sättet för semesterersättningens gäldande träda i kraft genom utfärdandet av en särskild förordning rörande semesterböcker och semestermärken; och skall intill dess dylik förordning utfärdas semesterersättningen erläggas kontant till arbetstagaren i samband med arbetsavtalets upphörande. Dylik förordning har emellertid ännu ej utfärdats, varför ifrågavarande arbetstagare således för närvarande få semesterersättningen kontant till sig utbetald.

De bestämmelser, som enligt det anförda gälla för arbetstagare i kortvariga arbeten, tillkommo genom 1941 års lagändring. Enligt semesterlagens ursprungliga lydelse gällde att i säsongarbeten, i vilka arbetsförhållandet i allmänhet ej varade längre än 6 månader åt gången, arbetsgivaren vid arbetsförhållandets upphörande skulle till arbetstagaren utge ersättning motsvarande full lön, om arbetsförhållandet utan avbrott fortgått 3 månader, för 2 arbetsdagar och, om detsamma varat 4 månader, för 3 arbetsdagar. Ersättningen skulle betalas kontant till arbetstagaren. För stuveriarbete gällde särskilda regler. Enligt dessa skulle till stuveriarbetare utgå semesterersättning för den tid han under kalenderåret varit i arbete hos samma arbetsgivare enligt följande grunder: till arbetstagare, som arbetat 600 timmar, för 2 åttatimmars arbetsdagar, till arbetstagare, som arbetat 800 timmar, för 3 arbetsdagar, till arbetstagare, som arbetat 1 200 timmar, för 5 arbetsdagar och till arbetstagare, som arbetat 2 000 timmar, för 9 arbetsdagar. Ersättningen skulle beräknas enligt arbetstagarens medeltimförtjänst så att totalförtjänsten delades med antalet arbetstimmar, och ersättningen skulle utbetalas omedelbart då lastningssäsongen upphörde, dock senast den 31 december. I den proposition, som låg till grund för 1941 års lagändring, anfördes bland annat, att den tid av minst 3 månader i säsongartade arbeten och av 600 timmar i lastnings- och lossningsarbeten, som utgjorde förutsättning för erhållande av ersättning, vore alltför lång och att med hänsyn därtill många arbetstagare inom dessa branscher icke blivit berättigade till semesterersättning.

Rörande semesterlagens bestämmelser i övrigt må nämnas, att villkor eller avtal, avseende att inskränka arbetstagares rätt till semesterlön eller semesterersättning, är ogillt. Rätten att utfå semesterlön eller semesterersättning förfaller, där ej talan anhängiggöres inom ett år från utgången av det kalenderår, varunder semestern bort utgå, eller arbetsförhållandet upphört.

Å varje arbetsplats, där övervakning av bestämmelserna om arbetstidens begränsning ankommer på yrkesinspektionen, skall arbetsgivaren föra särskild semesterförteckning enligt fastställt formulär, utvisande tiden då varje arbetstagares arbetsförhållande börjat, inträffade avbrott samt arbetsförhållandets slut. I förteckningen skall därjämte anges tiden, då varje arbetare åtnjutit semester, samt den semesterlön eller semesterersättning som utbetalats. Semesterförteck-

ningen skall på begäran företes för inspektionsmyndigheten. Å arbetsplats, som nyss nämnts, skall ett exemplar av semesterlagen finnas tillgängligt, och lagens efterlevnad skall övervakas av yrkesinspektionen. I fråga om andra arbetsplatser skall yrkesinspektör på anhållan meddela arbetsgivare och arbetstagare erforderliga råd och anvisningar, såvitt angår semesterlagen.

Arbetsgivare, som ej bereder arbetstagare semester eller i strid med lagens bestämmelser håller arbetstagaren i arbete under den tid som bestämts för semester, straffas med böter och är tillika, där arbetstagaren så yrkar, skyldig att till arbetstagaren gälda utöver semesterlön särskilt skadestånd. Åsidosätter arbetsgivare sina skyldigheter i fråga om semesterersättnings utgivande är han likaledes förfallen till bötesansvar, dock ej om uppenbart är att försummelsen ej varit avsiktlig. Vidare finnas ytterligare ett antal straffbestämmelser avseende olika åtgärder eller underlåtna åtgärder från arbetsgivarens sida. Arbetsgivarens underlåtenhet att erlägga semesterersättning får påtalas endast efter angivelse av målsäganden. Övriga brott höra under allmänt åtal.

Såsom tidigare anförts finnes i Finland en särskild semesterlagstiftning för arbetstagare å fartyg. Rörande denna lagstiftnings innehåll må här anmärkas följande. Lagen äger tillämpning å varje person, som av redare eller befälhavare anställts å finskt fartyg, med undantag dock såvitt angår havstrafik för dels den som icke uppbär lön för sin tjänst eller endast uppbär nominell lön eller ock är avlönad uteslutande med andel i vinsten, dels ock den som uteslutande eller huvudsakligen arbetar för egen räkning. Vidare är lagen ej tillämplig, om besättningen uteslutande består av medlemmar av redarens familj. Såsom huvudregel gäller att den som fullgjort ett års sammanhängande tjänst å ett och samma fartyg eller hos ett och samma företag eller hos företag, som står under gemensam ledning, är berättigad att därefter och så länge han utan avbrott är i tjänst erhålla årlig semester. Semesterns längd är för befälhavare, annan befälsperson och radiotelegrafist efter ett års tjänstgöring minst 12 arbetsdagar och efter 5 års tjänstgöring minst 16 arbetsdagar samt för annan arbetstagare å fartyg efter motsvarande tjänstgöring 9 respektive 12 arbetsdagar. I tjänstetiden skall inräknas tid, varunder den anställde åtnjutit semester, så ock tid, under vilken avbrott i tjänsten ägt rum på grund av den anställdes förflyttning till annat fartyg, tillhörigt samma eller under gemensam ledning stående företag, eller på grund av den anställdes sjukdom eller annat förfall, som icke beror av honom själv, eller med befälhavarens medgivande, såvitt avbrotten tillhopa ej överstiga sex veckor för år räknat.

För semestern skall den anställde äga i förskott utfå lön enligt de grunder, som vid tiden för semesterns början gälla för bestämmande av hans avlöning. Där fri bostad och kost ingå i lönevillkoren, skall lönen innefatta jämväl ersättning för dessa förmåner.

Semestern skall, därest ej annat överenskommes, utgå i någon av följande finska hamnar, nämligen a) den hamn, där fartyget har sin hemort; b) den hamn, i vilken vederbörande semesterberättigad anställts; eller c) den hamn, där fartygets resa slutar. Semestern skall utgå så snart tjänsteförhållandena göra det möjligt, och den anställde skall — då det ej av särskilda skäl är omöjligt — senast en vecka före semesterns början erhålla meddelande om tiden för densamma. Efter överenskommelse må, där särskilda omständigheter det kräva, semestern uppdelas, framskjutas eller sammanläggas med följande semester eller undantagsvis, om tjänsteförhållandena det påkalla, ersättas med vederlag i pengar.

Avgår den som varit anställd å fartyg minst 6 månader men ej ett år antingen på grund av att arbetsavtalet upphör eller ock till följd av att arbetsgivaren uppsäger arbetsavtalet eller arbetstagaren entledigas därifrån med stöd av 38 § 1 mom. sjömanslagen eller arbetstagaren själv lämnar sin tjänst på grund av skäl,

som i 36—40 §§ sjömanslagen sägs, utgår semesterersättning för 5 samt beträffande vissa anställda för 6 dagar.

Användes fartyg i säsongtrafik, och seglationen därför ej fortgår 6 månader, äger den anställde, om tjänstgöringen varat 3 månader, rätt till semesterersättning för 2 arbetsdagar eller — om fråga är om befälhavare, annat befäl eller radiotelegrafist — 3 dagar samt, därest tjänstgöringen varat 4 månader, rätt till semesterersättning för 3 respektive 4 arbetsdagar.

I övrigt gälla för arbetstagare å fartyg i stort sett samma föreskrifter som enligt den allmänna semesterlagen.

Norge.

De i lagen den 19 juni 1936 om arbetarskydd upptagna semesterbestämmelserna, för vilka 1936 års semestersakkunniga redogjort (sid. 35—36 i betänkandet), äga alltjämt giltighet. Fortfarande gäller alltså, att arbetstagare, som sedan minst ett år innehaft sin anställning, äger rätt till 9 arbetsdagars semester samt att arbetstagare, som varit anställd under kortare tid men dock minst 6 månader, äger rätt till semester i förhållande till anställningstidens längd. Därvid avrundas dagantalet uppåt, så att arbetstagare med 6 månaders anställning förvärvar rätt till 5 semesterdagar och arbetstagare med 9 månaders anställning rätt till 7 semesterdagar.

Lagstiftningen har i rättspraxis getts den tillämpningen, att arbetstagare, vars anställning upphör före den legala semesterperiodens inträde den 15 maj, icke är berättigad till semesterersättning vid anställningens upphörande. Huruvida en dylik arbetstagare kan ha anspråk på semester för det ifrågakomna året, blir beroende på om han hos den nye arbetsgivaren före den legala semesterperiodens slut den 15 september uppnått en sammanhängande anställningstid av minst 6 månader.

Det vill synas, som om lagens semesterbestämmelser i stor utsträckning äro i olika avseenden satta ur kraft. Avtal — såväl enskilda som kollektiva — vilka innehålla från lagen avvikande regler, äro nämligen tillåtna, blott de bygga på en minimisemester av 9 dagar för år.

Tyskland.

I det nationalsocialistiska Tyskland finnes icke någon allmän semesterlagstiftning. I lag reglerad är semestern endast för minderåriga arbetstagare, beträffande vilka semesterbestämmelser upptagits i lagen den 30 april 1938 om skydd för minderåriga arbetstagare (Jugendschutzgesetz). Med minderårig arbetstagare avses i nämnda lag person, som fyllt 14 år men ej 18 år — personer under 14 år få enligt lagen principiellt icke användas i arbete. Enligt lagen åligger det arbetsgivaren (Betriebsführer) att årligen bereda semester åt varje hos honom anställd minderårig arbetstagare, som uppnått en sammanhängande anställningstid av tre månader. Skyldigheten att bevilja arbetstagaren semester bortfaller dock, såvida arbetstagaren redan tidigare under samma kalenderår erhållit semester av annan arbetsgivare eller därest arbetstagaren vållar att anställningsförhållandet upplöses.

Semesterns längd utgör för arbetstagare som vid kalenderårets början ej fyllt 16 år minst 15 arbetsdagar och för övriga minderåriga arbetstagare (16—18 år) minst 12 arbetsdagar. Semesterns längd ökas emellertid till 18 arbetsdagar, såframt arbetstagaren minst 10 dagar under semestern deltager i ett av Hitlerjugend anordnat läger eller dylikt.

Semestern skall om möjligt utgå i ett sammanhang och förläggas till tiden för skolferierna eller då Hitlerjugends läger anordnas.

Genom en tillämpningsförordning den 12 december 1938 har möjlighet skapats

att beträffande minderåriga arbetstagare inom byggnadsindustrien och annan säsongbetonad industri meddela från lagen avvikande regler rörande fordringarna för uppkomsten av semesterrätt för här avsedda arbetstagare.

För arbetstagare i allmänhet normgivande semesterbestämmelser äro tillfinnandes i de tariffordningar (Tarifordnungen) och de riktlinjer för driftsordningar (Betriebsordnungen), som utfärdas av vederbörande arbetstroman (Treuhänder der Arbeit) och vilka ersatt de tidigare kollektiva överenskommelserna mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer.

Tariffordningarnas semesterbestämmelser växla givetvis till innehållet. Regelmässigt utgår dock semester för kalenderår och i allmänhet synes för uppkomsten av semesterrätt för vuxna arbetstagare uppställas kravet på minst sex månaders fortlöpande anställningstid. I vissa fall likställes med viss tids fortlöpande anställning visst antal utförda arbetsdagar eller arbetstimmar. Semesterns längd under det eller de första anställningsåren är i regel 6 arbetsdagar; och semesterns längd stiger därefter allmänt med anställningstidens längd.

För i stort sett hela tyska riket gäller enligt en tariffordning den 15 oktober 1940 — Tarifordnung über den Urlaub nach dem Markensystem im Baugewerbe und in den Baunebengewerben (Urlaubsmarkenregelung) — särskilda, på ett semesterkassesystem grundade bestämmelser för arbetstagare inom byggnadsindustrien samt vissa andra därmed närstående arbetsområden inom vilka arbetstagarna ofta växla anställning, såsom målarfacket, elektriska installationsfacket, byggnadsämnesindustrien. Enligt detta system tillhandahålla postanstalterna särskilda semesterkort, å vilka arbetsgivaren samtidigt med lönens utbetalande för varje vecka skall fastsätta, likaledes av postanstalterna tillhandahållna, semestermärken, till belopp motsvarande maximalt något över 2 % av arbetstagarens lön. Varje semesterkort är avsett för en tid av 16 veckor, och arbetstagare som har två fullklistrade semesterkort — d. v. s. som under 32 veckor (Klebewochen) intjänat semestermärken — äger rätt till 4 vardagars ledighet från arbetet. Efter 48 Klebewochen utgår 6 dagars ledighet o. s. v. Semestern skall efter arbetstagarens val utgå för perioder om minst 32 och högst 96 Klebewochen. Arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för semestern, därvid hänsyn skall tagas såväl till arbetstagarens önskemål som företagets behov av arbetskraft. Fullklistrade semesterkort inlösas å postanstalterna och semestermedlen få som regel icke utbetalas annorledes än då arbetstagaren skall hålla semester. I vissa fall — exempelvis om arbetstagaren övergår till arbetsområde för vilket ifrågavarande system ej gäller eller blir inkallad till militärtjänst — äger dock arbetstagaren lyfta medlen även utan samband med ledighet från arbetet. Avlider arbetstagaren tillfalla semestermedlen hans dödsbo.

Sovjetunionen.

I Sovjetunionen regleras rätten till semester genom ett flertal lagar, av vilka en av den 28 december 1938 är den grundläggande. Den för alla arbetstagare gällande minimisemestern utgör 12 dagar jämte två fridagar. Genom en rad författningar, gällande för olika verksamhetsgrenar och geografiska områden, är denna semesterrätt utbyggd med tillägg. Inom vissa områden, bland annat inom industri-transportväsendet, kommunalväsendet samt sjukhus- och skolväsendet, ha arbetstagare rätt till ytterligare 12 dagars semester jämte 2 fridagar. Även arbetstagare med oregelbunden arbetstid eller med särskilt ansvarsfullt arbete, exempelvis tågförare, erhålla ett dylikt tillägg till semestern. Längre semestertid gäller också för arbeten i arktiska eller särskilt heta trakter.

Rätt till semester förvärvas genom elva månaders arbete. Arbetstagaren kan dock utfå semester i förskott, alltså före elvamånadersperiodens utgång.

Därest arbetstagaren, när hans anställning upphör, icke utfått semester, kan

han antingen utfå semesterersättning eller, därest arbetet är hälsofarligt, i den nya anställningen tillgodoräkna sig kvalifikationstiden i det förra arbetet. Ett flertal regler bestämma närmare hur detta skall ske.

Storbritannien.

Genom lag den 29 juli 1938 (»Holidays with Pay Act, 1938») har i Storbritannien — utom norra Irland — semestern erhållit sin lagliga reglering. Själva lagen innehåller dock inga detaljerade semesterbestämmelser utan lagens syfte är, såsom i dess ingress anges, att sätta löneregleranden myndighet — branschlönenämnd (Trade Board), jordbrukslönekommitté (Agricultural Wages Committee) eller centralnämnden för vägtransportlöner (Road Haulage Central Wages Board) — i stånd att utfärda föreskrifter rörande semester för de arbetstagare, för vilka myndigheten äger bestämma minimilöner, ävensom att möjliggöra för arbetsministern att biträda vid och understödja tillkomsten av frivilliga överenskommelser angående semester för arbetstagare inom alla industrigrenar. Enligt lagen bemyndigas sålunda löneregleranden myndighet att utfärda bestämmelser om semester, och myndigheten skall, därest så sker, vidtaga åtgärder för att tillförsäkra arbetstagarna lön under semestern. Arbetsgivare, som underlåter bevilja arbetstagare honom tillkommande semester, straffas med böter. Vidare äger vederbörande minister utfärda de bestämmelser, som erfordras för lagens tillämpning. Dylika bestämmelser skola underställas parlamentets prövning, och de förlora sin giltighet, därest antingen överhuset eller underhuset inom viss tid därefter så beslutar. Arbetsministern må slutligen på gemensam ansökan av vederbörande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer lämna sitt biträde vid semesterplans genomförande. Därvid äger arbetsministern vidtaga anordningar varigenom semesterersättning förskjutes av statsmedel. Vad senast anförts tager närmast sikte på de områden, inom vilka arbetstagarna icke uppnå någon längre sammanhängande anställning hos samma arbetsgivare.

Med stöd av lagen ha semesterbestämmelser utfärdats för ett stort antal näringsgrenar, och i slutet av 1943 var på dylikt sätt semestern reglerad för 48 av de 52 under branschlönenämnder lydande industrierna. Enligt dessa bestämmelser skall antalet semesterdagar för kalenderår icke överstiga den period, som utgör arbetstagarens normala arbetsvecka. Varje arbetstagare skall vara berättigad till semester i förhållande till anställningstidens längd under året. Semestern skall utgå i en följd. Under semestern skall utgå lön, beräknad efter minimilönen för normal arbetsvecka. Vid anställningens upphörande skall arbetstagare ha ersättning för icke åtnjuten semester.

Arbetstagarna inom vägtransportväsendet äro enligt för dem utfärdade bestämmelser berättigade till semesterledighet under sammanlagt 6 allmänna helgdagar samt å nationella högtidsdagar. Därvid skall för varje semesterdag utgå lön efter arbetarens vanliga inkomst, beräknad för $8^1/_2$ timmar. Dessutom äger arbetstagare, som under de senaste 12 månaderna oavbrutet varit i tjänst hos samma arbetsgivare minst 48 veckor, varje år under tiden den 1 april—31 oktober rätt till 6 dagars fortlöpande semester. Arbetstagare, som ej haft 48 men minst 8 veckors anställning, äger rätt till proportionellt mindre antal semesterdagar. Frånvaro från arbetet på grund av sjukdom, olycksfall i arbetet, arbetslöshet etc. medför icke avbrott i anställningen. Arbetsgivaren äger inom angiven tidsperiod bestämma tidpunkten för semestern. Semesterlön skall utbetalas å den senaste avlöningsdagen före semesterns början.

De av jordbrukslönekommittén utfärdade föreskrifternas giltighetsområde utgöres i England och Wales av ett eller flera grevskap. Såväl villkoren för semesterrättens uppkomst som semesterns längd variera avsevärt inom de olika grevskapen. Semesterns längd beräknas efter anställningstidens längd under året och utgår

med en dag för 2, i vissa fall för 3 och i andra fall för 4 månaders anställning. Semesterlönen utgör i allmänhet 1/6 av minimilönen för vecka. I Skottland gälla särskilda föreskrifter för vart och ett av de 11 distrikt, i vilka landet är i löneregleringshänseende uppdelat.

Till arbetsministern synes intill 1944 ej ha inkommit någon ansökan från arbetsmarknadens organisationer om stöd vid utarbetandet av system för semesterfrågans ordnande. För byggnadsindustrien — inom vilken byte av anställning ofta förekommer — har emellertid semesterfrågan avtalsvis ordnats utan direkt medverkan av arbetsministern. Detta system övervakas av en opartisk styrelse, vari ingå representanter för de avtalsslutande organisationerna. Enligt systemet utfärdas för varje arbetstagare ett semesterkort, å vilket arbetsgivaren för varje vecka skall fästa semestermärken till visst belopp. Arbetstagare är årligen berättigad till 6 dagars sammanhängande semester under tiden den 1 april—31 oktober, och den arbetsgivare hos vilken arbetstagaren då är anställd är skyldig att till arbetstagaren i semesterlön utbetala ett belopp motsvarande de av arbetstagaren intjänade semestermärkena med avdrag för viss administrationsavgift. Arbetsgivaren äger därefter hos styrelsen återfå vad han sålunda utgivit.

Det beräknas att 1944 omkring 10 miljoner arbetstagare äga semesterrätt antingen på grund av de här ovan berörda bestämmelserna eller ock enligt kollektivavtal. Det totala antalet arbetstagare uppskattades 1938 till omkring 18⅔ miljoner.

Frankrike.

Den i Frankrike den 20 juni 1936 utfärdade semesterlagen har den 31 juli 1942 ersatts av en ny lag om semester, vilken liksom den tidigare ingår såsom ett särskilt avsnitt i Code du travail.

Den nya lagen äger tillämpning å varje arbetstagare, anställd eller lärling inom industri, handel, hantverk eller kooperativt företag samt å varje anställd inom de fria yrkena, statliga verk, yrkessammanslutningar eller föreningar av vad slag det vara må. Emellertid omfattar den nya lagen icke arbetstagare inom jordbruket, utan för dem skall semesterrätten alltjämt regleras av reglementet den 26 september 1936 (se sid. 28—29 i 1936 års semestersakkunnigas betänkande). Likaledes skola de semesterbestämmelser för tjänstefolk och portvakter, som innehållas i reglementen den 10 november 1937 och den 10 augusti 1939, alltjämt äga giltighet, dock att dessa bestämmelser genom utfärdade förordningar skola bringas i överensstämmelse med den nya lagen. Slutligen skola tillämpningsbestämmelserna i förordningen den 1 augusti 1936 (se sid. 26—28 i nyssnämnda betänkande) förbli i kraft i den mån de icke strida mot nya lagen.

Den grundläggande bestämmelsen i den nya lagen angående rätt till semester innebär att arbetstagare, som under loppet av ett år räknat från den 1 juli det löpande året haft 4 månaders oavbruten tjänst hos samma arbetsgivare, är berättigad till en semesterdag för varje månad, under vilken arbete utförts för arbetsgivarens räkning, dock att semesterns längd icke må överstiga 15 dagar, därav 12 arbetsdagar. Semesterns längd ökas med en dag för varje full period av fem år, som arbetstagaren varit anställd hos samma arbetsgivare, dock att arbetstagaren enligt lagen kan uppnå rätt till högst 18 dagars semester. De givna bestämmelserna äga icke tillämpning i de fall, där enligt sedvänja eller kollektivavtal utgår längre semester. Lika med en månads anställning varunder arbete utförts anses arbetsperioder motsvarande 4 veckor eller 24 dagar. Semester och havandeskapstid räknas såsom arbetad tid.

Semestern skall förläggas till period, som bestämmes av kollektivavtal, socialkommitté (le comité social), sedvänja eller arbetsgivaren. Semesterperioden bör dock under alla förhållanden omfatta tiden den 1 juli—30 september. Semester, som icke överstiger 6 arbetsdagar, skall utgå i ett sammanhang. Med arbetstaga-

rens samtycke må semester över 6 arbetsdagar uppdelas. Därest semestern utgår i samband med att driften vid företaget inställes, må jämväl uppdelning av semestern ske, såvida socialkommittén eller arbetstagaren det medgiver.

Därest semestern icke överstiger 12 dagar, skall under densamma utgå lön motsvarande — såvida ej kollektivavtal eller sedvänja berättigar arbetstagaren till högre semesterlön — 1/24 av den sammanlagda arbetslön arbetstagaren uppburit under den tid med hänsyn till vilken semesterns omfattning bestämmes. För den händelse semestern överstiger 12 dagar, beräknas semesterlönen efter angiven grund i förhållande till semesterns längd. Vid semesterlönens beräknande skall hänsyn tagas till sådana särskilda förmåner utöver lönen samt naturaförmåner, av vilka arbetstagaren under semestern icke kommer i åtnjutande.

Arbetstagare, vars anställning upphör innan han kommit i åtnjutande av honom tillkommande semester, skall erhålla ersättning därför. Om arbetstagare tillhör semesterkassa (se nedan), utgår ersättning oberoende av vad orsak anställningsförhållandet upphör. Tillhör arbetstagaren icke en semesterkassa, utgår ej semesterersättning för fall att arbetstagaren bryter anställningen och detta ej föranletts av grovt vållande från arbetsgivarens sida eller ock arbetsgivaren till följd av grovt vållande å arbetstagarens sida hävt anställningen.

Genom särskilda förordningar skola bestämmas de yrken, industrier och handelsgrenar — i synnerhet sådana inom vilka arbetstagare vanligtvis ej äro anställda så lång tid hos samma arbetsgivare att semesterrätt för dem uppkommer — där lagens tillämpning fordrar särskilda föreskrifter rörande semesterkassor, till vilka arbetstagarna obligatoriskt skola vara anslutna. I sådana förordningar skola ges närmare regler för kassornas organisation, omfattningen av arbetsgivarnas förpliktelser m. m.

Belgien.

Med stöd av bemyndigande i lagen om semester den 8 juli 1936 (se sid. 23—25 i 1936 års semestersakkunnigas betänkande) ha under åren före krigsutbrottet utfärdats kungörelser med semesterbestämmelser för ett flertal industrier utöver dem för vilka dylika bestämmelser tidigare meddelats. Sålunda ha särskilda semesterregler utfärdats för bland annat mekaniska industrien, foder- och gödningsämnesindustrien, jordbruks-, trädgårds- och skogsföretag ävensom gummi-, järn-, pappers-, kartong-, sko-, kork-, cement- samt brödindustrierna. Villkoren för uppkomsten av semesterrätt enligt dessa kungörelser äro mycket varierande för de olika yrkesområdena liksom även de system, enligt vilka semester utgår, förete avsevärda skiljaktigheter. Rörande de olika kungörelserna må här allenast anföras följande.

Enligt bestämmelserna för gummiindustrien utgör karenstiden 4 månader. En anställningstid av nämnda tid berättigar till 2 dagars semester och varje ytterligare 2-månadersperiod medför rätt till en semesterdag. Högsta antalet semesterdagar för år utgör alltså 6 dagar. Bortovaro från arbetet på grund av olycksfall i arbetet, yrkessjukdom, annan sjukdom under 3 månader eller militärtjänst icke överstigande 42 dagar för år påverkar icke semesterrätten. Frånvaro från arbetet av annan orsak medför viss minskning av semesterns längd, dock ej kortare frånvarotid än sammanlagt 12 dagar.

Liknande bestämmelser gälla för andra industrier, och i allmänhet uppgår semesterns längd till högst 6 dagar för år. I vissa fall är karenstiden kortare än 4 månader. För arbetstagare vid jordbruks-, trädgårds- och skogsföretag är således karenstiden 2 månader. Samma karenstid gäller inom pappers-, kartong-, kork-, bröd- och cementindustrierna. Inom bryggeriindustrien utgår semester med en halv dag för varje tjänstgöringsmånad hos samma företag. Där karenstiden är 4 månader, utgår stundom semesterersättning vid anställnings upphörande även vid kortare anställningstid, exempelvis en eller två månader.

Inom foder- och gödningsämnesindustrien gäller semesterkassesystem. För personal, sysselsatt vid varv för byggande av träfartyg, ställes semesterns längd i förhållande till antalet arbetsdagar, så att 25—74 arbetsdagar hos samme arbetsgivare medför rätt till 1 semesterdag, 75—124 arbetsdagar till 2 semesterdagar o. s. v.

Italien.

I en den 21 april 1942 utfärdad ny civillag har fastslagits, att arbetstagare — såväl kroppsarbetare som övriga anställda — ha rätt till årlig semester. Denna rätt inträder efter ett års fortlöpande anställning hos samma arbetsgivare. Semesterns längd bestämmes genom särskild lagstiftning eller sedvänja eller avgöres av billighetssynpunkter. Semestern skall om möjligt vara sammanhängande och förläggas till tid som bestämmes av arbetsgivaren, därvid hänsyn skall tagas till såväl arbetsgivarens som arbetstagarens intressen. Arbetstagare, som slutar sin anställning, förlorar rätten till semester. Semesterersättning förekommer alltså icke. Lika med att en anställning varat ett år anses att arbetstagaren rent faktiskt varit i fortlöpande arbete ett år för arbetsgivarens räkning.

Någon särskild lagstiftning, som reglerar semesterns längd för kroppsarbetarna, synes ännu icke föreligga. I förefintliga kollektivavtal upptagas emellertid regelmässigt semesterbestämmelser, och enligt dessa brukar semesterns längd uppgå till en vecka.

Schweiz.

En allmän för Edsförbundet i dess helhet gällande semesterlagstiftning finnes ej i annan mån än att vissa gemensamma föreskrifter rörande semester utfärdats för statsförvaltningens och förbundsjärnvägarnas personal samt för lärlingar under 18 år. Dessa sistnämnda äro enligt lag den 26 juni 1930 tillförsäkrade en årlig semester om 6 arbetsdagar.

Enligt lag den 18 juni 1914 rörande arbetare i fabrik kunna de kantonala myndigheterna utfärda semesterbestämmelser för sådana arbetstagare, som icke falla under 1930 års lag. Av denna möjlighet synes dock endast kantonen Basel-Stadt hittills ha gjort bruk, medan i övriga kantoner endast vissa ansatser till dylika bestämmelser — främst avseende den kantonala förvaltningen — kunnat spåras.

Bestämmelser rörande semester finnas emellertid i allmänhet i förekommande kollektivavtal. Beträffande dessa är att märka att enligt förbundsrådets beslut den 1 oktober 1941 kollektivavtal kunna ges allmänt förbindande kraft (»Allgemeinverbindlicherklärung»), varigenom avtalen bli tillämpliga för hela yrkesområden.

Amerikas Förenta Stater.

Någon semesterlagstiftning har ännu ej kommit till stånd inom Amerikas Förenta Stater. Däremot har ett stort antal kollektivavtal semesterbestämmelser. I början av 1943 beräknades sålunda omkring 8 miljoner arbetstagare — motsvarande 60 % av de arbetstagare, vilkas anställningsförhållanden reglerades genom kollektivavtal — ha avtalsmässig rätt till semester.

Bilaga 2.

Undersökning rörande korttidsanställdas arbetsförhållanden.

När det gäller att få kännedom om de korttidsanställda arbetstagarnas antal och arbetsförhållanden, särskilt längden av deras anställningsperioder, synes olika möjligheter stå till buds. Ett sätt vore att genom direkta hänvändelser till de enskilda arbetstagare inom sådana yrkesområden, där enligt erfarenhet arbetstagarna ofta växla anställning, söka få fram erforderliga uppgifter. En annan utväg skulle vara, att genom en bearbetning av den offentliga arbetsförmedlingens arbetssökandeblanketter få ett grepp om hithörande frågor. Även andra möjligheter torde finnas.

En undersökning efter de båda förstnämnda metoderna rörande arbetsförhållandena inom hotell- och restaurangfacket i Stockholm har emellertid visat, att en motsvarande undersökning utefter hela linjen skulle bli synnerligen besvärlig och tidsödande samt dessutom kostsam. Vidare ha säkra garantier ej ansetts föreligga för att resultatet skulle bli bättre än om enklare metoder kommo till användning. Ett fortsatt framgående efter nämnda båda linjer har därför icke ansetts böra ske. Ej heller i övrigt har det av behovet funnits påkallat att vidtaga mera vidlyftiga statistiska specialundersökningar. Uppgifter ägnade att på ett tillfredsställande sätt belysa ifrågavarande spörsmål har nämligen ansetts kunna erhållas genom bearbetning av redan tillgängligt material och genom införskaffande av upplysningar från arbetsmarknadens fackliga organisationer.

I det följande lämnas först en allmän redogörelse för förekomsten av arbetstagare, vilka främst till följd av arbetsmarknadens struktur ej ha längre fortlöpande anställning hos samma arbetsgivare. Därefter behandlas var för sig de viktigaste av ifrågavarande yrkesgrupper. Någon för samtliga yrkesgrupper enhetlig uppläggning har därvid icke varit möjlig att genomföra med hänsyn till såväl materialets skiftande beskaffenhet som variationerna i yrkenas struktur. Härtill kommer att vissa yrkesgrupper — exempelvis skogsarbetarna — i det avseende varom nu är fråga kommit att tilldraga sig betydligt större uppmärksamhet än andra yrkesgrupper, varför det ansetts naturligt, att sådana yrkesgrupper göras till föremål för mera ingående studier. Beträffande semesterlagens verkningar för skogsarbetarnas vidkommande föreligger därjämte en särskild undersökning, fogad till betänkandet såsom bilaga 3.

I. Förekomsten av korttidsanställda arbetstagare.

Inom praktiskt taget alla näringsgrenar förekomma — i större eller mindre utsträckning — fluktuationer i sysselsättningen. De arbetstagarkategorier, som framför allt beröras härav, äro emellertid kroppsarbetarna. Tjänstemän samt kontors- och butiksanställda ha däremot som regel ingen eller ringa känning av säsongernas inverkan på sysselsättningen. I det följande ha därför dessa senare grupper helt lämnats åsido.

Växlingarna i sysselsättningen inom skilda yrkesområden belysas av olika i den offentliga statistiken redovisade sammanställningar, såsom socialstyrelsens sysselsättningsindex, den offentliga arbetsförmedlingens rapporter över antalet arbetssökande och över antalet lediganmälda platser, arbetslöshetskommittéernas uppgifter om antalet hjälpsökande arbetslösa, socialstyrelsens redovisningar över understödsverksamheten i de erkända arbetslöshetskassorna samt fackförbundens rapporter om antalet arbetslösa medlemmar. Samtliga dessa statistiska uppgifter lämnas månadsvis och offentliggöras i Sociala Meddelanden.

Då dessa sammanställningar äro lätt tillgängliga skola de i denna undersökning icke återges i vidare mån än som är erforderligt för att belysa arbetsårets säsongmässiga växlingar. Ett studium av de i sammanställningarna förekommande uppgifterna månad för månad visar hur sysselsättningsgraden varierar under året. För vissa näringsgrupper kan man konstatera, att fluktuationerna äro synnerligen obetydliga. Detta är förhållandet inom flertalet fabriksindustrier. De konsekvenser, som inom dessa industrier under normala tider följa av nedgången i sysselsättningen, äro blott tillfälliga och oftast kortvariga permitteringar. Inom andra näringsgrenar återigen äro säsongväxlingarna mera framträdande. Dessa yrkesområden karakteriseras främst därav, att verksamheten är koncentrerad till en viss, ofta kortare del av året för att under återstående delen helt ligga nere. Så är förhållandet framför allt inom skogsbruket och vid flottningen. Även inom jordbruket förekommer viss säsongsysselsättning, exempelvis beträffande arbetet med sockerbetornas skötsel. Vissa fabriksindustrier äro också beroende av dessa förhållanden, såsom tegelbruk och sågverk. Även byggnadsindustrien är en typisk säsongindustri. Säsongväxlingen inom en näringsgren behöver emellertid inte alltid ge sig till känna i de anförda statistiska serierna. Så är förhållandet med hotell- och restaurangnäringen. Här förekommer icke någon av säsongerna betingad arbetslöshet men väl en omflyttning av arbetskraft under vår och höst mellan sommar- och vinterrestauranger. De grupper av arbetstagare, vilka i särskilt hög grad äro beroende av fluktuationer på arbetsmarknaden och vilka därför gjorts till föremål för mer eller mindre ingående utredningar, äro följande, nämligen skogsarbetare, flottningsarbetare, husbyggnadsarbetare (murare, byggnadsträarbetare, byggnadsgrovarbetare, målare, rörarbetare samt bleck- och plåtslagare), väg- och vattenbyggnadsarbetare, sågverksarbetare, tegelbruksarbetare, stenindustriarbetare, torvindustriarbetare, kampanjarbetare vid råsockerfabrikerna, hotell- och restaurangpersonal, sjömän, stuveriarbetare samt betarbetare.

Det må emellertid framhållas, att säsongarbetslösheten icke är begränsad till nu uppräknade yrkesområden, vilka dock omfatta de största och viktigaste grupperna. Inom en del andra verksamhetsgrenar kan man sålunda finna, att sysselsättningen varierar med årstiderna och till och med alldeles upphör vissa perioder. Så är förhållandet exempelvis med kommunernas trädgårdsarbetare, fiskrenserskor med flera inom konservindustrien, viss personal vid nöjesetablissement etc. Dessa grupper äro emellertid små och utgöra icke ens tillsammantagna något mera betydande antal. Den ringa betydelse dessa grupper ha skulle icke uppväga det arbete som en undersökning av dem skulle kräva.

De senaste uppgifter, som stå att få beträffande yrkesfördelningen, återfinnas i berättelsen över 1940 års folkräkning, del III. I denna redovisas befolkningen fördelad på näringsgrenar samt inom varje sådan gren på ägare, förvaltningspersonal och arbetare. Det bör emellertid observeras, att fördelningen på näringsgrenar icke innebär någon yrkesfördelning i egentlig mening, ehuru i det följande benämningen yrkesgrupp och liknande kommer att användas. För att ange ett enda exempel kan nämnas, att en snickeriarbetare, verksam i en mekanisk verkstad, redovisas under gruppen »Mekaniska verkstäder och gjuterier» och ej under gruppen »Snickerier och möbelfabriker».

En sammanfattning av antalet arbetare inom folkräkningens huvudgrupper och antalet arbetare inom de viktigaste säsongbetonade yrkesområdena har gjorts i tabell 1.

Beträffande tabell 1 må följande påpekanden göras. Till arbetare inom IV:e gruppen, Handel, ha förts jämväl servitörer och servitriser, vilka i folkräkningen upptagits såsom förvaltningspersonal. Betarbetare finnas ej redovisade i folkräkningen, emedan denna grupp icke existerar såsom befolkningsstatistisk enhet. Betarbetarna utföra sitt arbete endast en mycket kort tid under året och rekryteras

Tabell 1. Yrkesverksamma arbetare fördelade efter näringsgrenar.

Näringsgrenar	Antal den 31 december 1940
Hela folkmängden	6 371 432
därav yrkesverksamma arbetare inom efterföljande yrkesgrupper	
Huvudgrupper	
Arbetare inom	
I. Jordbruk med binäringar	246 364
II. Industri och hantverk	812 765
III. Samfärdsel	123 506
IV. Handel	105 956 [2]
V. Allmän förvaltningstjänst och fria yrken	53 859
VI. Husligt arbete	152 907
VII. Ospecificerad verksamhet	26 029
Samtliga näringsgrenar	1 521 386 [2]
Därav arbetare inom	
Säsongyrken	
I. Betarbetare [1]	?
Skogsarbetare	86 682
Flottningsarbetare	4 851
II. Torvindustriarbetare	1 437
Stenindustriarbetare	11 816
Tegelbruksarbetare	7 310
Sågverksarbetare	30 148
Kampanjarbetare vid råsockerfabriker [1]	?
Bleck- och plåtslageriarbetare [1]	?
Byggnadsgrovarbetare	36 871
Byggnadsträarbetare	26 025
Murare	9 843
Målare	18 169
Rörarbetare inom husbyggnadsindustrien	12 380
Väg- och vattenbyggnadsarbetare	33 360
III. Stuveriarbetare [1]	?
Sjömän	17 479
IV. Hotell- och restaurangpersonal	42 656 [2]
Summa	339 027 + ? [2]

[1] Redovisas ej separat.
[2] Häri ingå 18 058 servitörer och servitriser, som i folkräkningen förts till gruppen förvaltningspersonal (funktionärer).

såväl från lantarbetarkåren som från andra yrkesområden. Enahanda är förhållandet med kampanjarbetarna vid råsockerfabrikerna. Bleck- och plåtslageriarbetare ingå dels bland arbetarna inom metallindustrien och dels bland byggnadsarbetarna. Stuveriarbetarna tillhöra gruppen »Lastning och lossning» och specificeras ej särskilt.

Som synes uppgår hela antalet yrkesverksamma arbetare till drygt $1^1/_2$ miljoner, varav över hälften inom industri och hantverk. De inom de ifrågakommande säsongyrkena sysselsatta arbetarna uppgå till omkring 355 000 (betarbetare ej inräknade) eller 23 % av samtliga. Den största säsonggruppen utgöres av byggnadsarbetare (inklusive bleck- och plåtslagare), vilka tillhopa utgöra cirka 104 000 personer (30 %), därnäst kommer gruppen skogs- och flottningsarbetare (26 %), hotell- och restaurangpersonal (12 %), väg- och vattenbyggnadsarbetare (9 %), sågverksarbetare (8 %) samt sjömän (5 %).

Antalet kvinnor inom här behandlade säsongyrken är, bortsett från gruppen hotell- och restaurangpersonal, där de utgöra 85 %, ytterst obetydligt.

Beträffande folkräkningens uppgifter är vidare följande att observera. Inom varje näringsgren redovisas endast det antal personer, vilka där ha sin huvudsakliga sysselsättning och bärgning. Härav följer att de personer, sysselsatta inom andra näringsgrenar och redovisade där, som vid ovan angivna yrkens högsäsong taga tillfällig anställning inom dessa, ej kommo med i antalsuppgifterna i tabell 1. Detta är särskilt förhållandet med näringsgrenarna skogsbruk, flottning, torvindustri samt inom betodlingen. Inom övriga grenar torde tillströmningen av tillfällig arbetskraft vara obetydlig. Inom de nämnda är tillströmningen av sådan arbetskraft emellertid av betydande omfattning.

Som jämförelse med dessa folkräkningsuppgifter återges medlemsantalet den 31 december vartdera av åren 1940 och 1943 i de till landsorganisationen anslutna fackförbund, vilka omfatta inom de angivna säsongyrkena sysselsatta arbetare.

Förbund	Antal medlemmar den 31 december	
	1940	1943
Svenska skogs- och flottningsarbetareförbundet	39 228	34 047
» stenindustriarbetareförbundet	8 052	6 378
» sågverksindustriarbetareförbundet	24 089	22 006
» bleck- och plåtslagareförbundet	2 783	2 751
» byggnadsträarbetareförbundet	38 095	37 389
» murareförbundet	11 439	11 672
» målareförbundet	14 778	13 722
» väg- och vattenbyggnadsarbetareförbundet	25 638	21 321
» sjöfolksförbundet	9 531	8 264
Sverges hotell- och restaurangpersonals förbund	17 664	18 328

Beträffande sjöfolksförbundet må framhållas, att medlemsantalet är starkt fluktuerande. Sålunda var antalet i slutet av år 1942 13 515.

Som synes saknas här några arbetargrupper. Betarbetarna ingå bland svenska lantarbetareförbundets medlemmar men kunna icke särskiljas. Torvindustri-, tegelbruks- och byggnadsgrovarbetare samt kampanjarbetare vid råsockerfabrikerna tillhöra grov- och fabriksarbetareförbundet. Med ledning av vissa uppgifter i samband med arbetslöshetsförsäkringen kan antalet organiserade byggnadsgrovarbetare beräknas utgöra omkring 38 500. Antalet övriga här nämnda inom detta förbund organiserade arbetare kan icke beräknas. Rörarbetarna inom husbyggnadsindustrien, som tillhöra svenska metallindustriarbetareförbundet, kunna på enahanda sätt beräknas utgöra omkring 10 500.

Någon jämförelse mellan folkräkningen och fackförbundens uppgifter bör ej göras, enär organisationsfrekvensen är mycket varierande inom olika fack. Så mycket synes emellertid framgå, att cirka $^2/_3$ av de berörda arbetarna äro organiserade i förbund tillhörande landsorganisationen.

II. Arbets- och anställningsförhållandena inom vissa yrkesgrupper.

A. SKOGS- OCH FLOTTNINGSARBETARE.

Rörande skogsarbetarnas sysselsättnings- och arbetsförhållanden ha vid olika tillfällen undersökningar av skilda slag verkställts. Här må erinras om den utredning, som utförts av 1931 års skogssakkunniga (statens off. utredn. 1933: 2), samt framför allt om de av socialstyrelsen år 1937—1938 i serien Sveriges officiella statistik publicerade studierna rörande skogsbygdens arbets- och levnadsvillkor. Vidare märkes 1936 års skogsutrednings betänkande nr 1 med förslag till åtgärder till höjande av skogsnäringens bärkraft (statens off. utredn. 1938: 53). Uppgifter, som i detta sammanhang äro av intresse, kunna vidare erhållas från

1935/36 års särskilda folkräkning samt från kommerskollegii årliga berättelse rörande flottningen i allmänna flottleder. Det sålunda tillgängliga materialet ävensom vissa från sågverksindustriarbetareförbundet införskaffade uppgifter ligga till grund för den följande redogörelsen.

Inom skogsbruket sysselsättas flera skilda kategorier arbetstagare, och skogsarbetarkårens sammansättning varierar i olika delar av landet. En grupp skogsarbetare utgöres av hemmansägare och en annan grupp av arrendatorer, torpare och andra, som under någon tid av året arbeta på eget jordbruk. Bland sistnämnda kategori finnes en särgrupp, nämligen sådana personer, som inneha av större skogsarbetsgivare upplåtna arrendegårdar, torp eller bostäder och som i sina kontrakt med arbetsgivaren förbundit sig att utföra viss mängd skogsarbete per år. Nära denna särgrupp, som intager en fastare ställning vid respektive företagares skogsarbeten, stå de fast anställda skogsarbetarna. Vidare rekryteras skogsarbetarkåren av söner till hemmansägare och arrendatorer m. fl. — de s. k. hemmasönerna — och slutligen finnes ett stort antal lösarbetare.

Vad beträffar *antalet i skogsbruket sysselsatta personer* är detta endast uppskattningsvis känt. Folkräkningarna lämna endast vissa minimisiffror, i det de vid yrkesgrupperingen observera endast den huvudsakliga sysselsättningen och därför blott ange antalet av dem, som haft skogsarbete såsom huvudyrke. Inom yrkesgruppen skogsbruk redovisades av 1930 års folkräkning inalles 82 700 yrkesutövare. Motsvarande antal äro enligt 1935/36 års särskilda folkräkning 84 200 och enligt 1940 års folkräkning 91 500. Bland dessa yrkesutövare äro icke inräknade de stora grupper med skogsarbete sysselsatta personer, som vid folkräkningarna hänföras till hemmansägare och andra jordbrukare av skilda slag.

Vid 1935/36 års folkräkning gjordes dessutom en särskild undersökning rörande förekomsten av biyrken, därvid såsom biyrke räknades arbete av stadigvarande och fortlöpande karaktär samt säsongsarbete av för den enskilde individen större ekonomisk betydelse. Härvid framkom, att omkring 86 400 personer med skilda (specificerade) huvudyrken hade skogs- och flottningsarbete såsom biyrke. Hela antalet personer, vilkas utkomst till betydande del är beroende av skogs- och flottningsarbete skulle alltså enligt 1935/36 års folkräkning uppgå till 170 600. Av landets hela manliga befolkning i åldrarna över 15 år skulle detta utgöra 7 % och av de manliga yrkesverksamma arbetarna 15 %.

1936 års skogsutredning beräknade att inom skogsbruket och flottningen inemot 70 000 personer sysselsattes större delen av året och att den väsentligen från jordbruket härrörande tillfälliga arbetskraften i skogsbruket under vintern kunde uppgå till inemot 300 000 personer. Sistnämnda antal omfattar samtliga personer, som över huvud någon gång under året deltaga i skogsarbete.

Enligt socialstyrelsens förenämnda undersökning — som grundar sig dels på en bearbetning av olycksfallsstatistik och dels på uppgifter, som infordrats från olika kommuner — skulle i Nordsverige antalet i skogsbruk under någon del av perioden våren 1934—våren 1935 sysselsatta personer utgöra 142 013, däri icke inräknade personer, som varit sysselsatta i egen skog med avverkning för husbehov, skogskulturåtgärder och dylikt. Med Nordsverige förstås i detta sammanhang Norrland, Dalarna, större delen av Värmland samt mindre områden i Västmanland oeh Närke. I förhållande till hela folkmängden (den 31 december 1934) på landsbygden inom Nordsverige utgjorde de med skogsarbete längre eller kortare tid av året sysselsatta omkring 10 %. Antalet dagsverken i skogs- och flottningsarbete inom Nordsverige under omförmälda tolvmånadersperiod beräknades till omkring 11 miljoner.

Antalet vid flottningen i allmänna flottleder sysselsatta personer har av kommerskollegium på grundval av uppgifter, som lämnats av flottningsföreningarna, angivits till, år 1932 38 295, år 1935 43 718, år 1937 50 482, år 1939 42 799 och år 1942 44 482.

Hur nyssnämnda 142 013 personer enligt socialstyrelsens utredning fördela sig på *olika socialgrupper* belyses av följande uppställning.

Socialgrupp	Antal	%
Självägande jordbrukare	34 708	24,5
Deras söner	32 108	22,6
Arrendatorer, skogstorpare	12 357	8,7
Deras söner	10 518	7,4
Arbetare med eget hem, fasta skogsarbetare	20 180	14,2
Lösarbetare	32 142	22.6
Summa	142 013	100,0

En ytterligare inblick i skogsarbetarkårens sammansättning ur yrkessynpunkt ger nedanstående sammanställning, i vilken uppgifterna äro baserade på 1935/36 års folkräkning.

Huvudyrke	Antal Hela riket	Därav i Norra Sverige[1])	%
Hemmansägare	20 500	17 000	12,0
Övriga jordägare	11 900	9 900	7,0
Arrendatorer, brukare, landbönder	12 100	10 100	7,1
Jordtorpare	2 100	1 700	1,2
Familjemedlemmar till jordbrukare	17 500	14 600	10,3
Jordbruksarbetare och statare	9 100	7 600	5,3
Mindre företagare inom hantverk o. dyl.	1 800	1 500	1,1
Industriarbetare	8 800	7 300	5,1
Övriga	2 600	2 200	1,5
Egentliga skogsarbetare	84 200	70 100	49,4
Summa	170 600	142 000	100,0

Skillnaden i de båda fördelningarna är påtaglig. Orsaken härtill är att söka däri, att de grunder, efter vilka uppdelningen skett, äro olika. Gränsdragningen mellan en arbetare med ett egna hem och en småbrukare, som tager lönearbete är svår att göra. Huruvida söner till jordbrukare skola räknas som arbetare eller hemmasöner är också en omdömesfråga.

Med ledning av socialstyrelsens på olycksfallsmaterialet grundade fördelning av skogsarbetarna på olika sysselsättningar och 1935/36 års folkräknings uppgifter kan beräknas huru många hemmansägare, arrendatorer, hemmasöner och arbetare, som sysselsättas i skogs- och flottnings- resp. vägarbete. Därvid framkomma följande siffror, som dock få betraktas endast som ungefärliga.

	Hela antalet	Därav sysselsatta med		
		skogsarbete	flottningsarbete	vägarbete
Hemmansägare	32 400	31 428	9 299	9 299
%	100·0	97·0	28·7	28·7
Arrendatorer	14 200	13 973	3 621	3 081
%	100·0	98·4	25·5	21·7
Hemmasöner	26 600	24 366	4 788	4 628
%	100·0	91·6	18·0	17·4
Arbetare	97 400	94 186	24 642	24 740
%	100·0	96·7	25·3	25·4
Summa	**170 600**	**163 953**	**42 350**	**41 748**
%	100·0	96·1	24·8	24·5

[1]) För Norra Sverige ha antalet skogsarbetare inom varje huvudyrke beräknats enligt antagandet, att fördelningen på huvudyrken är densamma som för hela riket.

Av sammanställningen framgår, att praktiskt taget samtliga skogs- och flottningsarbetare (i vidsträckt bemärkelse) arbetat i skogen, medan i runt tal en fjärdedel deltagit i flottningarna.

Beträffande frågan *huru arbetsåret för skogsarbetarna i stort sett förflyter* och härvid till en början förhållandena i det nordsvenska skogsområdet torde den egentliga avverkningssäsongen för gagnvirkesuttaget begynna i slutet av november eller i början av december, sedan dessförinnan utstämpling skett och drivningsarbetet i övrigt förberetts. Givet är dock, att tiden för arbetssäsongens början med dess beroende av klimat och väderlek kan växla efter avverkningsortens geografiska läge och på viss ort variera något år från år. Mångenstädes föregås den egentliga avverkningssäsongen av en tid med s. k. sommar- eller höstbuggningar, bedrivna i skogsägarens egen regi. Vid dessa huggningar uttages huvudsakligast klenvirke. De huggare, som härvidlag sysselsättas, synas i allmänhet utgöras av lösarbetare och av mindre jordbrukare. Så snart vinterkörslor bli möjliga, övergå huggarna till timmerdrivningarna. De körare, till vilka vederbörande skogsägare enligt särskilda kontrakt bortsatt drivningarna på de olika skogstrakterna, utgöras av hemmansägare eller småbrukare. Vinterdrivningarna beräknas i medeltal fortgå till mars—april. Förhållandena härutinnan skifta dock mellan olika landsdelar och kunna även för en och samma trakt växla för skilda år. Emellertid söker man få arbetet färdigt till påskhelgen, om denna ej infaller alltför tidigt. Det förekommer, att, sedan huggarnas arbete å viss skogstrakt slutförts, huggarna under drivningssäsongen övergå till arbete å annan skogstrakt och därvid erhålla ny arbetsgivare.

Efter drivningssäsongens slut uppstår i allmänhet en paus i skogsarbetet tills islossningen når så långt, att flottningsarbetet kan äga rum. Flottningsperioden, som i allmänhet tager sin början någon gång i maj, är till sin omfattning synnerligen föränderlig och torde stundom — vid huvudvattendragens skiljeställen — kunna sträcka sig långt fram på senhösten. Den tidsperiod, under vilken flottningsarbete står till buds, anger emellertid icke flottningsarbetarnas verkliga arbetssäsong. Enär flottlederna indelas i distrikt och arbetarna vanligen endast verkställa flottningen inom det distrikt, som ligger närmast deras boningsort, och därefter avlösas av andra, torde som regel samma arbetare knappast varaktigt deltaga i flottningen någon längre tid bortsett från de arbetare, som äro sysselsatta med flottledsbyggnader och flottledsreparationer eller med arbete vid skiljeställena. Flottningen utföres i allmänhet av vinterdrivningarnas huggare, och det synes allenast i mindre utsträckning förekomma, att körarna, som ha sitt vårbruk att sköta, övergå till flottningsarbete. Flottningen sker till övervägande delen i vederbörande flottningsförenings regi.

Redan strax efter drivningssäsongens slut uppstår, särskilt i nedre delen av nordsvenska skogsområdet, tillgång till vissa andra arbeten i skogarna, ehuru dessa i allmänhet räcka till allenast för en mindre del av hela skogsarbetarkåren. Under våren och försommaren förekomma bland annat skogsvårdande gallringar och röjningar i yngre skog, dikningar samt skogsodlingsåtgärder, och dessa arbeten fortsätta fram mot hösten vid sidan av sådana arbeten som sommarhuggningar samt huggning och inkörning av kolved. Kolvedshuggningen börjar på försommaren och pågår till hösten, i många fall dock med uppehåll under skördetiden. Sedan kolveden inkörts och milorna under hösten rests, brukar själva kolningen ske under någon månad fram till jul eller stundom ännu längre.

Förutom de olika slag av arbeten, som härovan berörts, erbjuder skogshanteringen i norra Sverige även viss sysselsättning med brännvedshuggning. Detta arbete, som brukar ske i vederbörande skogsägares regi, torde i nuvarande kristid pågå så gott som året runt och sysselsätta ett stort antal arbetare. Tidigare synes dock huggningen av brännved i stort sett icke ha spelat någon nämnvärd roll som inkomstkälla för skogsarbetarna i Norrland.

Med skogsarbetets karaktär följer att skogsarbetarna — bortsett från de fast anställda — under vissa delar av året för utkomstens skull måste söka utfylla skogsarbetsförtjänsterna med inkomster från andra slag av arbeten, som kunna erbjuda sig på olika håll. De arbeten, som härvidlag kunna komma ifråga och som ske för olika arbetsgivares räkning, äro av skiftande art såsom jordbruksarbete, vägarbete, byggnadsarbete m. m.

Vad härefter angår mellersta och södra Sverige synas förhållandena därstädes i viss mån gestalta sig annorlunda än i de nordligare delarna av landet. Helt allmänt torde kunna sägas, att i mellersta och södra Sverige en icke obetydlig mängd virke uttages jämväl under sommarhalvåret och att — även under normala tider — brännvedsavverkningen här spelar större roll ävensom att skogsarbetarnas sysselsättning här är jämnare fördelad över året. Emellertid förekommer söder om Dal- och Klarälvarna flottning i allenast obetydlig utsträckning. Vidare synes i de delar av landet, varom här är fråga, skogsarbetarna ha en fastare anknytning till skogsägaren-arbetsgivaren än i norra Sverige. Sålunda finnas här, särskilt hos de större skogsföretagen, åtskilliga fast anställda skogsarbetare.

Ovan har anförts, att enligt socialstyrelsens förutberörda utredning antalet dagsverken i skogs- och flottningsarbete i Nordsverige under perioden våren 1934—våren 1935 beräknades till omkring 11 miljoner samt att dessa dagsverken utförts av omkring 142 000 arbetare. På varje skogsarbetare skall alltså falla i genomsnitt tre månaders arbete. Antalet dagsverken i medeltal per skogsarbetare i olika socialgrupper framgår av nedanstående sammanställning, som grundas på socialstyrelsens kommunenkät.

Län	Medelantal dagsverken, som utförts av				
	hemmansägare och deras söner	arrendatorer och deras söner	arbetare med egna hem samt fasta skogsarbetare	lösarbetare	samtliga
Värmlands (del av)	43	93	113	70	69
Örebro och Västmanlands (delar av)	52	136	146	85	108
Kopparbergs	53	101	143	81	76
Gävleborgs	49	108	113	85	81
Västernorrlands	54	79	88	78	70
Jämtlands	70	87	92	86	81
Västerbottens	71	83	92	88	76
Norrbottens	78	100	96	100	88
Nordsverige	**60**	**95**	**109**	**84**	**78**

Enligt sammanställningen ha hemmansägare och deras söner de kortaste arbetsperioderna, nämligen 2 à 3 månader, och arbetare med eget hem samt fasta skogsarbetare de längsta, nämligen 4 à 5 månader. Medeltalet skogsdagsverken överstiger i intet fall 150 arbetsdagar (ungefär 180 dagar inklusive sön- och helgdagar).

Ur socialstyrelsens på bearbetning av olycksfallsstatistiken framlagda material må anföras följande — se överst å nästa sida — uppgifter avseende det genomsnittliga antalet lönearbetsdagar för samtliga skogsarbetarkategorier vid en del olika sysselsättningar (åren 1933 och 1934).

Sammanställningen utvisar, att på varje skogsarbetare i Nordsverige kommer 106 arbetsdagar (129 dagar inklusive sön- och helgdagar), varå utförts skogsarbeten av olika slag, samt att arbetsuppgifterna i övrigt äro av skiftande art. En jämförelse med den på kommunenkäten grundade undersökningen ger vid

Sysselsättning	Medelantalet arbetsdagar inom nedanstående län							
	Värml., Örebro o. Västmanlands län (delar av)	Kopparbergs län	Gävleborgs län	Västernorrlands län	Jämtlands län	Västerbottens län	Norrbottens län	Nordsverige
Skogsarbete	126·9	116·6	103·8	101·4	96·3	99·3	96·9	105·9
därav vid avverkning:								
huggning	57·4	60·2	54·7	67·1	67·8	67·0	67·8	63·9
körning	64·4	60·5	55·9	64·7	68·4	62·8	67·5	63·0
Flottningsarbete	40·0	37·3	50·2	32·9	28 0	30·6	35·4	34·8
Jordbruksarbete (hos andra) i egen kost	77·9	69·2	72·8	54·6	41·4	47·9	41·6	58·5
Jordbruksarbete (hos andra) i arbetsgivarens kost	142·5	157·4	120·2	105·2	105·9	114·1	93·6	119·3
Jordbruksarbete (hos andra) oavsett löneform	112·8	103·3	98·1	77·6	76·1	74·9	61·8	87·3
Vägarbete	71·5	53·3	60·2	57·4	57·3	48·7	49·4	54·4
Sågverks- o. stuveriarbete	·	83·0	60·6	82·3	70·6	89·1	57·6	74·1
Byggnads- o. snickeriarbete	60·7	41·6	49·5	57·6	57·3	60·7	50·7	54·3
Reservarbete	92·1	68·1	65·1	85·6	81·2	82·8	85·3	81·0
Övrigt arbete (hos andra)	63·3	67·3	71·2	63·3	61·0	66·3	73·7	66·4
Eget förvärvsarbete	·	91·1	70·4	65·3	69·3	92·1	71·4	74·7

handen, att medelantalet skogsarbetsdagar enligt motsvarande undersökning är lägre. Medeltalet enligt olyckfallsmaterialet torde emellertid vara högre än det faktiska, enär i detta undersökningsmaterial hemmansägarna, vilka pläga ha skogsarbete kortare tid än någon annan arbetskategori, äro starkt underrepresenterade. Härjämte torde olycksfallsrisken stiga med anställningstidens längd, varigenom man fått ett tendentiöst urval.

Såsom en sammanfattning av de olika arbetstagarkategoriernas sysselsättningsförhållanden har socialstyrelsen upprättat följande på olycksfallsförsäkringsmaterialet grundade tablå över den procentuella fördelningen av arbetsdagarna (exklusive spilldagar) under ett år.

Sysselsättning	Socialgrupp				
	Hemmansägare	Arrendatorer, torpare och småbrukare	Hemmasöner till jordbrukare, årsanställda jordbruksarbetare	Fast anställda skogs- och flottningsarbetare	Lösarbetare och övriga arbetare
Samtliga skogsarbeten	27·7	40·9	29·3	70·1	34·5
Flottningsarbete	3·1	3·1	1·6	4·8	3·0
Jordbruksarbete (hos andra)	0·3	0·6	8·5	1·0	5·5
Vägarbete	4·8	3·5	2·7	0·8	5·9
Sågverks- och stuveriarbete	0·4	0·2	0·3	0·1	1·3
Byggnads- och snickeriarbete	0·9	1·1	0·4	0·1	1·4
Övriga arbeten (hos andra)	2·0	1·3	1·2	0·8	6·0
Reservarbeten	0·4	1·1	1·3	2·1	5·9
Eget förvärvsarbete (ej jordbruksarbete)	0·8	0·4	0·2	0·1	1·3
Värnplikt (skolgång)	0·0	0·0	1·5	0·8	1·3
Sjukdom	0.2	0·7	0·4	1·0	0·6
Eget jordbruksarbete	54·9	47·1	52·6	—	—
Utan arbete	—	—	—	18·3	32·8
Totala antalet arbetsdagar	100·0	100·0	100·0	100·0	100·0

De anförda siffrorna belysa skogsarbetets starkt säsongpräglade karaktär. Även för de fast anställda skogs- och flottningsarbetarna uppskattas antalet arbetsdagar för skogsarbete och flottning till endast omkring 75 % av samtliga arbetsdagar under året, d. v. s. ungefär 225 dagar. För den stora gruppen lösarbetare är motsvarande procentsiffra 37·5 eller 112 arbetsdagar. Det är därför nödvändigt för skogsarbetarna att komplettera skogsarbetet med andra slag av arbete. För huvudparten av skogsarbetarna är jordbruket på grund av olikheterna i säsongfluktuationerna det viktigaste komplementyrket. Icke mindre än 47 % av samtliga skogsarbetare i Nordsverige utgöras enligt socialstyrelsens kommunenkät av självägande jordbrukare och deras söner. Lägger man härtill arrendatorer, skogstorpare och deras söner kommer man upp till en siffra av 63 %. Ur folkräkningsuppgifterna får man att nära hälften av skogsarbetarna äro beroende av jordbruket. Vid sidan av jordbruksarbetet har särskilt vägarbetet varit av betydelse som biyrke. I detta sammanhang må framhållas, att kategorien hemmansägare avser sådana skogsarbetande jordbrukare, som innehaft lönearbete inom skogsbruk. Hit höra sålunda icke flertalet av dem, som äga avverkningsbar skog och själva avverkat den egna skogen. Hemmansägarna visa sig vara ute i lönearbete under i genomsnitt omkring två femtedelar av året. Bland deras olika sysselsättningar märkes främst skogsarbetet, som tagit ungefär en fjärdedel av året i anspråk. Arrendatorer, torpare, småbrukare och dylika inneha lönearbete i genomsnitt över halva året. Inom skogsbruket faller ungefär två femtedelar av deras arbetsår. Hemmasönerna med flera ha haft lönearbete i skogen under drygt en fjärdedel av året, de fast anställda skogs- och flottningsarbetarna under något mer än två tredjedelar av året. Lösarbetarnas skogsarbete motsvarar ungefär en tredjedel av året.

Skogsarbetarnas fördelning på antalet olika sysselsättningar oavsett dessas art under året framgår av följande tablå (olycksfallsmaterialet). Härvid ingår icke arbete på eget, arrenderat eller faders jordbruk.

	1	2	3	4 eller flera	Summa
	anställningar				
Hemmansägare	44·5	33·5	19·5	2·5	100·0
Arrendatorer	47·7	34·6	15·2	2·5	100·0
Hemmasöner	52·8	34·5	11·0	2·2	100·0
Arbetare.....	28·8	44·7	21·5	5·0	100·0

Av tablån framgår, att nära hälften av de skogsarbetare, som äro förankrade i jorden, haft enbart en anställning och 1/6 tre eller flera anställningar. Arbetarna däremot ha till ungefär 45 % haft två anställningar och till över 1/4 tre eller flera anställningar.

De i socialstyrelsens utredning (olycksfallsmaterialet) undersökta skogsarbetarna (i vidsträckt bemärkelse) ha gruppvis fördelats procentuellt efter antal sysselsatta månader inom olika arbetsområden (tabell 2). Härvid är att märka, att fördelningen skett efter den sammanlagda anställningstiden hos en eller flera arbetsgivare.

En på grundval av tabell 2 gjord sammanställning över hur många av 1 000 arbetare inom olika grupper och med olika sysselsättning, som arbetat i respektive minst 180, 120 och 30 dagar finnes i tabell 3.

Av denna framgår, att ytterst få eller 5 % av hemmansägarna arbetat 180 dagar och däröver i skogsarbete. Av söner till hemmansägare är detta fallet med 12 % och av arrendatorer ungefär 25 %. I minst 120 dagar är det betydligt flera som haft skogsarbete och i minst 30 dagar praktiskt taget 90 %.

I den sista avdelningen av tabellen redovisas hur många som utam åtskillnad till arbetets art haft arbete i respektive minst 180, 120 och 30 dagar.

Tabell 2. Olika slag av skogs-, flottnings- och vägarbetare procentiskt fördelade efter anställningstidens längd.

(Olycksfallsmaterialet)

Sysselsättning	Grupp	Procentisk fördelning efter antalet arbetade månader								Medeltal arbetsdagar
		—1	1—2	2—3	3—4	4—5	5—6	6—9	9—12	
Skogsarbete	Hemmansägare	10·9	17·4	23·1	22·4	14·5	6·8	4·3	0·6	78·6
	Arrendatorer	5·4	7·8	15·1	20·3	14·8	11·8	17·6	7·2	115·7
	Hemmasöner	13·4	14·3	15·2	19·3	15·1	10·3	10·9	1·5	88·9
	Arbetare	9·9	12·1	12·1	15·3	12·7	10·2	16·7	11·0	115·4
Flottningsarbete	Hemmansägare	59·4	26·0	7·3	4·2	1·0	0·5	1·6	—	30·1
	Arrendatorer	57·1	25·3	6·0	5·7	3·1	1·4	1·4	—	34·2
	Hemmasöner	70·0	21·0	3·6	3·6	0.3	0·5	0·5	—	24·7
	Arbetare	58·4	23·5	6·6	5·5	2·8	1·8	1·4	—	33·4
Vägarbete	Hemmansägare	32·3	31·8	21·3	9·4	2·6	1·6	1·0	—	45·3
	Arrendatorer	39·0	31·4	13·3	8·3	2·7	2·3	3·0	—	45·2
	Hemmasöner	36·1	34·0	15·3	9·0	3·7	1·1	0·5	0·3	43·1
	Arbetare	25·0	25·4	17·6	13·6	7·1	5·3	4·9	1·1	64·1
Samtliga sysselsättningar (i arbete hos andra)	Hemmansägare	1·5	3·7	12·4	13·8	13·9	13·8	32·5	8·4	135·1
	Arrendatorer	0·8	2·2	3·0	5·0	12·4	15·0	42·2	19·4	167·1
	Hemmasöner	2·4	5·4	9·7	11·0	12·0	12·9	34·7	11·9	142·4
	Arbetare	0·7	1·8	1·8	3·0	6·3	9·0	37·9	39·5	195·6

Tabell 3. Antal arbetare av 1 000, vilka arbetat i respektive minst 180, 120 och 30 dagar.

(Oavsett antalet anställningar)

Sysselsättning	Grupp	Antal arbetare av 1 000, vilka arbetat minst		
		180 dagar	120 dagar	30 dagar
Skogsarbete	Hemmansägare	49	262	891
	Arrendatorer	248	514	946
	Hemmasöner	124	378	866
	Arbetare	277	506	901
Flottningsarbete	Hemmansägare	16	31	406
	Arrendatorer	14	59	429
	Hemmasöner	5	18	300
	Arbetare	14	60	416
Vägarbete	Hemmansägare	10	52	677
	Arrendatorer	30	80	610
	Hemmasöner	8	56	639
	Arbetare	60	184	750
Samtliga sysselsättningar (i arbete hos andra)	Hemmansägare	409	686	985
	Arrendatorer	616	890	992
	Hemmasöner	466	715	976
	Arbetare	744	927	993

Innan behandlingen av skogs- och flottningsarbetarna avslutas, må någon uppmärksamhet särskilt ägnas åt den kategori flottningsarbetare, som har arbetet förlagt till *skiljeställen och flottläggningar*. Såsom redan tidigare antytts är arbetet

därstädes av längre varaktighet än annat flottningsarbete. Den genomsnittliga arbetstiden för de arbetare, som syssla med flottning utefter vattendragen har ju uppskattats till omkring endast en månad per år.

Sammanlagda antalet flottningsarbetare har här ovan beräknats till drygt 42 000. Enligt kommerskollegii berättelse över flottningen i allmänna flottleder utgör antalet flottningsarbetare under de sista 10 åren i genomsnitt omkring 45 000. Bland dessa ingå sorterings- och buntningsarbetare till ett antal av ungefär 5 500.

Av sågverksindustriarbetareförbundet har lämnats vissa uppgifter rörande till detta förbund anslutna arbetare vid skiljeställen och flottläggningar. Uppgifterna avse antalet anställningsdagar år 1942 och arbetarantal den 31 december 1942. Enligt dessa uppgifter utgjorde hela antalet här avsedda fackföreningsmedlemmar vid slutet av år 1942 3 008. Av det av kommerskollegium redovisade antalet år 1942 sysselsatta 4 132 arbetarna skulle detta utgöra nära 73 %. De från fackförbundet erhållna uppgifterna skulle med andra ord vara tämligen representativa. Av dessa arbetare hade endast 292 eller knappt 10 % arbetat 180 dagar och däröver. Av de 3 008 arbetarna utgjordes emellertid en del av hantverkare, alltså icke egentliga flottningsarbetare, såsom snickare och smeder, eller av båtpersonal och sjömanskap. Och det är antagligt, att det är bland denna kategori, som de längre anställningarna återfinnas. Detta antagande styrkes därav, att en avdelning med 209 medlemmar säger att »det är endast bland förmän, snickare, smeder, båtpersonal och sjömanskap som anställningstiden överstigit 180 dagar. Dessa utgjorde 48 man av vilka 34 erhållit just i dessa dagar semesterersättning. De övriga 14 st. ha fått sluta sitt arbete endast någon dag innan kvalifikationsperioden, 180 dagar, uppnåddes, varför de icke erhållit någon semesterersättning. Sorteringsmanskapet, som har en anställningstid av cirka 3 månader per år och som i regel därefter övergår till skogsarbete, kommer dock aldrig i åtnjutande av semesterersättning.»

Beträffande här avsedda flottningsarbetare har socialstyrelsens arbetsmarknadsbyrå i samband med projekterandet av en erkänd arbetslöshetskassa för sågverksindustriarbetareförbundet verkställt vissa beräkningar belysande arbetstidens genomsnittliga längd. Denna har uttryckts i antalet »betalade veckor», varmed förstås det antal veckor, för vilka medlemmarna erlagt kontingent (avgift) till förbundet. Då kontingent endast skall erläggas för vecka, under vilken arbete utförts, blir antalet betalade veckor lika med antalet arbetade veckor. Medelantalet betalade och arbetade veckor utgjorde under år

1937	17,9	1941	12,6
1938	18,6	1942	15,1
1939	13,6	1943	18,1
1940	9,9	1937—43	14,7

Medelantalet veckor uppgår således aldrig till 26 (= 180 dagar). För åren 1937, 1938 och 1943 överstiger det 17 (= 120 dagar). Arbetsperiodens längd i medeltal för dessa flottningsarbetare är således betydligt längre än för flottningsarbetarna i allmänhet, nämligen 3 à 4 månader.

Enligt arbetsmarknadsbyråns utredning skulle antalet medlemmar i genomsnitt för åren 1937—1943 ha utgjort 3 399. Av dessa ha i medeltal per år 824 erlagt 18 veckoavgifter eller däröver. För år 1943 uppges antalet arbetare till 2 702, varav 634 erlagt minst 18 avgifter. Då 18 veckor ungefärligen motsvara 120 dagar (noga räknat 126 dagar) betyder detta att genomsnittligen under de 7 åren 24 % arbetat 120 dagar och däröver. För år 1943 var detta relationstal 23 %.

På grundval av fackförbundens uppgifter har man såsom tidigare angivits, beräknat att ungefär 10 % hade arbetat minst 180 dagar. Man får således i

runda tal att i högst 119 dagar arbeta 75 %, i 120—179 dagar arbeta 15 % och i 180 dagar eller därutöver arbeta 10 %.

I socialstyrelsens ovannämnda material finnes dessutom för varje avdelning (skiljeställen eller flottläggningar) angivet arbetsperiodens längd i medeltal, uttryckt i veckor. Sammanställer man dessa medeltal med hänsyn till hur många arbetare varje avdelning omfattar, får man att 39 % arbetat högst 119 dagar, 56 % i 120—179 och endast 5 % i 180 dagar och däröver.

Man får komma ihåg, liksom vid andra liknande sammanställningar, att den enskilde arbetarens anställningstid varierar kring varje avdelnings medeltal och sålunda kan såväl över- som understiga de angivna veckoantalen.

B. BYGGNADSINDUSTRIARBETARE.

Husbyggnadsindustrien torde intaga ställningen som en av våra mest utpräglade säsongindustrier. Detta framgår av nedan återgivna ur Sociala Meddelanden hämtade sifferserier avseende år 1943, nämligen socialstyrelsens sysselsättningsindex och fackförbundens arbetslöshetsprocent. Den första av dessa serier återger sysselsättningsgraden inom husbyggnadsverksamheten som helhet utan åtskillnad till arten av utfört arbete. De senare serierna återigen ange förhållandena för olika grupper av arbetstagare.

Sysselsättningsindex år 1943 för byggnadsindustrien.

Jan.	Febr.	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.
53	54	53	53	56	58	58	61	61	59	56	51

Arbetslöshetsprocent år 1943.

	Jan.	Febr.	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.
Murare	34·2	28·6	23·1	16·2	9·9	8·3	4·9	5·3	8·9	16·3	25·3	35·6
Målare	34·7	30·8	15·5	18·9	6·8	6·8	6·1	3·9	4·8	12·2	12·8	25·0
Byggnadsgrovarbetare	19·8	18·0	15·8	13·6	11·2	9·6	9·5	7·8	7·8	9·9	13·5	26·2
Byggnadsträarbetare	29·1	27·8	24·9	23·3	16·0	14·1	10·0	9·2	11·0	15·1	19·6	33·3
Bleck- och plåtslagare	6·3	10·6	9·6	8 5	5·0	4·4	2·7	2·3	2·2	4·4	10·2	14·6

Av socialstyrelsens index framgår säsongvariationerna ej så tydligt, även om de kunna spåras. Orsakerna härtill torde vara att söka i det förhållandet, att endast de större företagen med relativt jämn sysselsättning lämna uppgifter. Uppgiftsskyldigheten är därjämte frivillig. Någon jämförbar sysselsättningsindex för tiden före kriget finnes icke. Arbetslöshetsprocenterna däremot ge ett klart utslag. Det förhållandet, att en del fackförbunds medlemmar rapporteras såsom arbetslösa, trots att deras overksamhet kan bero på andra orsaker än arbetslöshet, spelar härvidlag ingen roll, enär detta antal är tämligen konstant under ett år.

I tablån över arbetslöshetsprocenten saknas en del till byggnadsindustrien hörande yrkesgrupper. Några av dem, exempelvis glasmästare, förgyllare, kakelugnsmakare, äro till sin numerär obetydliga, tillhopa högst 1 500. De behandlas över huvud ej i denna undersökning. Dessutom redovisas de ej som särskild grupp. Elektriker och rörarbetare däremot äro relativt stora arbetstagargrupper. Beträffande den första gruppen kan nämnas, att de arbetslöshetsprocenter, som motsvarande fackförbund publicerar, bygger på arbetslösheten hos både installations-, kraftverks- och reparationselektriker. Härtill kommer att installatörerna, i den mån de icke äro sysselsatta inom nybyggnadsverksamheten, alltid eller

nästan alltid få annan sysselsättning hos det företag, vid vilket de äro anställda. Någon säsongarbetslöshet förekommer därför ej (för år 1943 varierar arbetslöshetsprocenten från högst 2.8 till lägst 0.7). För rörarbetarna återigen redovisas ingen särskild arbetslöshetsprocent. De inräknas bland verkstadsarbetarna.

För att närmare belysa arbetsförhållandena inom husbyggnadsindustrien återges här följande uppgifter ur »*Utredning angående byggnadskostnaderna*» (statens off. utredn. 1941:4).

»Inom byggnadsarbete sysselsättas många, som endast partiellt ha sin försörjning därav. Ser man särskilt till nybyggnadsarbetet, vars säsongvariationer här äro i fråga, gäller för vissa grupper byggnadsarbetare, såsom målare, plåtslagare, rörarbetare och elektriker, att deras sysselsättning normalt till endast omkring hälften faller därinom och resten inom reparationsarbeten, vilka visserligen också äro säsongbetonade men ej bundna av nybyggnadsverksamhetens säsong, inom verkstadsarbete o. s. v. Enligt uppgift utgör normalt för målarna cirka 60 % av årsarbetet reparationsarbete; för rörmokare och elektriker är motsvarande siffra för reparations- och verkstadsarbete cirka 40 %. Dessa grupper kunna således icke eller i endast lägre grad anses som säsongarbetare till följd av nybyggnadsverksamhetens säsongkaraktär. För plåtslagare, rörarbetare och elektriker existerar icke heller ett sysselsättningens säsongproblem i samma grad som gäller för de egentliga byggnadsarbetarna. Målarna ha däremot en mycket utpräglad säsongväxling i sitt arbete. Detta sammanhänger därmed, att reparationsarbeten anhopas till samma tider som arbeten vid nybyggnad; reparationer beställas huvudsakligen under sommaren och omkring oktoberflyttningen. En fördelning av flyttningarna mera jämnt på minst två fardagar skulle — utom andra fördelar — även medföra en utjämning av målarnas sysselsättning.

De egentliga byggnadsarbetarna, murare, träarbetare och grovarbetare, äro i långt högre grad än de nämnda grupperna beroende av nybyggnadsverksamheteus säsongrörelser för sin sysselsättning. Man räknar med att i större städer cirka 85 % av sysselsättningen för egentliga byggnadsarbetare är knuten till nybyggnadsarbetet. För gruppen av mera fast anställda spelar arbete vid förråd o. s. v., som kan anordnas av större företagare med fast organisation, en viss roll för utfyllande av luckor i det egentliga byggnadsarbetet. För flertalet är dock den med säsongerna växlande nybyggnadsverksamheten avgörande för sysselsättningsmöjligheterna inom facket.

Det påpekades nyss, att det kan vara svårt eller omöjligt att göra en bestämd gränsdragning omkring byggnadsarbetarkåren. I synnerhet torde detta gälla beträffande grovarbetarna, av vilka många av dessa, som redovisas som tillhörande byggnadsfacket, icke endast i kristider såsom under föregående år utan även under normala konjunkturer ha sysselsättning än inom byggnadsarbete, än på andra håll. Sysselsättningens struktur inom byggnadsområdet är över huvud av väsentligt annan art än inom den vanliga industrien. Byggnadsarbetarkåren är sammansatt av grupper med mycket skiftande anställningsförhållanden, från gruppen av — bortsett från svåra kriser — jämnt eller nästan jämnt sysselsatta till gruppen av sådana arbetare, som endast tillfälligt — kanske endast ett par, tre månader under året — arbeta inom byggnadsverksamhet och resten av året antingen arbeta inom andra verksamhetsområden eller äro arbetslösa; mellan dessa grupper finnas alla övergångar. Det är under sådana förhållanden svårt att angiva något visst förhållande som genomsnittligt eller typiskt eller att få ett statistiskt uttryck för den genomsnittliga årsarbetstiden att jämföra med motsvarande uppgift för andra arbetsområden med mera fasta, mindre spridda anställningsförhållanden.

Det är dock uppenbart — och notoriskt — att även om man frånräknar sådana grupper av endast tillfälligt inom byggnadsarbete verksamma, som knappast kunna sägas tillhöra byggnadsarbetarkåren, och endast räknar med de arbetare,

som vid normala konjunkturer ha så stor del av sin sysselsättning förlagd till byggnadsområdet, att kombination med andra sysselsättningar icke normalt kan anses möjlig, det dock för byggnadsarbetarna ges mycket mera växlande och osäkra anställningsförhållanden till följd av produktionens säsongväxlingar än för industriarbetare i allmänhet. Inom de icke säsongbetonade industrigrenarna kan den genomsnittliga årsarbetstiden (på ordinarie tid och för manliga arbetare) angivas till omkring 2 200 timmar. Söker man, trots bristen på tillräckligt belysande statistiskt material och trots den obestämdhet till följd av vissa gruppers mera lösliga och tillfälliga anknytning till egentligt byggnadsarbete, som härovan diskuterats, göra en uppskattning av genomsnittlig årsarbetstid under icke krisbestämda förhållanden, synes en siffra av omkring 1 700 timmar per år kunna angivas för egentliga byggnadsarbetare, för det mest utpräglade högkonjunkturåret mera. Den förut nämnda uppgiften ur socialstyrelsens undersökning, 255 à 265 dagar, skulle vid en genomsnittlig arbetstid per vecka av 45 timmar, vilken med hänsyn tagen till skiftande förhållanden i olika landsdelar och vid olika årstider kan anses gälla inom byggnadsindustrien, ge en årsarbetstid av över 1 900 timmar. De av byggnadsträarbetareförbundet meddelade uppgifterna om sysselsättningen år 1939 för nära 5 000 av förbundets medlemmar ger en vägd genomsnittssiffra på 216 arbetsdagar, vilket vid 45 timmars arbetsvecka skulle betyda 1 620 arbetstimmar per år; siffran torde kunna anses för låg för att representera typiska förhållanden, då materialet innefattar åtskilliga fall av arbetstider till och med lägre än 50 timmar. Om man med ledning av arbetslöshetsstatistikens månatliga uppgifter från senare år före krisen söker kalkylera den utvunna arbetstiden i förhållande till den beräknade möjliga — vilket förvisso är en vansklig beräkningsmetod — kommer man för de egentliga byggnadsarbetarna till årsarbetstider på mellan 1 700 och 1 800 timmar. Härvid är att märka, att den beräknade årsarbetstiden är högre för murare än för träarbetare, vilket jämväl framträder i socialstyrelsens undersökning.

Osäkerheten i uppskattningarna av byggnadsarbetarnas genomsnittliga årsarbetstid har här framhävts. Om vederbörlig hänsyn tages till de olika materialens art vill det dock synas som om en siffra mellan 1 700 och 1 800 timmar skulle komma verkligheten under åren före krisutbrottet nära. Jämfört med den förut anförda siffran för icke säsongbetonad industri skulle detta betyda, att den genomsnittliga årsarbetstiden inom de av nybyggnadsverksamhetens säsongväxlingar starkast påverkade egentliga byggnadsyrkena skulle understiga den inom industrien vanliga med 20 à 25 %.

Ett förhållande, ännu mera värt att understryka än den låga genomsnittliga årsarbetstiden är den starka spridningen i arbetstidshänseende mellan grupper med tämligen lång och grupper med mycket låg årsarbetstid, som framträder i såväl socialstyrelsens som byggnadsträarbetareförbundets material och på vilken de stora differenserna i årsförtjänster väsentligen grundar sig. Byggnadsarbetarkåren är — om en bild tillåtes — uppbyggd av en relativt fast kärna av mera jämnt sysselsatta arbetare omgiven av en utåt periferien allt lösare krets av arbetare, som vid högsäsongen eller till slut endast tillfälligt under en del av högsäsongen drages in i byggnadsproduktionen för att vid lågsäsong gå arbetslösa eller arbeta på andra områden.»

Byggnadsarbetarkårens storlek är synnerligen svår att ange på grund av den tidigare omnämnda lösligheten i anställningsförhållandena. Förut har lämnats vissa uppgifter över antalet husbyggnadsarbetare av olika slag, nämligen målare, murare, byggnadsgrovarbetare, byggnadsträarbetare, rörarbetare samt bleck- och plåtslagare. Deras sammanlagda antal var 104 000 personer. Härutöver finnas, som förut nämnts, ytterligare en del grupper, vars medlemsantal emellertid är obetydligt. Fackförbunden redovisade vid slutet av åren 1940 och 1943 tillhopa respektive 116 000 och 115 000 husbyggnadsarbetare (exklusive elektriker). Hur stort

antalet kan beräknas vara under normala förhållanden år givetvis beroende av hur byggnadsverksamheten kommer att utvecklas. Att antalet kommer att uppgå till minst 125 000 är troligt. Det bör observeras, att det inom annan industriell verksamhet finnes ett icke obetydligt antal byggnadsarbetare, vilka i folkräkningen hänföras till respektive näringsgren och i fackligt organisationshänseende fördela sig på förbunden enligt industriförbundsprincipen. De senare äro säkerligen till större delen mycket fast knutna till respektive företag, varför någon undersökning av deras arbetsförhållanden icke ansetts nödvändig.

Det har icke varit möjligt, att behandla de olika byggnadsarbetargrupperna lika. Uppgifter ha måst hämtats från olika håll, varför varje grupp behandlats för sig.

Murare.

Antalet murare utgjorde enligt 1930 års folkräkning 10 958 och enligt 1940 års 9 843. Den minskning, som här konstateras, beror dels därpå, att husen alltmera börja gjutas av betong, och dels på den av kriget betingade nedgången i byggnadsindustrien. Under normala tider torde man få räkna med minst det antal, som återfinnes såsom medlemmar i svenska murareförbundet, nämligen nära 12 000, kanske flera.

Ur den utredning, som socialstyrelsen verkställde för byggnadskostnadsutredningens räkning år 1940 av byggnadsarbetarnas löne- och anställningsförhållanden, skola i det efterföljande vissa uppgifter återges.

Det material, som ligger till grund för denna utredning, har erhållits från riksförsäkringsanstaltens försäkringsfall år 1939. I allt undersöktes 459 murare utgörande mellan 4 och 5 % av samtliga. Av utredningen framgår, att för 267 personer funnos uppgifter om sysselsättningens längd under ett år. Sålunda hade 79 % en sammanlagd anställningstid av minst 225 dagar, 18 % mellan 150 och 224 samt 3 % högst 149 dagar. I minst 180 dagar skulle således omkring 90 % ha haft sysselsättning och i minst 120 dagar praktiskt taget samtliga. Av utredningen framgår vidare, att för 387 finns uppgifter om antalet anställningar under ett år. Endast en anställning hade innehafts av 63 %, två av 13 % och tre eller flera av 24 %. Vidare framgår, att av 444 murare, nära 50 % innehaft anställning i minst ett år hos en och samma arbetsgivare (den senaste). Antalet arbetsdagar har i utredningen beräknats till i genomsnitt 266. Häri inräknas även arbete (åt andra) utom yrket. Det bör bemärkas, att det år 1939 var högkonjunktur inom byggnadsindustrien.

I särskilt kollektivavtal mellan svenska byggnadsindustriförbundet samt de tre byggnadsfackförbunden (jfr sid. 80 f. i betänkandet) har semesterförhållandena reglerats på så sätt, att arbetsgivaren till en kassa, benämnd Byggförbundets semesterkassa, genom postgirokontoret skall inleverera visst belopp för varje arbetad timme. Murare, som under loppet av ett kalenderår arbetat minst 900 timmar, vilket motsvarar med 8 respektive 7 timmars arbetsdag, 136 respektive 156 anställningsdagar, äger sedan utfå det för hans räkning insatta beloppet vid semester.

För att kunna styrka sin rätt till semester har varje murare försetts med ett semesterkort, på vilket arbetsgivaren skall anteckna sitt namn, anställningstidens början och slut, antalet arbetstimmar samt på postgirot insatt belopp. Dessa semesterkort för år 1943 ha ställts till kommitténs förfogande i och för undersökning rörande antalet anställningar under ett år och sammanlagda antalet arbetstimmar under året. Beträffande denna undersökning må anföras följande.

Murarförbundet omfattade år 1943 ungefär 12 000 medlemmar. Av de för medlemmarna utfärdade semesterkorten uttogos emellertid icke alla och för år 1943 var antalet sådana kort 1 327, varjämte 187 kort återställts, därför att

vederbörande arbetsgivare icke inbetalat intjänad semesterlön till postgirokontoret. Antalet murare, vilkas semesterkort upptogo 900 timmars arbete eller däröver och vilka således voro berättigade till semesterlön utgjorde 8 260. Härutöver ha 793 murare, vars arbetstid understigit 900 timmar skickat in sina kort. Antalet icke redovisade kort skulle således uppgå till i runt tal 1 400. Antalet murare, för vilka uppgifter finnas tillgängliga utgjorde inalles 9 053. Då man kan antaga, att större delen av dem, som icke tagit ut semesterkort, icke arbetat såsom murare, skulle det återstå 10 673 aktiva murare, för vilka uppgifter finnas för 84,8 %.

Beträffande de på korten lämnade uppgifterna må framhållas, att en del murare med stor sannolikhet icke alltid äro så angelägna om att få sin semesterlön insatt på postgirot utan föredraga att få densamma utbetalad kontant, blott de 900 timmarna uppnåtts och arbetsgivaren är villig härtill. Detta förhållande framgår tydligt av anhopningen av murare med 900—999 arbetstimmar (se tabell 4). Härav följer, att den i tabellen lämnade fördelningen är i någon mån felaktig. I verkligheten skulle fördelningen visa större antal murare med högre antal arbetstimmar. Att korrigera denna felkälla är dock icke möjligt.

Hur de 1 400 murare, som icke sänt in sina semesterkort fördela sig efter antal arbetstimmar, vet man icke. Lika så är förhållandet med de 187 murare, vilkas kort återställts på grund av bristande inbetalning. Båda grupperna torde

Tabell 4. Sammanställning över vissa uppgifter å semesterkorten för 1943 rörande murare.

Antal arbetstimmar	Antal arbetare		Därav med nedanstående antal anställningar							
	absoluta tal	%	1	2	3	4	5	6	7	8 el. fl.
1—	83	0·9	23	1	2	6	10	16	10	15
100—	63	0·7	52	7	4	—	—	—	—	—
200—	195	2·1	73	18	6	8	17	23	28	22
300—	100	1·1	51	18	5	2	11	5	4	4
400—	104	1·1	57	36	5	4	—	—	1	1
500—	88	1·0	49	25	10	3	1	—	—	—
600—	82	0·9	37	25	17	—	2	—	—	1
700—	47	0·5	17	12	10	3	3	1	1	—
800—	31	0·3	9	10	4	3	2	3	—	—
900—	796	8·8	134	226	216	105	68	27	13	7
1 000—	477	5·3	118	140	84	60	40	18	10	7
1 100—	520	5·7	132	125	120	72	30	26	10	5
1 200—	575	6·4	131	133	136	77	52	25	7	14
1 300—	577	6·4	130	142	126	97	44	20	11	7
1 400—	634	7·0	117	130	169	103	57	29	15	14
1 500—	688	7·6	123	151	165	108	77	39	14	11
1 600—	592	6·5	146	125	56	119	87	34	12	13
1 700—	685	7·6	144	157	134	119	59	42	19	11
1 800—	698	7·7	188	161	136	90	57	42	16	8
1 900—	642	7·1	192	135	119	90	50	25	20	11
2 000—	541	6·0	173	104	109	89	35	20	6	5
2 100—	433	4·8	174	81	80	51	25	12	5	5
2 200—	287	3·2	161	57	41	16	4	5	2	1
2 300—	115	1·3	85	12	12	2	4	—	—	—
Summa	**9 053**	**100 0**	**2 516**	**2 031**	**1 766**	**1 227**	**735**	**412**	**204**	**162**
Antal timmar i medeltal	1 471	—	1 490	1 450	1 490	1 532	1 463	1 409	1 277	1 190

bestå till en del av sådana personer, som icke uppnått 900 timmars arbete och på den grund icke haft anledning att skicka in korten, och till en del av sådana, som fått ut semesterersättning i anslutning till arbetets upphörande.

Vidare må påpekas, att de lämnade uppgifterna endast avse arbete inom yrket. Vad vederbörande gjort därutöver är icke känt.

Man bör vidare komma ihåg, att byggnationen under år 1943 icke var av samma storlek, som under normala tider, även om den var större än under tidigare krigsår. Beredskapsinkallelserna inverkade givetvis också, varigenom antalet arbetstimmar blev lägre än normalt. Dessa omständigheter jämte arbete utom yrket samt arbetslöshet förklarar, att många murare ha mycket lågt antal arbetstimmar per år.

I tabell 4 redovisas murarna efter antalet anställningar och sammanlagda antalet arbetstimmar. Två eller flera anställningar hos en och samma arbetsgivare, avbrutna av anställning hos annan eller av arbetslöshet, ha räknats såsom vardera en anställning.

Medeltalet arbetstimmar per år, 1 471, är lägre än de ur byggnadskostnadssakkunnigas betänkande refererade, 1 700 à 1 800. Med hänsyn till vad som sagts samt till konjunkturförhållanden är dock skillnaden förklarlig. Bortser man från den del av murarna, som arbetat mindre än 900 timmar, får man, att medelantalet arbetstimmar för de övriga uppgår till 1 574.

För att få ett samband med semesterlagens bestämmelser respektive de antaganden, som gjorts beträffande kortaste anställningstiden om 120 respektive 30 dagar, måste här antalet timmar omräknas till anställningsdagar (inklusive sön- och helgdagar). Svårigheten härvidlag är att bestämma antalet arbetstimmar per dag. Man kan emellertid göra två antaganden, dels att den utgör 8 och dels 7 timmar. Det sista antagandet torde ligga sanningen närmast. Man skulle då få följande fördelning.

	Antal arbetare	Därav med sysselsättning i			
		högst 29 dagar	30—119 dagar	120—179 dagar	minst 180 dagar
8 timmars arbetsdag ..	9 053	146	616	1 824	6 467
	100·0	1·6	6·8	20·2	71·4
7 timmars arbetsdag ..	9 053	130	585	1 112	7 226
	100·0	1·4	6·5	12·3	79·8

Denna fördelning tager icke hänsyn till huruvida anställningarna varit hos en och samma arbetsgivare eller utan diskvalificerande avbrott. Som jämförelse anges här nedan fördelningen för dem, som blott haft en anställning.

	Antal arbetare	Därav med sysselsättning i			
		högst 29 dagar	30—119 dagar	120—179 dagar	minst 180 dagar
8 timmars arbetsdag ..	2 516	75	284	393	1 764
	100·0	3·0	11·3	15·6	70·1
7 timmars arbetsdag ..	2 516	62	280	219	1 955
	100·0	2·5	11·1	8·7	77·7

Av dessa två fördelningar framgår, att den övervägande delen av murarna arbeta minst 180 dagar och endast en ringa del mindre än 120 dagar. Härvid

bör emellertid beaktas, att detta material icke omfattar alla murare. Medräknas samtliga murare under det antagandet, att de 1 400, som icke insänt sina kort, samt de 187, för vilka inbetalning icke skett, icke uppnått 180 dagars anställning, skulle ovan återgivna procenttal 71,4 respektive 79,8 minskas till 60,8 respektive 67,9. Å andra sidan borde fördelningen i tabell 4 såsom förut påpekats visa större antal murare med högre antal arbetstimmar. Härav skulle följa, att den del av murarna, som arbeta minst 180 dagar, bör ligga någonstans mellan de angivna procenttalen. Man torde därför kunna säga, att om arbetsdagen omfattar 8 timmar 65 % och om den omfattar 7 timmar 75 % skulle ha haft arbete minst 180 dagar. Av murare med endast en anställning bör ungefär lika stor procent ha minst 180 dagars anställning.

En jämförelse med de siffror, som tidigare återgetts ur byggnadskostnadsutredningens betänkande, kan tyda på, att här angivna procenttal äro för låga. Dessa uppgifter bygga emellertid på ett ytterst litet material. Härtill kommer, att risken för olycksfall i stort sett stiger med anställningstidens längd och därmed möjligheten att komma med i det undersökta materialet. Urvalet blir härigenom ensidigt, vilket påverkar fördelningen i riktning mot större antal personer med långtidsanställningar.

Med utgångspunkt från de ur byggnadskostnadssakkunnigas betänkande erhållna uppgifterna och de gjorda beräkningarna skulle man kanske våga räkna med att under normala tider 75 % skulle inneha anställning inom yrket (hos en eller flera arbetsgivare) under minst 180 dagar. Hos en och samma arbetsgivare beräknas att 1/3 haft arbete under minst så lång tid (se sid. 329).

Hur de i utredningen redovisade murarna procentuellt fördela sig efter antalet anställningar framgår av denna tablå.

Hela antalet murare	Därav i % med nedanstående antal anställningar							
	1	2	3	4	5	6	7	8 el. fl.
9 053	27·8	22·4	19·5	13·6	8·1	4·6	2·2	1·8

Antalet anställningar i medeltal per medlem uppgick till 2,9. Hälften av de redovisade murarna hade högst 2 anställningar.

Till sist må anföras följande uttalande av murarförbundet: »Såsom en liten illustration till hur situationen är, kunna vi meddela, att enligt den statistik vi kunnat upptaga, har under år 1941 endast 58,2 % av förbundets medlemmar blivit berättigade till semesterersättning enligt inom byggnadsindustrien gällande avtalet. Det övriga antalet medlemmar har icke kommit upp till den minimiarbetstid, 900 timmar, som erfordras för att bliva semesterberättigad.»

Motsvarande procenttal för år 1943 har här beräknats till 68,8. Härvid bör dock bemärkas, att procenttalet räknats med hänsyn till även icke aktiva medlemmar. Borträknas dessa blir procenttalet 77,4.

Byggnadsträarbetare.

Antalet byggnadsträarbetare uppgick enligt 1930 års folkräkning till 32 197 och enligt 1940 års till 26 025. Nedgången torde till en del liksom för murarna få tillskrivas den vid krigets utbrott begynnande stagnationen inom byggnadsindustrien.

Till byggnadsträarbetareförbundet voro vid 1943 års slut 37 389 medlemmar anslutna. I detta antal ingår då också glasmästeriarbetare, cirka 500 personer. Jämför man med 1940 års folkräknings uppgifter, 26 025 trä- och 775 glasmästeriarbetare, eller tillhopa 26 800, finner man, att förbundet omfattar betydligt flera arbetare. Orsaken härtill har icke kunnat konstateras. Skillnaden

blir ändå större, om hänsyn tages till de byggnadsträarbetare, vilka icke äro organiserade. Att kunna få en uppfattning om verkliga antalet på basis av ovan angivna siffror är icke möjligt annat än om man ger folkräkningen vitsord. I så fall skulle antalet kunna anslås till cirka 30 000 personer.

Ur den förut omnämnda utredningen angående byggnadskostnaderna ha följande uppgifter om arbetstiden för byggnadsträarbetare hämtats. Av 1 743 undersökta arbetare ha 1 167 uppgivit antalet arbetsdagar per år. I 225 dagar och däröver ha 909 eller 77,9 % arbetat, i 150—224 dagar 214 (18,3 %) och i högst 149 dagar 44 (3,8 %). I 180 dagar och däröver skulle alltså ungefär 90 % arbetat och i minst 30 dagar praktiskt taget samtliga. Av 1 689 arbetare hade 834 eller 49 % arbetat minst 1 år hos den senaste arbetsgivaren. Antalet anställningar under ett år har uppgivits av 1 483 arbetare och fördela sig med 64,5 % på en anställning, med 14,1 % på två, med 10,7 % på tre och med likaledes 10,7 % på fyra eller flera.

Även för byggnadsträarbetare ha semesterkassans kort bearbetats. Enligt uppgift skulle cirka 37 000 medlemmar vara anslutna till förbundet under år 1943. Av dessa ha cirka 4 000 icke tagit ut semesterkort (arbete inom annat yrke eller icke yrkesverksamma), varjämte kort motsvarande 770 arbetare återställts från postgirot på den grund, att arbetsgivaren icke insänt intjänade semesterpengar. Antalet insända kort uppgick till inalles 24 499 av vilka 2 431

Tabell 5. Sammanställning över vissa uppgifter å semesterkorten för 1943 rörande byggnadsträarbetare.

Antal arbetstimmar	Antal arbetare		Därav med nedanstående antal anställningar							
	absoluta tal	%	1	2	3	4	5	6	7	8 eller flera
1—	102	0·4	99	3	—	—	—	—	—	—
100—	231	0·9	210	18	2	1	—	—	—	—
200—	247	1·0	206	35	6	—	—	—	—	—
300—	318	1·3	240	56	19	2	—	1	—	—
400—	312	1·3	233	61	13	3	—	2	—	—
500—	369	1·5	232	93	30	10	2	2	—	—
600—	343	1·4	188	93	40	14	6	2	—	—
700—	303	1·2	127	97	55	19	4	—	1	—
800—	206	0·8	82	67	40	10	6	1	—	—
900—	2 365	9·7	797	684	492	234	98	27	22	11
1 000—	1 336	5·5	489	434	228	116	39	18	6	6
1 100—	1 355	5·5	513	396	226	138	52	18	8	4
1 200—	1 466	6·0	552	392	272	141	67	26	11	5
1 300—	1 347	5·5	424	384	258	149	78	36	11	7
1 400—	1 620	6·6	566	434	314	159	88	36	16	7
1 500—	1 696	6·9	591	442	312	169	111	43	23	5
1 600—	1 697	6·9	605	453	313	166	85	47	18	10
1 700—	1 604	6·6	590	410	295	156	89	37	22	5
1 800—	1 541	6·3	622	362	239	169	74	38	25	12
1 900—	1 479	6·0	586	378	258	145	56	37	13	6
2 000—	1 398	5·7	665	295	225	135	50	20	7	1
2 100—	1 350	5·5	756	286	164	73	46	16	5	4
2 200—	1 115	4·6	789	170	98	39	11	5	2	1
2 300—	699	2·9	569	75	28	23	2	2	—	—
Summa	24 499	100·0	10 731	6 118	3 927	2 071	964	414	190	84
Antal arbetstimmar i medeltal	1 480	—	1 489	1 443	1 477	1 511	1 523	1 559	1 546	1 511

avsågo arbetare, vilka arbetat mindre än 900 timmar. Till postgirot eller fackförbundet icke insända kort uppgår till omkring 7 700. Antalet aktiva byggnadsträarbetare skulle således utgöra 33 000. För 74,2 % finnes sålunda uppgifter.

Hur de arbetare, vars kort bearbetats, fördela sig efter antal anställningar och efter antal arbetstimmar framgår av tabell 5. Vid studiet av tabellen bör märkas, att samma felkällor förekomma som beträffande murarna. Enligt tabellen utgör antalet arbetstimmar för samtliga 1 480. Borträknas de, som icke haft arbete i minst 900 timmar, blir medelantalet arbetstimmar 1 589.

På basis av tabell 5 ha uträkningar gjorts i överensstämmelse med dem, som för murare företagits beträffande antalet arbetare med olika lång arbetstid per år.

	Antal arbetare	Därav med arbete i			
		högst 29 dagar	30—119 dagar	120—179 dagar	minst 180 dagar
8 timmars arbetsdag ..	24 499 100·0	333 1·4	1 892 7·7	5 262 21·5	17 012 69·4
7 timmars arbetsdag ..	24 499 100·0	275 1·1	1 647 6·7	3 542 14·5	19 035 77·7

I denna sammanställning redovisas samtliga arbetare utan hänsyn till antalet anställningar. Fördelningen av dem, som endast innehaft en anställning framgår av nedanstående.

	Antal arbetare	Därav med arbete i			
		högst 29 dagar	30—119 dagar	120—179 dagar	minst 180 dagar
8 timmars arbetsdag ..	10 731 100·0	309 2·9	1 226 11·4	1 881 17·5	7 315 68·2
7 timmars arbetsdag ..	10 731 100·0	256 2·4	1 152 10·7	1 250 11·7	8 073 75·2

I detta material ingå icke alla byggnadsarbetare, utan som förut nämnts, ha 7 700 arbetare icke skickat in sina kort, varjämte kort för 770 arbetare återställts. Antager man, att samtliga dessa icke arbetat 180 dagar inom yrket får man, om arbetstiden per dag är 8 respektive 7 timmar, att 51,6 % respektive 57,7 % ha anställning 180 dagar och däröver.

Byggnadsträarbetarnas procentuella fördelning efter antalet anställningar framgår av följande tablå.

Antal arbetare	Därav med angivet antal anställningar							
	1	2	3	4	5	6	7	8 eller flera
24 499	43·8	25·0	16·0	8·5	3·9	1·7	0·8	0·3

Antalet anställningar utgjorde i medeltal 2,1. Hälften hade högst 1,2 anställningar.

Byggnadsträarbetareförbundet har för år 1943 gjort en undersökning beträffande 29 förbundsavdelningar representerade 8 258 medlemmar eller drygt 20 % av

samtliga. Av dessa ha emellertid uppgifter lämnats för endast 6 675 medlemmar eller cirka 18 %. Dessa medlemmar fördela sig så, att 35 % arbetat minst 180 dagar hos samma arbetsgivare, medan 65 % icke haft så lång sammanhängande anställning. På antalet anställningar fördela sig arbetarna så, att 48 % haft endast en anställning, 26 % två och likaledes 26 % tre eller flera.

Sistnämnda undersökning lämnar således uppgift om frekvensen av dem, som arbetat minst 180 dagar hos en och samma arbetsgivare. De två tidigare omnämnda sammanställningarna ange däremot frekvensen av dem, som överhuvud taget haft minst 180 dagars anställning. Resultatet blir, att omkring 70 % innehaft anställning, oavsett antalet sådana, i minst 180 dagar och omkring 40 % sammanhängande anställning hos en och samma arbetsgivare lika lång tid.

Byggnadsträarbetareförbundet har i samband med sin undersökning gjort följande uttalande:

»De undersökta avdelningarna representera såväl stora som medelstora och mindre avdelningar och äro belägna i såväl Syd- och Mellan- som Nordsverige, varför de uppgifter, som lämnats av dessa avdelningar måste anses i relativt hög grad vara tillämpliga för medlemskåren som helhet. Vid bedömandet av sifferuppgifterna måste man dock hålla i minnet, att kristiden inverkar på förhållandena inom industrin. Sålunda ha ju många av medlemmarna i värnpliktsåldern varit inkallade till exercis eller beredskapstjänst kanske under så pass lång tid att de just på grund av denna tjänstgöring ej komma upp till 180 dagars anställning hos samma arbetsgivare. Ehuru de under vissa förhållanden få tillgodoräkna sig denna tid, inverkar det vid avdelningarnas statistik över anställningarna. Andra medlemmar ha säkerligen arbetat inom andra verksamhetsområden under viss tid, främst beroende på att arbetstillgången varit ojämn inom byggnadsindustrin. Sålunda ha en del platser kunnat notera mycket god arbetstillgång, under det att inom andra orter, byggnadsproduktionen fortfarande varit ringa.»

Byggnadsgrovarbetare.

Vid bedömandet av denna yrkesgrupps arbetsförhållanden får man tänka på, att många av dess medlemmar sakna varje yrkesutbildning. Arbetarna äro nämligen ofta icke utbildade för specifika arbetsuppgifter, varav följer att de icke, såsom övriga här behandlade yrkesgrupper, äro knutna till och beroende av ett visst yrke. Erfarenheten visar också, att denna arbetarkategori icke enbart håller sig till byggnadsindustrin, utan ofta övergår till arbete inom andra yrkesområden, exempelvis inom väg- och anläggningsindustrin och inom transportväsendet.

Antalet byggnadsgrovarbetare skulle enligt 1940 års folkräkning utgöra 36 871. Av grov- och fabriksarbetareförbundets medlemmar tillhöra ungefär 38 500 denna yrkesgrupp. Med hänsyn tagen till att byggnationen vid tidpunkten för nämnda folkräkning gått tillbaka och då organisationstillhörigheten aldrig är fullständig, kan man anslå antalet byggnadsgrovarbetare till i runt tal 45 000.

De organiserade byggnadsgrovarbetarna tillhöra byggförbundets semesterkassa. Med hänvisning till vad tidigare sagts om grovarbetarnas yrkesväxling, har det ansetts omöjligt att för här relevanta spörsmål utnyttja detta material på samma sätt som i fråga om murare och träarbetare. Semesterkorten registrerar ju endast anställning inom byggnadsindustrin. Då det kan antagas, att många arbetare endast sysselsättas en kort tid inom byggnadsverksamheten och i övrigt kanske har anställning i minst 180 dagar inom annat yrke, kan en undersökning baserad på semesterkassans material lätt ge en felaktig bild. Man har därför avstått från undersökningen i fråga. Ej heller annat material har stått till buds.

Målare.

De flesta måleriarbetare ha sin huvudsakliga sysselsättning inom byggnadsindustrin och ha alldeles speciellt kort arbetssäsong. Detta beror därpå att de först, då ett hus är färdigt, få arbetsmöjligheter. Och då, på grund av 1:a oktoberflyttningen, alla hus skola vara färdiga på en gång, behövs en onormalt stor arbetsstyrka av målare under en relativt kort arbetssäsong. Under övriga tider av året får den del av måleriarbetarna, som icke kunna beredas sysselsättning med reparationsarbete, gå sysslolösa eller taga utom yrket fallande arbeten. Genom denna koncentrerade sysselsättning få arbetarna givetvis en relativt kort arbetssäsong.

Det har icke varit möjligt att få något siffermaterial beträffande måleriarbetarnas sysselsättningsförhållanden utan mycket tidsödande arbete. Visserligen har denna arbetargrupp, liksom vissa andra av byggnadsfackens arbetare, en semesterkassa. Men det material, som här finnes att tillgå, är icke lämpat för bearbetning.

För att emellertid få några belysande siffror ha vissa uppgifter kunnat sammanställas ur en av målareförbundet nyupplagd lönestatistik. I denna lämnas för varje år och för varje arbetare bland annat uppgifter om antalet arbetade timmar per vecka samt om arbetsgivarens namn. Härigenom kan man få en översikt över antalet anställningar och deras varaktighet uttryckt i timmar. Detta timantal kan sedan »översättas» till arbetsdagar.

Denna lönestatistik omfattar ännu så länge endast ett fåtal avdelningar, varibland varken Stockholm, Göteborg eller Malmö återfinnas. Arbetsförhållandena för storstädernas måleriarbetare ha sålunda icke kunnat studeras. För några av rikets mindre städer ha emellertid uppgifter funnits tillgängliga. Sådana avseende måleriarbetare i tre av dessa ha genomgåtts, nämligen i Landskrona (södra Sverige), Linköping (mellersta Sverige) och Sundsvall (norra Sverige). I den första och sista av dessa orter genomgicks samtliga medlemmar, 70 respektive 98, medan av Linköpings 205 medlemmar endast var tredje medtogs, d. v. s. 68 personer.

I allt finnas i landet enligt 1940 års folkräkning 18 169 måleriarbetare. Härav voro vid 1943 års slut endast 13 722 (75,5 %) anslutna till förbundet. Det antal arbetare, som undersökts med ledning av uppgifterna i förbundets lönestatistik, utgör blott ett fåtal, nämligen 236 (1,7 %) och avse år 1943. Det undersökta materialet är alltså allt för litet för att man skall kunna draga några generella slutsatser. Men upplysningsvis har meddelats från förbundets sida, att förhållandena vore likartade i stort sett över hela landet.

Därest hela antalet undersökta procentuellt fördelas efter antalet anställningar och antalet anställningsdagar under ett år, framkommer följande tablå.

Antal anställningar	Antal arbetare med nedan angivet antal anställningsdagar				Samtliga	
	högst 29	30—119	120—179	180—	Antal	%
1	3	38	5	36	82	34·7
2	—	14	13	31	58	24·6
3	—	10	9	26	45	19·1
4	—	4	8	12	24	10·2
5	—	2	1	17	20	8·5
6—	—	1	—	6	7	2·9
Samtliga	**3**	**69**	**36**	**128**	**236**	**100·0**
%	1·3	29·2	15·3	54·2	100·0	

Av tablån framgår, att drygt hälften av de undersökta arbetarna har en sammanlagd anställningstid per år om ungefär 180 dagar och däröver. Men många av dessa ha flera anställningar, vilket gör att denna hälft kraftigt reduceras, om man vill ha fram den andel, som har en sammanlagd anställningsperiod av minst 180 dagar hos en och samma arbetsgivare. Som synes utgör antalet arbetare med mer än en anställning ungefär $^2/_3$ av samtliga. Över 40 % ha 3 eller flera anställningar.

Vid genomgången av materialet har också undersökts antalet personer som innehaft minst 180 dagars anställning hos samma arbetsgivare utan avbrott. Det visar sig, att de utgjorde knappt $^1/_3$ av samtliga undersökta.

På grund av materialets litenhet lämnas inga uppgifter för de separata städerna men det kan omnämnas, att skiljaktigheter förefinnas, i det att arbetarna i Sundsvall (norra Sverige) i drygt 40 % av fallen ha minst 180 dagars sammanlagd anställning under året mot 60 % för de sydligare städerna.

Med hänsyn till det valda året må framhållas, att sysselsättningen för medlemmarna i målareförbundet detta år var god med i genomsnitt 15,3 % arbetslösa mot 24,2 % år 1942 och 18,5 % år 1939.

I den av byggnadskostnadssakkunniga företagna utredningen avseende åren 1938 och 1939 ha jämväl målare undersökts med hänsyn till bland annat anställningstidens längd. Härvid visar det sig, att av 184 målare 79,4 % arbetat minst 225 dagar, 17,9 % 150—224 och 2,7 % högst 149 dagar. Detta skulle innebära att ungefär 90 % haft minst 180 dagars arbete och praktiskt taget samtliga minst 120 dagar. Antalet anställningar ha uppgivits av 227 målare, av vilka 85,9 % haft endast en, 5,3 % två och 8,8 % tre eller flera. Hos den senaste arbetsgivaren hade 68,2 % av 267 haft anställning ett år och däröver.

Här föreligger givetvis, liksom beträffande murarna ett i viss mån ensidigt urval, varför de angivna procenttalen böra läsas med tanke härpå. Jämför man dessa senare fördelningstal med här ovan sammanställda, finner man stora avvikelser. Man kanske vågar göra det påståendet, att cirka 75 % av målarna ha normalt en sammanlagd anställningstid av minst 180 dagar oavsett antalet anställningar. Räknar man endast anställningen hos en och samma arbetsgivare i en följd får man räkna med att på sin höjd 50 % komma upp i minst 180 dagars anställning.

Målareförbundet har uppgivit bland annat följande:

»Vårt förbund har i praktiskt taget alla avtal genomfört avtalsenlig semester, och vi äro sålunda icke annat än i rena undantagsfall beroende av semesterlagens bestämmelse. Vårt starkaste skäl för att erhålla avtalsenlig semester var just det, att inom vårt verksamhetsområde förekommer ett mycket stort antal arbetsanställningar av kortare varaktighet än 180 dagar.

Vi ha emellertid icke haft möjligheter att kunna fastställa, i hur stort antal per år sådana förekomma, och sålunda icke heller det procentuella talet. Vi kunna blott konstatera, att de förekomma i mycket stor utsträckning.»

Rörarbetare inom husbyggnadsindustrien.

Antalet rörarbetare inom husbyggnadsindustrien uppgick vid 1930 års folkräkning till 7 869 och enligt 1940 års till 12 380. Antalet medlemmar inom denna yrkesgren i svenska metallindustriarbetareförbundet utgjorde vid 1943 års slut cirka 10 500.

Några uppgifter om denna yrkesgrupp har ej stått att få annat än i byggnadskostnadssakkunnigas betänkande. Antalet undersökta arbetare (1938/39) uppgår till 803, för vilka man känner arbetstidens längd för 641. Av dessa hade 92 % haft arbete i minst 225 dagar, varför man kan antaga, att omkring 95 % arbetat i 180 dagar och däröver. Denna procentsiffra är troligen för hög av skäl, som påpekats i avsnittet om murare. Av 776 arbetare hade 92 % haft

endast en anställning, vilket tyder på en viss stabilitet hos denna yrkesgrupp. Ungefär 85 % av 793 arbetare hade haft anställning i minst ett år hos en och samma arbetsgivare (den sista). Man har vidare beräknat arbetstiden i medeltal per år och funnit den utgöra 257 dagar.

Av ovanstående framgår, att rörarbetarna arbeta under mera stationära förhållanden än exempelvis murare och byggnadsträarbetare samt att de i stor utsträckning uppnå minst 180 dagars anställning hos en och samma arbetsgivare. Detta sammanhänger givetvis med det förhållandet, att rörarbetarna under byggnadsverksamhetens dödsäsong kunna beredas verkstads- och reparationsarbeten.

Bleck- och plåtslagare.

Bleck- och plåtslagare redovisas icke särskilt i folkräkningen. Gruppen är emellertid obetydlig och antalet medlemmar i den fackliga organisationen uppgick den 31 december 1943 icke till mera än 2 751. Kåren som helhet kan därför sägas omfatta 3 000 medlemmar, varav 1 000 i Stockholm.

Som av tidigare refererade arbetslöshetsprocenter framgår äro säsongvariationerna inom denna yrkesgrupp obetydliga i förhållande till övriga arbetaregrupper inom byggnadsfacket. För år 1943 var arbetslösheten lägst i september med 2,2 % och högst i december med 14,6 %.

Enligt uppgifter, som inhämtats hos bleck- och plåtslagareförbundet, skulle det framför allt vara i Stockholm, varest denna säsongvariation gör sig gällande. I landsorten däremot skulle arbetarna vara mera fast knutna till arbetsgivaren och under tider, då byggnadsarbete saknades, sysselsättas med verkstadsarbete. Till plåtslagarnas yrke hör också ett biyrke, nämligen snöskottning från tak under vintern. Eftersom mästarna delvis åtaga sig sådant arbete, kan mången gång de anställda beredas arbete utöver byggnadssäsongen.

Någon utredning för att närmare belysa bleck- och plåtslagarnas anställningsförhållanden har icke verkställts dels beroende på kårens ringa numerär och dels beroende på vad ovan anförts, av vilket synes framgå, att några svårigheter beträffande semesterrättens intjänande ej förefinnes.

C. VÄG- OCH VATTENBYGGNADSARBETARE.

Till verksamhetsgrenen väg- och vattenbyggnadsindustrien räknas väg- och brobyggnadsarbete, hamn- och kajanläggningar, järnvägsbyggen, flygplatsanläggningar, kraftverksbyggen och annan ej till husbyggnadsindustrien hänförlig anläggningsverksamhet. Här liksom inom annan byggnadsverksamhet är arbetet i viss utsträckning beroende på klimatologiska förhållanden. Hur arbetslösheten varierar under årets månader framgår av efterföljande ur Sociala Meddelanden hämtade arbetslöshetsprocenter för år 1943. Någon sysselsättningsindex finnes ej för denna näringsgren.

Jan.	Febr.	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.
16,3	15,7	14,9	11,0	10,7	12,1	10,2	9,8	9,8	10,9	16,9	21,8

Antalet väg- och vattenbyggnadsarbetare uppgick enligt 1930 års folkräkning till 35 883 och enligt. 1940 års till 33 360. Till väg- och vattenbyggnadsarbetareförbundet voro vid slutet av år 1940 anslutna 25 638 arbetare och vid slutet av år 1943 21 321. Vid slutet av år 1939 var medlemsantalet i förbundet 27 169, vilket innebär en minskning med drygt 20 % under krigsåren. All anläggningsverksamhet är mycket fluktuerande, och därmed sammanhänger givetvis arbetarkårens storlek. Man torde emellertid kunna anslå antalet väg- och anläggningsarbetare under normala tider till cirka 35 000.

Icke fullt 30 % eller 9 453 personer av de i folkräkningen år 1940 angivna väg- och vattenbyggnadsarbetarna voro under år 1940 sysselsatta i vägarbete hos vägstyrelser eller av dessa anlitade entreprenörer. År 1939 utgjorde detta antal 21 874 samt åren 1941 och 1942 respektive 11 002 och 11 413. Vägarbetarkåren har med andra ord under kriget nedgått med nära hälften. Man har emellertid all anledning att räkna med en återgång till förkrigsnivån. Vägarbetet har ju i hög grad eftersatts under kriget och de härigenom försummade arbetena måste ju utföras.

Att i övrigt fördela väg- och vattenbyggnadsarbetarna på olika verksamhetsgrenar låter sig icke göra. Anställningsförhållandena för denna yrkeskår äro tämligen lösliga. Visserligen finnes en relativt fast arbetarkår, men dess storlek är omöjlig att beräkna. De egentliga vägarbetarna, vilka för närvarande uppgå till i runt tal 11 000 personer, bestå troligen till större delen av inom vägdistrikten bofasta arbetare, vilka ha sin huvudsakliga utkomst av vägarbete. Därjämte finnes en relativt stabil kår av järnvägsbyggare, »rallare». I övrigt torde denna arbetargrupp bestå av personer, som, då väg- eller annat anläggningsarbete saknas, arbeta såsom grov- och diversearbetare.

Anställningsförhållandena bli härigenom i stort sett mycket lösliga bortsett från förhållandena inom den mera stabila vägarbetarkåren. Någon speciell undersökning rörande dessa arbetare har icke företagits. Vissa uppgifter ha emellertid erhållits från väg- och vattenbyggnadsarbetareförbundet ur dess verksamhetsberättelse för år 1942.

I denna finnes för varje avdelning angivet det antal veckor i medeltal per arbetare, för vilka kontingent erlagts. Då sådan skall erläggas endast för vecka, varunder arbete utförts, får man härigenom en uppfattning om antalet arbetade veckor under ett år. Huruvida sedan arbetet utförts hos en och samma arbetsgivare eller utan diskvalificerande avbrott låter sig däremot icke avgöra. Ej heller får man reda på varje enskild arbetares sammanlagda arbetstid. Utgår man från antalet betalade veckor i genomsnitt per arbetare inom varje avdelning, får man i varje fall i stora drag arbetstidens längd per år. Det bör här observeras, att kontingent skall erläggas för varje arbetad vecka oavsett arbetets art. Som regel torde emellertid sådan erläggas blott då arbete utförts inom yrket. I de fall, då antalet erlagda kontingenter per år är lågt, kan förhållandet också vara det, att vederbörande fullgjort beredskapstjänst, haft arbete på egen gård etc.

Man får följande fördelning av de redovisade 21 674 arbetarna. Häri ingå icke arbetare vid vissa större kraftverksbyggen, vilka redovisas särskilt, samt arbetare, vilka tillhöra under året nybildade fackföreningar. Det bör bemärkas, att dessa arbetare kunna ha haft mer än en anställning.

Hela antalet arbetare år 1942	Därav i %, som arbetat			
	högst 29 dagar	30—119 dagar	120—179 dagar	minst 180 dagar
21 674	0·1	18·5	34.4	47·0

Som synes skulle det för icke fullt hälften föreligga en genomsnittlig arbetstid om minst 180 dagar, för ungefär 80 % skulle arbetstiden ha varit minst 120 dagar. Endast en ringa del arbeta mindre än 30 dagar. Som förut påpekats, representera procenttalen den del av arbetarna, vars genomsnittliga arbetstid ligger inom de angivna gränserna. De enskilda arbetarna kunna alltså såväl överstiga som underskrida denna. Men i stora drag ger fördelningen en tämligen god bild av förhållandena.

För samtliga var medeltalet erlagda kontingenter (= arbetade veckor) åren 1939—1943 respektive 27, 20, 23, 25 och 27. Detta skulle motsvara, om man inräknar sön- och helgdagar, 189, 140, 161, 175 och 189 anställningsdagar.

I en av socialstyrelsen varje år företagen undersökning om löneinkomsterna för vägarbetare finnes beträffande grovarbetare angiven den beräknade normalsäsongen, uttryckt i antal arbetsdagar, för vägarbete. Denna utgjorde under vart och ett av åren 1939—1943 respektive 229, 232, 231, 236 och 236 arbetsdagar eller med inräknande av sön- och helgdagar 279, 282, 281, 287 och 287 dagar. I vad mån den återspeglar den enskilde arbetarens arbetsperiod är omöjligt att avgöra.

Av de vid kraftverksbyggena sysselsatta 2 402 arbetarna hade enligt förbundets uppgifter 2 256 eller nära 95 % erlagt 26 eller flera kontingenter, motsvarande minst 180 dagars anställning.

De här återgivna siffrorna äro mycket vaga till sin natur och man får därför betrakta dem som mycket ungefärliga. I stora drag torde de dock rätt väl återge anställningstidens längd.

D. SÅGVERKSARBETARE.

Försågning av timmer äger rum dels vid de stora, som regel vid kusten belägna exportsågverken, dels vid mindre merendels i inlandet belägna sågverk och dels vid s. k. klingsågar av ambulatorisk karaktär. Exportsågverken äro normalt i drift året om men arbetsstyrkan varierar med hänsyn till skeppningsgraden. Om inlandsverken gäller detsamma, ehuru stillestånd på grund av att råvara ej är tillgänglig året om där torde vara vanligare. Klingsågarna arbeta säsongmässigt och drivas som regel under vintern och därutöver så länge tillgängligt timmer räcker.

Till belysande av växlingarna i arbetstillgången inom sågverksindustrien kunna följande sifferserier tjäna.

Socialstyrelsens sysselsättningsindex för sågverksindustrien för år 1943.

Jan.	Febr.	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.
52	56	61	67	73	75	69	66	64	63	58	49

Arbetslösheten bland sågverksindustriarbetareförbundets medlemmar.

(Antalet arbetslösa i % av antalet medlemmar.)

År	Jan.	Febr.	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.
1939	48·8	40·8	41·8	33·4	21·6	12·8	12·7	19·4	24·7	29·5	34·7	52·7
1943	19·5	15·9	15·2	14·3	8·3	6·1	4·8	5·6	7·8	12·7	17·6	30·2

I den av kommerskollegium årligen publicerade berättelsen över Industri finnas uppgifter om bland annat antalet anläggningar och antalet arbetare. Det material, på vilket kommerskollegium baserar sina årliga redogörelser, består av uppgifter, som industriföretag med visst tillverkningsvärde äro skyldiga att insända till kollegium. I fråga om sågverken är den gräns, vilken tillverkningsvärdet skall uppnå, 15 000 kronor eller, där lönsågning förekommer, en lön på 4 000 kronor.

Härav framgår att praktiskt taget samtliga sågverk av betydelse måste vara redovisade i berättelsen. I efterföljande tablå lämnas en översikt över dels antalet sågverk och dels antalet arbetare vid dessa åren 1939, 1940 och 1941. För år 1942 och 1943 äro uppgifter ännu ej sammanställda.

Till huvudgruppen sågverk räknas ramsågar, klingsågar, fristående hyvlerier samt till och med år 1939 lådämnesfabriker. Dessa sista utgöra från och med

År	Sågverk		Arbetare			
	Hela antalet	Därav ramsågar	Hela antalet	Därav vid sågverket	Därav i brädgården	Därav övriga
1939	1 727	745	34 818	23 348	8 663	2 807
1940	1 669	738	30 775	20 281	7 799	2 695
1941	1 301	650	26 750	17 025	6 935	2 790

år 1940 tillsammans med lådfabrikerna en särskild grupp. Deras antal uppgår till 35 à 40 med ungefär 1 000 arbetare. Arbetarna ha i tablån uppdelats på sådana vid sågverket (sågverksarbetare), i brädgården (brädgårdsarbetare) och övriga. Bland övriga ingå arbetare, som icke äro direkt sysselsatta i produktionen, såsom chaufförer, natt- och portvakter.

Av tablån framgår vidare, att såväl antalet verksamma sågverk som antalet sysselsatta arbetare minskat, nämligen med 25 respektive 27 %, från år 1939 till år 1941. Tages hänsyn till den förut nämnda överflyttningen av lådämnesfabrikerna blir nedgången icke fullt så stor. Minskningen i antalet ramsågar är icke större än drygt 12 %. Minskningen berör således i första hand klingsågarna och utgör för dessa icke mindre än 33 %. Denna nedgång får säkert helt skrivas på krisens konto och är beroende på exportens nedgång.

Antalet vid enbart ramsågarna sysselsatta arbetare framgår icke av den officiella berättelsen över svensk industri. I samband med föreliggande undersökningar kan man emellertid uppge antalet sågverksarbetare (vid ramsågar) till 15 579 år 1939 och till 11 501 år 1942 samt antalet brädgårdsarbetare till 4 273 år 1942. Av samtliga sågverksarbetare äro således ungefär 67 % sysselsatta vid ramsågar och av samtliga brädgårdsarbetare drygt 60 %.

Enligt 1930 och 1940 års folkräkningar utgjorde antalet vid sågverksindustrien sysselsatta arbetare 49 114 respektive 30 148. Nedgången har alltså varit betydande. Den kan icke härledas ur olika redovisningsförfaranden utan har sin delvisa orsak i rationaliseringssträvanden. Under de sista åren har jämväl den på grund av kriget minskade exporten spelat in, vilket framgår av ovanstående tablå. Det normala antalet sågverksarbetare torde kunna uppskattas till mellan 30 000 och 40 000.

Folkräkningssiffran år 1940 var ungefär 600 mindre än vad industristatistiken utvisar. Trots att icke alla sågverk — de mindre fattas ju — äro med i kommerskollegii berättelse, utvisar ändock folkräkningen ett mindre antal arbetare. Detta beror därpå, att klingsågarna i allmänhet äro i verksamhet endast en kort tid varje år och därvid anlitas på platsen bosatta lantbrukare, deras söner och dylika. Dessa personer redovisas i industristatistiken såsom vid sågverk sysselsatt arbetarpersonal men i folkräkningen såsom lantbrukare etc., d. v. s. de hänföras till den verksamhetsgren, inom vilken de ha sin huvudsakliga sysselsättning.

Med utgångspunkt från kommerskollegii material ha en del beräkningar över sysselsättningsförhållandena för arbetare vid sågverken verkställts. Då man kan utgå ifrån, att arbetarna vid klingsågarna i stor utsträckning utgöras, som tidigare påpekats, av i jordbruk verksamma personer, saknas det ur för handen varande synpunkter anledning att undersöka dessas förhållanden. De vid fristående hyvlerier och lådämnesfabriker sysselsatta arbetarna äro med säkerhet anställda året om, i varje fall längre tid än 180 dagar. Det återstår således endast ramsågarnas arbetare. Som av tablån framgår ha arbetarna vid sågverken delats på tre grupper, nämligen sågverksarbetare, brädgårdsarbetare och övriga. Det bör påpekas, att det icke alltid varit möjligt för vederbörande upp-

giftslämnare att lämna specificerade uppgifter för varje sådan grupp. Detta gäller framför allt då arbetarna vid sågverket och i brädgården alternera. Är detta förhållandet ha samtliga arbetare förts till gruppen sågverksarbetare.

Beträffande sågverksarbetare har undersökningen verkställts för två olika år, nämligen för åren 1939 och 1942. I fråga om brädgårdsarbetarna har undersökningen däremot begränsats till år 1942. Materialet för år 1939 var nämligen icke tillgängligt, då sammanställningen skulle göras. Då det senare visade sig, att någon nämnvärd skillnad mellan åren 1939 och 1942 icke förefanns beträffande sågverksarbetarna, finnes anledning förmoda, att så icke heller är förhållandet med brädgårdsarbetarna.

Uppgifterna för samtliga ramsågar åren 1939 och 1942 ha genomgåtts. På grund av att två, undantagsvis tre, sågar kunna redovisas till kollegium på samma formulär, om ägaren är densamma, blir antalet uppgifter, som genomgåtts för år 1939 endast 737, d. v. s. 8 mindre än i tablån. Antalet uppgifter för år 1942 omfattar 659.

Av uppgifterna framgår antalet arbetare vid vederbörande sågverk och brädgård samt antalet arbetstimmar för samtliga arbetare vid sågen respektive brädgården. Under antagande, att arbetstiden per dag utgör 8 timmar, är det lätt att räkna ut antalet arbetsdagar per arbetare. Det har antagits, att denna medelarbetstid är densamma för samtliga arbetare, ehuruväl några arbeta längre och andra kortare tid.

Under dessa förutsättningar har den i tabellen 6 gjorda sammanställningen verkställts. Det bör observeras, att det här rör sig om endast en anställning. Av tabellen framgår, att någon större skillnad i förhållandena mellan åren 1939 och 1942 icke förefinnes. Sågverksarbetarna i norra Sverige (Värmlands och Kopparbergs län samt Norrlandslänen) arbeta till omkring 80 % i 180 dagar eller däröver medan ungefär 12 % icke ha arbete i mera än högst 119 dagar. För södra Sverige äro motsvarande procenttal 56 och 30. Här förefinnes således en väsentlig skillnad. För rikets samtliga ramsågar äro 70 % sysselsatta i 180 dagar och däröver medan omkring 18 % icke ha arbete i mer än högst 119 dagar. Antalet sågverk utan redovisade brädgårdsarbetare uppgår till 25 % och 30 % i norra respektive södra Sverige.

I fråga om anställningstidens längd synas flera brädgårds- än sågverksarbetare arbeta minst 180 dagar. Särskilt i södra Sverige är skillnaden stor. Detta kan bero därpå, att en del sågverk, särskilt invid större samhällen, leverera trävaror till byggmästare och dylika, varav skulle följa, att brädgårdsarbetarna äro verksamma året runt.

Sågverksindustriarbetareförbundet har uppgivit, att brädgårdsarbetet i stor utsträckning är ett säsongarbete — i synnerhet i de större exportbrädgårdarna — vilket medförde, att många av dem, som arbetade därmed, icke kunde kvalificera sig för semester. Dessa arbetare permitterades nämligen ofta och bleve i vissa fall uppsagda vid säsongens slut. Visserligen återkommo de år efter år, men man betraktade deras anställning som avbruten varje gång. Detta senare förhållande hade också fastställts av arbetsdomstolen.

Att sålunda brädgårdsarbetarna i större utsträckning än sågverksarbetarna skulle vara berövade möjligheten till rätt till semester motsäges dock av de i tabell 6 lämnade uppgifterna. Att ett eller annat fall av permittering med angivna följder kan inträffa, är givetvis möjligt. I stort sett är väl dock förhållandet det, att arbetarna vid sågverken äro tämligen stationära och ha stadig sysselsättning under hela arbetssäsongen.

Beträffande det under året arbetade antalet timmar i medeltal per arbetare kunna följande ur berättelsen över Industri hämtade siffror vara av intresse. Således ha under 10-årsperioden 1932—1941 antalet arbetstimmar varit lägst 1 613 (år 1932) och högst 1 729 (år 1937). Medeltalet för de tio åren har varit

Tabell 6. Arbetare och arbetsställen procentuellt fördelade efter antalet arbetade dagar.

	Antal arbetare	Därav i %, som arbetat				Antal ramsågar	Därav i %, vid vilka arbete utförts			
		högst 29 dagar	30—119 dagar	120—179 dagar	180 dagar och däröver		högst 29 dagar	30—119 dagar	120—179 dagar	180 dagar och däröver
Sågverksarbetare										
År 1939:										
Norra Sverige ..	10 199	0·8	12·2	9·2	77·8	331	1·2	27.2	18·1	53·5
Södra Sverige ..	5 380	3·0	27·2	12·9	56·9	406	2·7	38·9	14·8	43·6
Riket	15 579	1·6	17·4	10·4	70·6	737	2·0	33·7	16·3	48·0
År 1942:										
Norra Sverige ..	7 441	1·3	8·9	7·0	82·8	291	3·4	22·4	14·4	59·8
Södra Sverige ..	4 060	3·4	26·5	14·7	55·4	368	3·3	34·5	14·7	47·5
Riket	11 501	2·1	15·1	9·7	73·1	659	3·3	29·1	14·6	53·0
Brädgårdsarbetare										
År 1942:										
Norra Sverige ..	2 899	0·5	6·5	6·5	86·5	217	3·2	22·6	10·1	64·1
Södra Sverige ..	1 374	2·7	15·1	13·2	69·0	262	5·7	27·5	14·1	52·7
Riket	4 273	1·2	9·3	8·6	80·9	479	4·6	25·3	12·3	57·8

1 686. Under antagande av en daglig arbetstid om 8 timmar blir anställningstiden (inklusive sön- och helgdagar) per år, uttryckt i dagar, 257. Dessa medeltal äro beräknade på såväl sågverks- som brädgårdsarbetare.

E. TEGELBRUKSARBETARE.

Tegelbruken äro i sin verksamhet beroende av tillgång på lera. Denna råvara förädlas i allmänhet i omedelbar anslutning till upptagningen. Härav följer att då vintern kommer med snö och kyla måste arbetet vid bruken upphöra på grund av omöjligheten att bryta och forma leran. Under senare år har emellertid, åtminstone vid de större bruken, arbetssäsongen kunnat utsträckas till praktiskt taget hela året, beroende därpå, att brytnings- och tillverkningsmetoderna förbättrats. Trots detta har dock tegelindustrien behållit sin karaktär av säsongindustri. Härtill medverkar kanske också i någon mån det förhållandet, att tegelbrukens huvudsakliga avnämare är byggnadsindustrien, vilken i hög grad är säsongbetonad. Dennas efterfrågan på tegel stiger och sjunker givetvis med byggnationens varierande omfattning under året.

Tegelindustriens säsongbetonade karaktär belyses av efterföljande av socialstyrelsen i Sociala Meddelanden sammanställda sysselsättningsindex för år 1943.

Jan.	Febr.	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.
48	48	55	72	88	93	86	85	77	70	67	59

Någon av fackförbunden sammanställd arbetslöshetsstatistik avseende enbart tegelbruksarbetare finnes ej.

De arbetare, som sysselsättas vid tegelbruken äro till övervägande delen sådana, som ha detta till huvudyrke. Vid mindre tegelbruk, som endast äro i verksamhet en kortare tid av året, torde emellertid även mindre jordbrukare och dylika sysselsättas, dock i obetydlig omfattning.

Antalet arbetare vid tegelbruken utgjorde enligt 1930 års folkräkning 8 988 och enligt 1940 års 7 310. En betydande nedgång har således ägt rum, troligen till en del beroende på byggnadsverksamhetens begynnande stagnation under krigets första år. Vid de i kommerskollegii industristatistik redovisade tegel-

bruken (minst 15 000 kronors tillverkningsvärde) sysselsattes år 1939 9 023, varav 8 127 arbetare i fabrikationen. Övriga voro verksamma såsom lastnings- och lossningsarbetare och dylikt. Åren 1940 och 1941 var totalantalet 5 630 respektive 6 151, varav 4 804 respektive 5 262 egentliga fabriksarbetare. Som synes växlar arbetarantalet högst avsevärt. Vilket som kan antagas vara det under normala förhållanden verkliga antalet är givetvis svårt att säga. Om man emellertid utgår från folkräkningssiffran och det förhållandet, att de mindre tegelbruken icke redovisa till kollegium, skulle man kunna anslå antalet egentliga tegelbruksarbetare under normala förhållanden till cirka 9 000.

För tegelbruksarbetarna har med tillhjälp av kommerskollegii material gjorts en liknande sammanställning som beträffande sågverks- och brädgårdsarbetarna för åren 1939 och 1942. Härvid ha uppgifter för samtliga tegelbruk genomgåtts. I efterföljande tablå återges resultatet. Det torde observeras, att antalet arbe-

År	Antal arbetare	Därav i %, som arbetat				Antal företag	Därav i %, vid vilka arbete utförts			
		högst 29 dagar	30–119 dagar	120–179 dagar	minst 180 dagar		högst 29 dagar	30–119 dagar	120–179 dagar	minst 180 dagar
1939	7 998	—	4·2	20·3	75·5	253	—	7·5	23·7	68·8
1942	6 313	—	6·0	14·3	79·7	221	—	9·9	20·4	69·7

tare år 1939, 7 998, skiljer sig med 129 från den ovan angivna antalsuppgiften. Detta beror därpå, att vid genomgången något eller några företag kunna ha blivit överhoppade. I sak betyder detta dock intet.

De här redovisade arbetarna äro de egentliga fabriksarbetarna. Övriga arbetare, d. v. s. lastningsarbetare, chaufförer, natt- och portvakter, äro alltså icke medräknade. Som synes ha 75 à 80 % av arbetarna anställning i minst 180 dagar. Liksom i fråga om sågverksarbetarna torde även dessa arbetare vara stationära. Uppgifterna basera sig på endast en anställning.

Under 10-årsperioden 1932—1941 har antalet arbetstimmar enligt industristatistiken i medeltal varit lägst 1 548 år 1933 och högst 1 913 år 1939. Medeltalet för de tio åren har varit 1 784, vilket, med inräknande av sön- och helgdagar, betyder en anställningstid av 271 dagar i medeltal per år.

F. STENINDUSTRIARBETARE.

Stenindustrien omfattar två huvudgrupper, nämligen dels företag, vilkas huvudsakliga verksamhet är brytning av sten, och dels företag med förädling av sten, exempelvis gravvårdsindustrien. Arbetet med brytningen är till någon del beroende av vädret. Snö och kyla inverkar och arbetet måste till en del ligga nere under vintern. Större delen av stenindustrien är emellertid förlagd till södra delarna av vårt land, varför avbrotten icke bli så långvariga.

Att en viss säsongvariation i sysselsättningen gör sig gällande, framgår av dels socialstyrelsens sysselsättningsindex och dels stenindustriarbetareförbundets arbetslöshetsprocenter, vilka återges här nedan för år 1943.

Sysselsättningsindex.

Jan.	Febr.	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.
35	37	39	40	40	41	37	37	38	37	37	35

Arbetslöshetsprocent.

17,9	10,6	8,7	8,9	5,2	5,6	3,7	5,0	4,7	6,6	9,5	20,3

Som synes är sysselsättningen lägst och arbetslösheten högst under vintertiden. Huruvida någon skillnad mellan brytnings- och förädlingsindustrien förefinnes kan icke avgöras av ovan angivna serier. Men det torde vara troligt, att arbetare inom den senare är förskonad från större säsongarbetslöshet om ock sådan efter vad som erfarits, i någon mindre grad kan träffa arbetare inom gravvårdsindustrien, beroende därpå att dess produkter har sin största efterfrågan på sommaren.

För att få någon uppfattning om sysselsättningens varaktighet inom ifrågavarande näringsgren har uppgifter i kommerskollegii primärmaterial utnyttjats. Innan redogörelse härför lämnas, skall emellertid några uppgifter om antalet arbetare återgivas.

Hela antalet arbetare inom stenindustrien uppgick vid 1930 års folkräkning till 20 563 och vid 1940 års till 11 816. Denna betydande nedgång är helt beroende av minskad avsättning på framför allt granit. Någon återgång till tidigare förhållanden är ej att förvänta. Däremot har man inom stenindustrikretsar stora förhoppningar om att stenindustrien, som under detta kriget minskat ytterligare, skall återvinna någon del av sin ställning som en icke obetydlig exportindustri.

Ur kommerskollegii berättelser över industrien ha följande uppgifter rörande antalet anläggningar och antalet arbetare hämtats, avseende företag med minst 15 000 kronors årligt tillverkningsvärde. Antalet företag ha under åren 1932—1939 varierat mellan 430 och 517 och arbetarantalet mellan 8 400 och 10 800. Under krigsåren har en minskning inträtt i det att antalet företag år 1940 utgjorde 340 med drygt 7 000 arbetare.

Av dessa uppgifter bör man kunna anslå antalet stenarbetare under normala tider till omkring 12 000, av vilka ungefär 1/4 skulle vara verksamma inom den finare stenförädlingsindustrien.

Med ledning av kommerskollegii primärmaterial ha vissa sammanställningar gjorts. Man har härvid utgått från 1938 års uppgifter och icke, som i fråga om övriga undersökta industrier, från 1939 års. Anledningen härtill är att 1939 års uppgifter voro upptagna för annat ändamål. Som jämförelse ha uppgifter från företag inom de större »stenlänen» (Kalmar, Blekinge, Kristianstads, Malmöhus samt Göteborgs och Bohus län) genomgåtts för år 1942.

Av efterföljande tablå framgår, att praktiskt taget alla arbetare haft syssel-

	Antal arbetare	Därav i %, som haft arbete				Antal arbetsställen	Därav i %, vid vilka arbete utförts			
		högst 29 dagar	30–119 dagar	120–179 dagar	minst 180 dagar		högst 29 dagar	30–119 dagar	120–179 dagar	minst 180 dagar
År 1938:										
Arbetare vid brytning. Hela riket	6 749	0·1	0·8	4·8	94·3	365	0·2	3·3	8·8	87·7
därav inom vissa län [1]	4 957	0·2	0·6	4·8	94·4	238	0·5	2·9	8·8	87·8
Arbetare vid förädling. Hela riket	2 125	—	1·9	1·3	96·8	189	—	1·6	2·1	96·3
därav inom vissa län [1]	991	—	3·5	0·7	95·8	76	—	2·6	1·3	96·1
År 1942 inom vissa län [1]										
Arbetare vid brytning	3 142	—	23·1	8·6	68·3	151	—	8·6	15·2	76·2
Arbetare vid förädling	485	—	5·6	4·1	90·3	53	—	1·9	5·7	92·4

[1] Kalmar, Blekinge, Kristanstads, Malmöhus samt Göteborgs och Bohus län.

sättning i minst 180 dagar år 1938. För år 1942 ser man att en nedgång i sysselsättningen inträtt. Särskilt gäller detta »brytningen» i det att inom denna gren arbetarna endast till $^2/_3$ varit sysselsatta minst 180 dagar. Detta förhållande får betraktas som en krisföreteelse.

Stenindustriarbetareförbundet, som har ett medlemsantal på 6 378 personer (den 31 december 1943), har förklarat, att av omkring 3 600 medlemmar, vilkas semester reglerades genom lag, cirka 10 % icke finge semester på grund av att de icke uppnådde 180 dagars fortlöpande anställningstid. Övriga cirka 2 800 arbetare hade på avtalsvägen ordnat sin semesterfråga.

Med hänsyn tagen till den vid bearbetningen av kommerskollegii material använda metoden synes man kunna påstå, att mellan 5 och 10 % av stenarbetarna icke skulle uppnå 180 dagars anställning. Detta skulle motsvara ungefär 600 à 1 200 personer.

Antalet arbetstimmar enligt industristatistiken utgjorde i medeltal per år under 10-årsperioden 1932—1941 för arbetare vid brytning 1 682 och för arbetare vid förädling 1 944. Anställningstiden (inklusive sön- och helgdagar) skulle då bli 256 respektive 296 dagar.

G. TORVINDUSTRIARBETARE.

Beträffande denna arbetargrupp ha inga utredningar verkställts, ehuru betydande växlingar i sysselsättningen under året förefinnas, vilket framgår av nedanstående indexserie.

Socialstyrelsens sysselsättningsindex för torvarbetare år 1943.

Jan.	Febr.	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.
91	93	138	246	412	437	391	283	192	154	130	99

Några arbetslöshetsprocenter finnas icke tillgängliga. Orsaken till att någon utredning icke verkställts är den, att denna näringsgren under normala förhållanden är av synnerligen liten omfattning. Antalet arbetare utgjorde nämligen vid 1930 och 1940 års folkräkningar 2 053 respektive 1 437.

Antalet arbetare vid de till industristatistiken redovisade 110 företagen uppgick år 1939 till knappt 1 900. Av dessa voro med säkerhet många yrkesverksamma inom andra näringsgrenar, framför allt inom jordbruket under de tider av året då torvbrytning icke pågick. Det kan understrykas, att de till kommerskollegium redovisade arbetarna omfattar samtliga arbetare vid i gång varande torvtäkter och torvströfabriker med en produktion av minst 15 000 kronors produktvärde per år.

Den av krisen betingade bränslesituationen har visserligen medfört att antalet inom torvindustrien sysselsatta arbetare ökat högst väsentligt. Antalet arbetare utgjorde således år 1941 nära 6 500. Då detta förhållande icke väntas förbli, utan en återgång med största sannolikhet torde ske till förkrigstidens nivå, har som nämnts, en särskild utredning ansetts onödig.

Av industristatistiken framgår, att den genomsnittliga arbetstiden per arbetare år 1939 var 1 298 och år 1941 1 115 timmar eller, uttryckt i dagar (inklusive sön- och helgdagar), 197 respektive 169. Dessa låga medeltal skulle med andra ord innebära att många inom torvhanteringen sysselsatta arbetare icke skulle uppnå 180 dagars anställning inom detta yrke.

H. KAMPANJARBETARE VID RÅSOCKERFABRIKERNA.

Sockerfabrikerna i landet uppdelas i råsockerbruk, vid vilka betorna förvandlas till råsocker, samt raffinaderier, varest slutprodukten framställes. Vid de senare pågår arbetet året om, medan vid de förra arbetet påbörjas, när betorna komma

från leverantörerna, och avslutas, när den sista betan förvandlats till råsocker. Denna tid kallas sockerkampanjen och arbetarna kampanjarbetare.

Antalet råsockerfabriker är 22. Vid en av dessa sysselsättas kampanjarbetarna emellertid med annat arbete under övriga delen av året. Vid återstående 21 fabriker utgjorde antalet kampanjarbetare år 1942 3 020. Antalet varierar obetydligt från ett år till ett annat.

I efterföljande översikt anges den tid kampanjen varat samt antalet sysselsatta arbetare. I de fall, då antalet dagar är lika för två eller flera fabriker, anges antalet fabriker inom parentes.

Antal kampanjdagar	Antal arbetare
22	149
50	221
52	113
53 (2)	316
54	58
57 (2)	277
59 (3)	386
60	126
61	135
63 (2)	381
66 (3)	416
68	251
71	50
76	141
	3 020

Antalet arbetsdagar uppgår i medeltal per arbetare till 59 dagar. Hälften av arbetarna komma icke upp till 60 arbetsdagar. Tilläggas sön- och helgdagar får man att totala anställningstiden i medeltal blir ungefärligen 70 dagar.

I. HOTELL- OCH RESTAURANGPERSONAL.

Hotell- och restaurangpersonalen kan indelas i tre grupper. En grupp består av till yrket fast knutna och som inom hotell- och restaurangverksamheten har sin huvudsakliga utkomst. En annan grupp består mestadels av gifta kvinnor, som taga plats på sommarhotell och -restauranger, och en tredje av likaledes övervägande gifta kvinnor, vilka arbeta som vikarier vid ordinarie personals ledighet eller sjukdom eller, som extra på lör- och söndagar, vid dansaftnar etc. Yrkesgruppen är således mycket heterogen, och det är därför svårt att få någon uppfattning om dess storlek och dess arbetsförhållanden.

Antalet anställda inom ifrågavarande näringsgren skulle enligt 1940 års folkräkning uppgå till i runt tal 42 000. Häri borde ingå enbart sådana personer, vars huvudsakliga sysselsättning vore förlagd inom hotell- och restaurangnäringen och motsvaras av den ovan angivna första gruppen. Flertalet av de till de andra grupperna hörande borde i folkräkningen ingå såsom hustrur utan eget förvärvsarbete. Hur därmed förhåller sig är omöjligt att avgöra. Troligt är att de förts än till den »professionella» gruppen och än till »hustrur». Hur många hustrur, som tillfälligtvis arbeta inom verksamheten är icke möjligt att avgöra. Ur föreliggande utrednings synpunkt är emellertid det väsentliga att få nödvändiga uppgifter om dem, som ha detta arbete såsom huvudyrke.

För att få en uppfattning om denna yrkesgrupps anställningsförhållanden ha två olika undersökningar verkställts beträffande hotell- och restaurangpersonalen i Stockholm. Den ena av dessa undersökningar grundar sig på uppgifter från

den offentliga arbetsförmedlingen på våren 1944 och den andra på uppgifter, som erhållits genom en enkät, likaledes på våren 1944, bland hotell- och restaurangpersonalförbundets medlemmar i Stockholm.

I det efterföljande skola enbart resultaten av undersökningarna framläggas. De båda undersökningarna betecknas i det följande med AF (arbetsförmedlingen) och Enkäten.

De undersökta personerna ha uppdelats på ett antal undergrupper. Vilka dessa äro och hur många som gjorts till föremål för undersökningarna framgår av denna uppställning.

	AF	Enkäten
Severingspersonal, män	266	66
» , kvinnor	327	268
Kockar och kokerskor	207	110
Övriga	299	161
Snmma	1 099	605

I procent av samtliga på arbetsförmedlingen arbetssökande (4 353) respektive samtliga medlemmar i fackförbundsavdelningarna (5 733) utgöra dessa antal 25,2 respektive 10,6. Då det genom en jämförelse av de båda grupperna framgick, att endast omkring 10 % av de arbetssökande voro organiserade, har ungefär 1 600 olika personer undersökts, motsvarande drygt 11 % av de i Stockholm mantalsskrivna 14 036 anställda inom hotell- och restaurangnäringen.

Av de undersökta ha, vad AF beträffar, 25,5 % arbetat hela året, 39,3 % delar av året, dock minst en månad, samt 35,2 % såsom »extra». Motsvarande procenttal för enkäten äro 70,6, 27,1 och 2,3. Här föreligger således en väsentlig skillnad. I det efterföljande ha de som arbetat »extra» icke medtagits. Endast sådan personal, som arbetat hos en och samma arbetsgivare minst en månad under ett år, ingår således.

På antalet anställningar fördela sig de, som haft sådan i minst en månad, såsom följer:

	Hela antalet	Därav med angivet antal anställningar		
		1	2	3 el. fl.
AF	712	65·2	24.0	10.8
Enkäten	591	89·7	8·6	1·7

Anställningstidens längd utgör i medeltal enligt AF 9,0 och enligt Enkäten 11,0 månader. Beräknar man anställningstidens längd med hänsyn tagen endast till den längsta av flera anställningar får man 7,8 respektive 10,6 månader. Antalet personer i % av samtliga, som haft anställning i minst 180 dagar, blir enligt AF 81,2 och enligt Enkäten 95,4. Tages hänsyn till endast den längsta anställningen, bli talen 63,8 respektive 93,2. Av dessa tal framgår, att den organiserade personalen är mera stationär.

Här beräknade siffror gälla givetvis endast för Stockholm och avse omkring 14 000 personer, d. v. s. 1/3 av landets, enligt folkräkningen, samtliga anställda inom denna näringsgren. De framräknade siffrorna avse vidare som förut nämts endast den personal, som arbetat hos en och samma arbetsgivare minst en månad under ett år.

Med ledning av ovan angivna resultat kan man, utan att göra åtskillnad på AF och Enkäten, räkna med att ungefär 75 % haft endast en anställning,

18 % två och 7 % tre eller flera. Anställningstidens längd blir, om hänsyn tages till samtliga anställningar, i medeltal icke fullt 10 månader. Medräknas endast den längsta anställningen, blir medeltalet ungefär 9 månader. Antalet anställda, som arbetat minst 180 dagar (utan hänsyn till antalet anställningar) utgör 87 %. Medräknas endast den längsta anställningen blir procentsiffran 77.

J. SJÖMÄN.

Sjömanskåren kan uppdelas i två delar. Den ena och största delen omfattar de sjömän, som segla i utrikes fart, medan den andra delen består av kust- och insjöflottans personal. Någon av klimatologiska skäl förefintlig säsongarbetslöshet förefinnes icke bland utrikesflottans sjömän. Detta är däremot förhållandet med dem som segla på kust- och framför allt insjöflottan. För de senares del är seglationstiden beroende på isförhållandena. Seglationstiden för dessa kan därför bli högst varierande, och några som helst uppgifter härom gå icke att erhålla utan betydande svårigheter.

Sjöfolksförbundet har uppgivit bland annat följande:

»Det är omöjligt att få fram någon uppgift, som klargör antalet anställningar på kortare tid än 180 dagar. Hela problemet är omöjligt att få något grepp på, då det är omöjligt följa vare sig sjömannens eller arbetsplatsens förflyttning.

Vi kunna dock med någon så när antaglighet avgöra, att minst 50 % av kåren har anställningsperioder på kortare tid än 180 dagar. Antingen lägger fartyget upp eller ock mönstrar sjömannen av någon gång under året för att få tillfälle att vara i land. Vi antaga att cirka 80 à 90 % dela sitt år i två eller flera anställningsperioder, och hur många av dessa, som låter den ena perioden bli så lång, så han blir semesterberättigad, är omöjligt att säga. Vi gissa i alla fall, som ovan sagts, på cirka 50 %.»

Det är sålunda icke möjligt att få några uppgifter för bestämmandet av hithörande frågor. Beträffande kårens storlek må nämnas följande. I 1930 års folkräkning redovisas cirka 15 000 sjömän och i 1940 års cirka 17 500. Sjöfolksförbundets medlemsantal uppgick den 31 december år 1940 till 9 531, år 1942 till 13 515 och år 1943 till 8 264. Som synes varierar medlemssiffran högst betydligt beroende därpå, att många sjömän, vilka vistas utanför »spärren», haft svårt att hålla kontakten med sitt förbund. Man torde emellertid kunna anslå sjömanskårens storlek till i runt tal 15 000.

K. STUVERIARBETARE.

För denna yrkesgrupp råda speciella förhållanden. Enligt gällande kollektivavtal skall på varje hamnplats vara inrättad en ordinarie kår av stuveriarbetare (en s. k. A-kår). A-kårerna omfatta under normala förhållanden tillsammans cirka 8- à 9 000 arbetare. På vissa platser, bland annat Stockholm och Göteborg, finnas s. k. B-kårer, omfattande tillsammans cirka 500 arbetare. Sammanlagda antalet av dessa stuveriarbetare blir sålunda tillhopa omkring 9 000. Härutöver anlitas vid behov tillfällig arbetskraft, som till stor del rekryteras bland diverse-arbetare. Deras antal är icke möjligt att angiva, då arbetskraftbehovet fluktuerar med sjöfartens variationer.

A- och B-kårernas arbetare ha enligt avtalen skyldighet att stå till arbetsgivarens — stuveriföretagets — disposition, vilket innebär, att de äro skyldiga att vissa tider på dagen infinna sig till upprop för att uttagas till arbete vid eventuellt anländande fartyg. A- och B-kårernas medlemmar äro, såsom framgår av avtalen, semesterberättigade.

Till följd av ovan angivna förhållanden har någon undersökning rörande stuveriarbetarnas arbetsförhållanden icke ansetts behövlig i vad rör arbetarna i A- och B-kårerna. För de övriga har en undersökning icke varit möjlig att genomföra.

L. BETARBETARE.

Arbetet vid betfälten fordrar under vissa tider — för gallringen under våren och försommaren samt för upptagningen på hösten — en mycket stor arbetsstyrka. Den vid jordbruket normalt sysselsatta arbetarstammen räcker icke till, utan den ytterligare arbetarpersonal som erfordras måste skaffas från andra håll. Främst komma då i fråga lantarbetarnas och de mindre jordbrukarnas — småbrukarnas — familjemedlemmar. En viss rekrytering sker också med familjemedlemmar till andra yrkesutövare på landsbygden och i närliggande städer och samhällen. Från Nordsverige och Smålands skogsbygder komma många betarbetare, rekryterade bland dessa områdens småbrukare och torpare. Städerna bidraga med en icke ringa mängd lösarbetare, och från arbetslöshetsområdena i vissa delar av Norrland överflyttas vid behov arbetslösa till betfälten.

Antalet betarbetare är mycket svårt att ange. Ej heller är det möjligt att få annat än en ungefärlig uppfattning om arbetsperiodernas längd. Av naturliga skäl finnas icke några uppgifter om arbetarantal i folkräkningarna. Emellertid har det på annat sätt varit möjligt att, åtminstone inom rimliga gränser, skaffa sig en uppfattning härom. Sålunda har svenska sockerfabriksaktiebolaget låtit utarbeta översikter över frågor rörande arbetskraftsbehovet m. m. för tre år, nämligen »Arbetskraft till betupptagningen 1941», »Betarbetarfrågor 1942» samt »Sockerbetsodlingens behov av arbetskraft». Den senare bygger på 1943 års erfarenheter. Ur dessa publikationer återges här vissa uppgifter.

Beträffande arbetskraftens storlek under vårarbetet beröres denna fråga endast i den sistnämnda av de tre publikationerna och avse således år 1943. Enligt denna skulle antalet med betgallring sysselsatta arbetare uppgå till »bortåt 60 000». Övriga uppgifter över arbetarantal äro icke användbara för kommitténs syfte. Den tid, under vilken sommarskötseln av betorna pågår, varierar efter gårdens och arbetskraftens storlek. Som ett mått på den längsta tiden kunna följande uppgifter tjäna. För år 1943 undersöktes arbetskraftsförhållandena på 639 större gårdar. Vid dessa började betgallringen tidigast i första veckan på maj och avslutades senast i medio av juli. Densamma varade alltså i högst 45 dagar. På flertalet gårdar torde arbetsperioden icke överskrida 25 dagar, d. v. s. 3 à 4 veckor.

Antalet med betupptagningen sysselsatta arbetare uppgavs för år 1941 till 65 000. För år 1942 har man gjort en representativ undersökning av arbetskraftens sammansättning. Denna utvisar att 84 % av arbetskraften är från orten. Härav utgöra kvinnorna en stor majoritet. Den icke lokalbundna arbetskraften torde däremot till större delen bestå av män. Av särskilt intresse är att konstatera, att nära $^1/_5$ av betarealen upptogs av familjemedlemmar till ägarna. Om man antager, att varje betupptagare presterar lika arbete, skulle detta innebära, om totala antalet arbetare är 65 000, att 13 000 voro medlemmar av betodlarnas familjer.

Upptagningstidens längd har för åren 1939, 1940 och 1941 angivits till respektive 39, 43 och 41 dagar. För enskilda gårdar kan den mer eller mindre avvika från dessa siffror.

En tabellarisk sammanställning, byggd på uppgifter från sockerfabriksaktiebolagets betupptagningsundersökningar 1942 och 1943, visar följande: arbetskraften fördelar sig med 40 % på män, 58 % på kvinnor och 2 % på barn. Cirka 45 % utgöras av lantarbetare och deras hustrur. Vid gården fast bosatta utgöras av ungefär 25 %. Övriga i orten bosatta utgöra icke fullt 55 %, medan resterande 20 % består av »tillfälligt boende vid gården», d. v. s. till övervägande delen från andra orter rekryterad arbetskraft.

Antalet av sistnämnda undersökningar berörda arbetare uppgå emellertid till endast 672 respektive 421, vilka voro sysselsatta vid ett 15-tal större och medel-

stora gårdar i Skåne. De lämnade procenttalen måste därför tagas med stor reservation.

Vid samma tillfälle undersöktes 640 respektive 443 arbetare till utrönande om arbetaren under betupptagningen finge hjälp av familjemedlemmar under sådana former, att medhjälparen och huvudmannens arbetsprestation icke kunde skiljas från varandra. Det visade sig, att i 1942 års undersökning 42,5 % och 1943 års 25,7 % finge sådan hjälp. Materialet synes så obetydligt, att man icke bör draga generella slutsatser av resultatet.

Arbetsperiodens längd skulle enligt samma uppgiftskälla vara, beträffande sommarskötseln från den 15 maj till den 5 à 10 juni, d. v. s. omkring 25 dagar, och beträffande upptagningen från den 1 oktober till den 15 á 20 november, d. v. s. icke fullt 50 dagar.

III. Sammanfattning.

Skogs- och flottningsarbetare. Dessa kunna uppdelas i två huvudgrupper. Den ena, omfattande 84 000 arbetare, består av personer, som ha sin huvudsakliga utkomst av skogs- och flottningsarbete. Den andra gruppen, i allt 86 000, utgöres av personer, som ha skogsarbetet såsom bisyssla. Dit räknas 32 000 självägande jordbrukare, 14 000 arrendatorer, 18 000 hemmasöner, 9 000 jordbruks- och 9 000 industriarbetare samt 4 000 med andra huvudyrken.

Bortses från flottningen uppgår antalet skogsarbetsdagar i medeltal för hemmansägare till 75, för arrendatorer och arbetare till 115 och för hemmasöner till 90. Avbrott och byte av anställning förekomma ofta. Skogsarbetarnas fördelning efter antalet anställningar oavsett dessas art visar, att av hemmansägarna 55 %, av arrendatorerna 52 %, av hemmasönerna 48 % samt av arbetarna 71 % ha mer än en anställning under året. Endast 5 % av hemmansägarna utföra skogsarbete åt andra i 180 dagar och därutöver. Motsvarande procenttal är 25 för arrendatorer och arbetare samt 12 för hemmasöner. Högst 10 % av samtliga skogsarbetare torde uppnå en sammanhängande anställning hos en och samma arbetsgivare i minst 180 dagar

Av skogsarbetarna sysselsättas omkring 42 000 dessutom i flottningsarbete någon del av året. En del av dessa, cirka 37 000, utföra lösflottning efter vattendragen, medan övriga 5 000 äro verksamma vid skiljeställen och flottläggningar. Det antal arbetsdagar, som i medeltal kommer på var flottningsarbetare, är för de förra 30 dagar och för de senare 75 à 100.

Byggnadsindustriarbetare bestå av flera sinsemellan olika grupper, nämligen murare (12 000), byggnadsträarbetare (30 000), byggnadsgrovarbetare (45 000), målare (18 000) rörarbetare (13 000) samt bleck- och plåtslagare (3 000). I allt utgör detta cirka 120 000 personer.

Antalet arbetsdagar i medeltal per år uppgår, för murare till 210 och för byggnadsträarbetare till 212. Av murarna och målarna ha 75 %, av byggnadsträarbetarna 70 %, av rörarbetarna samt bleck- och plåtslagarna 90 % haft arbete, oavsett antalet anställningar, i minst 180 dagar under ett år.

Ungefär $^1/_3$ av murarna, byggnadsgrovarbetarna och målarna har anställning minst 180 dagar hos en och samma arbetsgivare utan avbrott. Av byggnadsträarbetarna är detta förhållandet med $^2/_5$ och av rörarbetarna samt bleck- och plåtslagarna med omkring $^2/_3$. Mer än en anställning per år ha $^3/_4$ av murarna, ungefär $^1/_2$ av byggnadsträarbetarna samt $^2/_3$ av målarna. Det är sannolikt att rörarbetarna samt bleck- och plåtslagarna äro mera stationära än övriga byggnadsarbetare.

Väg- och vattenbyggnadsarbetare utgöra i runt tal 35 000 personer. Arbete hos en eller flera arbetsgivare utföres i minst 180 dagar av ungefär hälften av dem. Ungefär en tredjedel av arbetarna torde ha sammanhängande anställning 180

dagar hos en och samma arbetsgivare. Antalet arbetsdagar per år uppgår i medeltal till ungefär 170.

Sågverks-, tegelbruks- och *stenindustriarbetarna* äro till allra största delen bundna vid ett och samma företag. Deras antal uppgår till respektive 35 000, 9 000 och 12 000. I minst 180 dagar arbeta ungefär respektive 70, 75 och 90 % av dem. Den genomsnittliga arbetstiden per år uppgår till respektive 210, 271 och 266 dagar. *Torvindustriarbetarna*, vilka normalt utgöra 2 000, arbeta genomsnittligen 180 dagar per år. Av de 3 000 *kampanjarbetarna vid råsockerfabrikerna* komma icke några upp till 180 dagars anställning. Medelantalet arbetsdagar utgör för dem endast 60. *Hotell- och restaurangpersonalen* uppgår till ungefär 42 000 personer. Omkring 85 % av dessa ha anställning i minst 180 dagar. Tages hänsyn endast till den längsta anställningen är detta förhållandet med 75 % eller 32 000 personer. Mer än en anställning innehas av omkring 1/4, och anställningstidens längd uppgår i medeltal till 250 dagar. Beträffande *sjömän*, vilka utgöra 15 000, har endast stått till buds en uppskattad uppgift över det antal, som arbetat minst 180 dagar hos en och samma arbetsgivare. Enligt denna uppgift skulle så vara förhållandet med ungefär hälften. *Betarbetarna* uppgå till ungefär 60 000, varav flertalet sysselsättes med såväl sommargallringen som upptagningen. Arbetsperioden under sommaren uppgår i genomsnitt till omkring 25 dagar, medan höstarbetarna äro i verksamhet omkring 40 dagar. Av arbetets struktur framgår att inga uppnå 180 dagars anställning.

Undersökningen skulle sålunda med viss tillförlitlighet ge till resultat att av 170 000 skogs- och flottningsarbetare 153 000 (90 %) icke uppnå 180 dagars fortlöpande anställning hos en och samma arbetsgivare. Av 121 000 byggnadsarbetare skulle 73 000 (60 %), av 35 000 väg- och vattenbyggnadsarbetare 23 000 (66 %), av respektive 2 000, 3 000 och 60 000 torv-, kampanj- och betarbetare icke någon samt av 108 000 övriga arbetare, 28 000 (26 %) icke uppnå dylik anställningstid. Sammanlagt skulle alltså 342 000 personer av 499 000 undersökta eller 68,5 % icke uppnå den för semester erforderliga anställningstiden. Bortses från betarbetarna skulle detta bli förhållandet med 282 000 av 439 000 arbetare eller 64,2 %.

IV. Kostnadsberäkningar.

Med en utvidgad semesterrätt följer givetvis ökade kostnader, i första hand för näringslivet. I det följande skola vissa beräkningar häröver redovisas. Dessa ha gjorts med hänsyn till en sänkning av karenstiden från nuvarande 180 till 30 dagar. Resultatet av beräkningarna kan självfallet icke ge uttryck för någon exakt kostnadsökning utan endast för dennas storleksordning.

Då det siffermaterial, som stått till buds för beräkningarna, är bristfälligt i olika avseenden, har det ansetts lämpligt, att använda en för samtliga yrkesgrupper gemensam enkel metod. Denna metod gör det dessutom möjligt för en var läsare, som icke finner de gjorda antagandena tillfredsställande, att själv verkställa modifikationer i beräkningarna. Det må ock framhållas att vid beräkningarnas utförande hänsyn icke tagits till det förhållandet, att vissa arbetargrupper genom avtal tillförsäkrat sig semester utan att uppfylla i lagen stipulerade bestämmelser om en karenstid å 180 dagar. Beräkningarna har sålunda utförts som om endast semesterlagens bestämmelser vore gällande.

Metoden är följande. Man känner i stora drag antalet yrkesverksamma arbetare inom varje verksamhetsområde. Vidare kan man med ledning av de i det föregående (för skogs- och flottningsarbetare jämväl i bilaga 3) lämnade uppgifterna samt därpå grundade överväganden och beräkningar skaffa sig en ungefärlig uppfattning om dels antalet arbetare, som kunna komma i åtnjutande av semester, och dels hur många semesterdagar var och en av dessa får i medeltal.

Tabell 7. Kostnadsökning vid karenstidens sänkning till 30 dagar.

Yrkesgrupp	Hela antalet arbetare	Dagsinkomst per arbetare	Kortaste anställningstid: 180 dagar: antal semesterberättigade arbetare	180 dagar: antal semesterdag. per arbetare	180 dagar: totalkostnad milj. kr. 3×4×5	30 dagar: antal semesterberättigade arbetare	30 dagar: antal semesterdag. per arbetare	30 dagar: totalkostnad milj. kr. 3×7×8	Kostnadsökning milj. kr.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Skogs- och flottningsarbetare	170 000	10	17 000	7	1·2	160 000	4	6·4	5·2
Murare	12 000	15	4 000	9	0·5	12 000	8	1·4	0·9
Byggnadsträarbetare	30 000	15	12 000	9	1·6	30 000	8	3·6	2·0
Byggnadsgrovarbetare	45 000	14	15 000	9	1·9	45 000	8	5·0	3·1
Målare	18 000	14	6 000	8	0·7	18 000	7	1·8	1·1
Rörarbetare	13 000	14	9 000	10	1·3	13 000	9	1·6	0·3
Bleck- och plåtslagare	3 000	14	2 000	10	0·3	3 000	9	0·4	0·1
Väg- och vattenbyggnadsarbetare	35 000	10	12 000	9	1·1	35 000	8	2·8	1·7
Sågverksarbetare	21 000	10	15 000	10	1 5	21 000	9	1·9	0·4
Tegelbruksarbetare	9 000	10	7 000	10	0·7	9 000	9	0·8	0·1
Stenindustriarbetare	12 000	10	11 000	10	1·1	12 000	10	1·2	0·1
Torvindustriarbetare	2 000	8	—	—	—	2 000	5	0·1	0·1
Kampanjarbetare vid råsockerfabriker	3 000	10	—	—	—	3 000	2	0·1	0·1
Hotell- och restaurangpersonal	42 000	12	32 000	10	3·8	42 000	10	5·0	1·2
Sjömän	15 000	10	7 000	8	0·6	15 000	7	1·1	0·5
Stuveriarbetare	9 000	15	8 000	6	0·7	9 000	6	0·8	0·1
Betarbetare	60 000	6	—	—	—	45 000	2	0·5	0 5
Samtliga	**499 000**	—	**157 000**	—	**17·0**	**474 000**	—	**34·5**	**17·5**
Samtliga utom skogs- och betarbetare	269 000	—	140 000	—	15·8	269 000	—	27·6	11·8

Ytterligare en faktor är nödvändig att känna, nämligen den för varje dag utgående semesterlönens storlek. Sistämnda faktor har varit svår att bestämma i vissa fall. Som källor har använts socialstyrelsens »Lönestatistisk årsbok», byggnadskostnadssakkunnigas tidigare omnämnda utredning, avtalsbestämmelserna för hotell- och restaurangpersonalen m. fl. publikationer. De gjorda beräkningarna ha sammanställts i tabell 7. Här nedan följer i korta drag redogörelse för de grunder, på vilka beräkningarna av antalet semesterberättigade och antalet semesterdagar bygga.

Skogs- och flottningsarbetare.

Enligt bilaga 3 uppnå cirka 10 % av dessa arbetare 180 dagars sammanhängande anställning hos samma arbetsgivare. Antalet semesterdagar har med ledning av tabell 2 beräknats till 7. Av samma tabell framgår, att ungefär 10 % icke uppnå 30 dagars anställning. Det kan emellertid förmodas, att en förkortning av karenstiden till 30 dagar kommer att medföra, att de som ha möjlighet härtill, söka bibehålla sin anställning i minst 30 dagar. Av denna anledning kan antagas, att blott 10 000 i stället för 17 000 icke skulle uppnå 30 dagars anställning. Antalet semesterdagar framgår av det förhållandet, att antalet arbetsdagar uppgå till i medeltal 100 eller något däröver, d. v. s. drygt 4 månader.

Murare.

Av tabell 4 framgår att 1 955 av 9 053 murare eller drygt $^1/_5$ ha anställning i minst 180 dagar (1 050 arbetstimmar) hos samma arbetsgivare. Av de övriga böra åtminstone en del, trots att de ha flera anställningar, komma upp till lika lång anställning hos samma arbetsgivare. Med ledning härav kan det antagas, att ungefär $^1/_3$ uppnå 180 dagars sammanhängande anställning hos samma arbetsgivare. Antalet semesterdagar för dessa har beräknats ur tabell 4 och blir 9. Anställning i minst 30 dagar torde uppnås av samtliga och antalet semesterdagar för dem blir 8 (enligt tabell 4).

Byggnadsträarbetare.

Av tabell 5 framgår att 8 073 av 24 499 träarbetare eller drygt $^1/_3$ ha anställning i minst 180 dagar. Samma torde förhållandet vara med ytterligare en del av dem, som haft mera än en anställning. Av byggnadsträarbetareförbundets uppgifter (se sid. 310) framgår, att 35 % haft 180 dagars anställning och däröver. Denna siffra är säkerligen för låg. Här har därför räknats med att 40 % ha anställning i minst 180 dagar hos samma arbetsgivare. Antalet semesterdagar för dessa ha beräknats ur tabell 5 och utgör 9. I minst 30 dagar ha samtliga haft anställning och antalet semesterdagar för dem blir 8.

Byggnadsgrovarbetare.

Av brist på material har det antagits, att byggnadsgrovarbetarnas förhållanden i här berörda avseenden sammanfalla med murarnas.

Målare.

Med utgångspunkt från det material, som sammanställts med ledning av förbundets lönestatistik, har man funnit, att $^1/_3$ av målarna ha minst 180 dagars anställning hos samma arbetsgivare. På grund av denna yrkesgrupps mera koncentrerade arbetssäsong har antalet semesterdagar antagits utgöra endast 8. Samtliga förmodas ha minst 30 dagars anställning och antalet semesterdagar antages vara 7.

Rörarbetare.

Av dessa arbetare, vilkas sysselsättning är tämligen jämn, kan det antagas att $^2/_3$ ha minst 180 dagars anställning hos samma arbetsgivare. Antalet semesterdagar för dem bör vara något högre än för övriga byggnadsarbetare och antages utgöra 10. Samtliga ha minst 30 dagars anställning; antalet semesterdagar har antagits vara 9.

Bleck- och plåtslagare.

Samma som för rörarbetare.

Väg- och vattenbyggnadsarbetare.

Det framgår av redogörelsen för denna kår, att nära hälften haft minst 180 dagars anställning. Då det kan antagas, att en stor del av dessa arbetare ha kontinuerligt arbete hos en och samma arbetsgivare (t. ex. hos vägstyrelsen), kan det förutsättas, att ungefär $^1/_3$ har så lång arbetsperiod hos en och samma arbetsgivare. Antalet semesterdagar för dessa beräknas utgöra 9. Anställning i minst 30 dagar uppnås av samtliga och antalet semesterdagar antages vara 8.

Sågverksarbetare.

Av undersökningen framgår, att i runt tal 70 % av arbetarna haft minst 180 dagars anställning hos en och samma arbetsgivare. Antalet semesterdagar för

dessa bör (se sid. 318) utgöra 10. Minst 30 dagars anställning uppnå samtliga och deras semesterdagar beräknas uppgå till 9.

Tegelbruksarbetare.

Av dessa ha 75 % haft minst 180 dagars anställning hos samma arbetsgivare och samtliga i minst 30 dagar. Antalet semesterdagar blir 10 respektive 9 (se sid. 319).

Stenindustriarbetare.

Ungefär 90 % ha haft minst 180 dagars anställning hos samma arbetsgivare och samtliga i minst 30 dagar. Antalet semesterdagar blir 10 i båda fallen (se sid. 321).

Torvindustriarbetare.

Av utredningen framgår, att praktiskt taget icke någon sådan arbetare har 180 dagars anställning hos samma arbetsgivare. Däremot torde samtliga ha minst 30 dagars anställning. Antalet semesterdagar för dessa torde utgöra 5 (se sid. 321).

Kampanjarbetarna vid råsockerfabrikerna ha anställning i högst 92 dagar (76 arbetsdagar), varav följer, att ingen semester utgår enligt nuvarande bestämmelser. I minst 30 dagar arbeta nästan samtliga, och antalet semesterdagar utgör 2.

Hotell- och restaurangpersonal.

Av denna yrkeskår ha ungefär 75 % arbete hos en och samma arbetsgivare i minst 180 dagar. I minst 30 dagar är detta förhållandet med samtliga. Antalet semesterdagar skulle bli 10 respektive 9 (se sid. 324).

Sjömän.

Av lämnade upplysningar skulle ungefär hälften ha anställning hos samma arbetsgivare i minst 180 dagar. Antalet semesterdagar har i brist på uppgifter antagits vara 8 samt 7, om kortaste anställningstiden blir 30 dagar, vilket samtliga antages uppnå.

Stuveriarbetare.

Av utredningen framgår, att samtliga »fasta» stuveriarbetare skulle ha anställning i minst 180 dagar. Här antages, att detta är förhållandet blott med 90 %, medan samtliga ha minst 30 dagars anställning. Då semester erhålles endast för arbetad tid har antalet semesterdagar i båda fallen antagits utgöra endast 6.

Betarbetare.

Inga sådana arbetare uppnå 180 dagars anställning, i varje fall icke i betarbete. Minst 30 dagars anställning uppnås ej heller av samtliga utan detta har beräknats vara förhållandet med blott 75 %. Antalet semesterdagar för dessa blir endast 2.

De resultat, som redovisats i tabell 7, bygga på vissa antaganden om antalet semesterberättigade arbetare, om antalet semesterdagar och om semesterlönens storlek. Det torde stå klart, att de antaganden, som gjorts, kunna vara felaktiga av den anledningen, att man haft alltför svag grund att bygga på vid

bedömandet av de olika komponenternas storlek. För att emellertid få en uppfattning om hur kostnadsökningen kan variera, därest andra antaganden göres, ha vissa beräkningar utförts. Skogs- och flottningsarbetare samt betarbetare äro icke medtagna i efterföljande kalkyler beroende därpå, att de för dessa grupper gjorda beräkningarna äro tämligen invändningsfria. Därjämte avvika dessa grupper från övriga ifråga om frekvensen semesterberättigade och antalet semesterdagar. Vid beräkningarna har man låtit de osäkraste faktorerna — antalet arbetare, som få semester efter 180 dagars anställning och det antal semesterdagar, dessa få i genomsnitt — antaga olika värden. Då dessa två komponenter äro oberoende av varandra, måste man göra olika kombinationer mellan dem.

Den för 269 000 arbetare genomsnittliga semesterlönens storlek antages oförändrad till 12 kronor. Ännu en faktor måste emellertid bestämmas och det är antalet semesterdagar i medeltal, då kortaste anställningstiden för semesterrätt är 30 dagar. Detta antal har antagits vara en dag kortare än medelantalet semesterdagar för de arbetare, som få semester efter 180 dagars anställning.

Beräkningarna ha utförts för samtliga arbetare med ovan angivna antaganden utan åtskillnad på yrkesgrupp. För att åskådliggöra hur dessa utförts, anföres följande exempel.

Antag att i stället för i tabell 7 angivna 140 000 endast 10 % av samtliga 269 000 eller 27 000 få semester efter 180 dagars anställning. Antalet semesterdagar i medeltal för dessa antages vara 6. Semesterkostnaden blir då, om semesterlönen är 12 kronor, 1,9 miljoner kronor. För samtliga 269 000, vilka antages få endast 5 semesterdagar i medeltal om anställningstiden sänkes till 30 dagar, blir semesterkostnaden 16,1 miljoner kronor. Detta innebär en kostnadsökning på i runt tal 14,2 miljoner kronor.

Antalet semesterberättigade efter 180 dagars anställning antages sedan vara respektive 20, 30, 40, 50, 60 och 70 % av samtliga och antalet semesterdagar för de sålunda semesterberättigade variera från 6 till 10 dagar. Kombineras nu dessa två antaganden, d. v. s. om man antager att 10 % få semester i respektive, 6, 7, 8, 9 eller 10 dagar, likaså att 20 % få det o. s. v., får man fram en serie av värden på kostnadsökningen i miljoner kronor, som framgår av efterföljande tablå.

Semesterberättigade arbetare efter 180 dagars anställning		Antal semesterdagar i medeltal för de arbetare, som erhålla semester efter 180 dagars anställning				
i % av samtliga 269 000	Antal	6	7	8	9	10
		Miljoner kronor				
10	37 000	14	17	20	23	26
20	54 000	12	14	18	20	23
30	81 000	10	12	15	17	19
40	108 000	8	10	13	14	16
50	135 000	6	8	10	11	13
60	161 000	4	5	8	9	10
70	188 000	2	3	4	6	6

Man finner av tablån, att den högsta kostnadsökningen (26 miljoner kronor) uppstår då endast $^1/_{10}$ av arbetarna få semester under 10 dagar med nuvarande bestämmelser och lägst (2 miljoner kronor) då 70 % få sådan med endast 6 dagar. Till dessa belopp bör givetvis den i tabell 7 angivna ökningen 6 miljoner kronor för skogs- och betarbetare läggas. Den högsta ökningen blir då 32 och den lägsta 8 miljoner kronor.

Skulle man jämväl göra olika antaganden om semesterlönens storlek, får man givetvis andra belopp i tablån. Då dess variation emellertid bör ligga inom tämligen trånga gränser, kanske högst 13 och lägst 10 kronor, blir kostnadsökningens förändringar tämligen obetydliga. Antager man sålunda en semesterlön av 13 kronor, ökas de i tablån angivna beloppen med 8 %. Då blir högsta gränsen för kostnadsökningen 35 miljoner kronor och lägsta 9 miljoner kronor. Antages semesterlönen vara 10 kronor, blir beloppen 16 % mindre. Högsta gränsen blir i detta fall 27 och lägsta 7 miljoner kronor.

Sammanfattningsvis kan man alltså säga, att kostnadsökningen bör ligga mellan högst 35 miljoner kronor och lägst 7 miljoner kronor. Det som sannolikast uträknade värdet är emellertid 17,5 miljoner kronor.

De i det föregående gjorda kalkylerna har gjorts med utgångspunkt från att lagens bestämmelser äro tillämpliga å de redovisade arbetargrupperna.

Emellertid innehålla de för vissa yrkesområden gällande kollektivavtalen bestämmelser, som ge arbetarna vissa förmåner med avseende på semesterrätten utöver vad lagen stadgar. De yrkesgrupper, för vilka sådana bättre förmåner utgå, äro främst murare, byggnadsträ- och byggnadsgrovarbetare, målare samt bleck- och plåtslagare, d. v. s. arbetare inom samtliga här behandlade byggnadsfack utom rörarbetare. Det är dock endast organiserade arbetare, som kunna komma i åtnjutande av dessa bättre villkor.

För dessa arbetare finnas s. k. semesterkassor inrättade. Arbetare inom de tre först nämnda grupperna tillhöra Byggförbundets semesterkassa och de två övriga var sin. Kassorna finansieras på så sätt, att arbetsgivarna betala in ett visst belopp per arbetad timme, ungefär 7 öre. Av de i tabell 7 upptagna arbetarna inom dessa grupper tillhöra ungefär 70 % sådan kassa. Vidare framgår av de i det föregående lämnade uppgifterna, att varje arbetare i medeltal arbetar 1 500 timmar per år. Härav följer, att i runt tal 75 000 personer äro med i semesterkassa och att ungefär 7,9 miljoner kronor inbetalas per år.

Övriga 33 000 arbetare äro icke medlemmar. Av dessa torde emellertid cirka 1/3 eller 11 000 uppnå minst 180 dagars anställning hos en och samma arbetsgivare och således bli semesterberättigade. De för dessa utgående semesterlönerna kunna i allt beräknas till 1,5 miljoner kronor.

Sammanlagt skulle alltså för närvarande till byggfackens semesterkassor och i semesterlöner utbetalas 9,4 miljoner kronor. Efter sänkning av kortaste erforderliga anställningstiden för rätt till semester från 180 till 30 dagar, beräknas semesterlönen för här berörda arbetare uppgå till 12,2 miljoner kronor. Ökningen skulle alltså bliva 2,8 miljoner kronor i stället för i tabellen angivna 7,2 miljoner kronor, d. v. s. en minskning med 4,4 miljoner kronor.

I stället för en beräknad total ökning av 17,5 miljoner kronor skulle densamma alltså uppgå till ungefär 13,0 miljoner kronor.

Bilaga 3.

Undersökning rörande den gällande semesterlagens verkningar för skogsarbetare.

För att erhålla kännedom om den gällande semesterlagens verkningar för skogsarbetarnas vidkommande utsände semesterkommittén i februari 1943 ett frågeformulär — upptagande nio huvudfrågor angående vissa i förevarande hänseende betydelsefulla förhållanden inom skogsbruket — till 30 enskilda skogsarbetsgivare. Frågeformuläret tillställdes ock domänstyrelsen med anhållan, att styrelsen måtte i fråga om ett lämpligt revir inom vart och ett av de olika överjägmästardistrikten införskaffa och till kommittén inkomma med de uppgifter, som framginge av formuläret.

Urvalet av de enskilda arbetsgivare, som ansågos böra omfattas av utredningen, fastställdes av kommittén i samråd med vederbörande arbetsgivarorganisationer (svenska lantarbetsgivareföreningen, föreningen skogsarbeten samt Värmlands och västra Bergslagens skogsarbetsgivareförening). Därvid beaktades, att arbetsförhållandena inom skogsbruket gestalta sig olika såväl hos olika skogsägarkategorier som inom skilda delar av landet.

Om utredningen underättades Sveriges skogsägareföreningars riksförbund, förening u. p. a. samt svenska skogs- och flottningsarbetareförbundet.

Det utsända frågeformuläret hade följande innehåll:

»Formulär

för vissa uppgifter rörande semesterlagens tillämpning å skogsarbetare.

Uppgifterna avse (företagarens namn): .....

.....

.....

I. Sysselsatta skogsarbetare.	Avverkningsåret 1/7 *1938*—30/6 *1939*	Avverkningsåret 1/7 *1939*—30/6 *1940*
A. Säsongarbetare.		
1) Antalet huggare vid höstens klenvirkeshuggningar:	.....	.....
2) Antalet huggare vid vinteravverkningen:	.....	.....
3) Hur många av de under 1) angivna huggarna ha sysselsatts vid vinteravverkningen?	.....	.....
4) Antalet körare:	.....	.....
5) Antalet med sommarhuggning och med annat mellan avverkningssäsongerna förekommande skogsarbete sysselsatta arbetare:	.....	.....
B. Årsarbetare	.....	.....

II. Arbetsperiodernas genomsnittliga längd (angivna i dagar).	Avverkningsåret 1/7 *1938*—30/6 *1939*	Avverkningsåret 1/7 *1939*—30/6 *1940*
1) För de under I: A 1) angivna huggarna..	.....	.....
2) För de under I: A 2) angivna huggarna..	.....	.....
3) För de under I: A 4) angivna körarna....	.....	.....
4) Ungefärlig tid, varunder de under I A 5) angivna arbetarna sysselsatts	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....

III. I vilken omfattning har samma arbetskraft anlitats inom skogsbruket under avverkningsåren 1938/1939 och 1939/1940?

.....
.....
.....

IV. I vilken utsträckning ha huggarna övergått till flottningsarbete?

.....
.....
.....

V. Antalet arbetare, som under kalenderåret 1939 resp. 1940 åtnjutit semesterlön enligt 9 § semesterlagen eller däremot svarande semestersättning enligt 12 § samma lag.

	1939	*1940*
Körare	.....	.....
Huggare och andra skogsarbetare	.....	.....

VI. Antalet skogsarbetare, som under kalenderåret 1939 resp. 1940 åtnjutit semester enligt 4 § semesterlagen eller däremot svarande semestersättning enligt 12 § samma lag.

	1939	*1940*
.....	.....	.....

VII. Antalet arbetare, som visserligen haft den för rätt till semester stadgade anställningstiden (180 dagar) men icke under kalenderåret 1939 resp. 1940 åtnjutit någon semesterförmån av den anledningen att de icke uppnått den enligt 9 § andra stycket semesterlagen erforderliga arbetsinkomsten.

	1939	*1940*
Körare	.....	.....
Huggare och andra skogsarbetare	.....	.....

VIII. Ha vid avgörande av frågan, om skogsarbetarna blivit berättigade till semesterlön eller semester (semesterersättning), svårigheter uppstått

1) i fråga om anställningstidens beräkning?

.....

.....

2) beträffande semesterlönens (semesterersättningens) beräkning?

.....

.....

.....

3) i andra hänseenden?

.....

.....

.....

IX. Hur många under avverkningsåret 1938/1939 resp. 1939/1940 sysselsatta skogsarbetare ha haft en anställningstid av 120 men ej 180 dagar?

	Avverkningsåret 1/7 1938—30/6 1939	Avverkningsåret 1/7 1939—30/6 1940
.....	.....	.....

..... den ..... 1943.»

Vid frågeformuläret fogades till vederbörande uppgiftslämnares ledning en promemoria, vari redogjordes för syftet med utredningen och vari anfördes, att formuläret borde ses mot bakgrunden av en i promemorian lämnad översikt av sysselsättningsförhållandena inom skogsbruket av i stort sett samma innehåll som den redogörelse härför som återfinnes ovan å sid. 295—296. Vidare framhölls i promemorian lämpligheten av att — därest uppgiftslämnaren i något hänseende skulle vara i saknad av erforderligt material för frågornas besvarande eller om i något fall tveksamhet skulle uppstå — före svarets avgivande samråd ägde rum med skogs- och flottningsarbetareförbundets vederbörande distriktsorganisation.

Beträffande formulärets olika frågor anfördes i promemorian följande:

»I: A. Här skola redovisas samtliga de körare, huggare och andra skogsarbetare, som under angivna avverkningsår utfört skogsarbete för uppgiftslämnarens räkning. Således skola i fråga om körarna och huggarna medtagas samtliga, även om dessa till äventyrs rättsligt sett skulle vara att anse såsom självständiga företagare eller, vidkommande huggarna, anställda hos körarna.

3) Därest exakta antalet icke kan uppges, torde svaret lämnas i form av en beräknad uppskattning och anges i procent.

5) Med 'annat skogsarbete' avses dikningar, vägarbeten, röjnings- och rensningsarbeten, skogsodlingar, kolning m. m.

I: B. Med 'årsarbetare' förstås fast anställda arbetare, som för uppgiftslämnarens räkning *mot tidlön* arbeta året runt, t. ex. arbetare, som sysselsättas med stämpling, avmätning etc.

II: 4) Svaret torde böra ges i den formen att visst antal arbetare sysselsatts angivet antal dagar och annat antal arbetare så och så många dagar etc.

III. Svaret torde lämnas i form av en beräknad uppskattning och anges i procent. Här bortses från årsarbetarna. Här bör även anges i vad mån uppgiftslämnaren över huvud har en tämligen fast skogsarbetarstam, som regelbundet anlitas år från år.

IV. Svaret torde lämnas i form av en beräknad uppskattning och anges i procent.

V—VI. Här skola redovisas arbetare, som kvalificerat sig till semester på grund av arbete antingen under tiden den 1/7—den 31/12 1938 eller avverkningsåret 1938/1939, resp. kalenderåret 1939 eller avverkningsåret 1939/1940. Från årsarbetare bortses.

VIII: 1) Här avses de under lagens förarbeten (jfr särskilt Kungl. proposition nr 286/1938 sid. 143—145 och 155) påtalade svårigheterna för arbetsgivaren att öva kontroll över vilka tider arbetarna varit i skogen och i vad mån uppehåll i arbetet gjorts. Om möjligt böra eventuella svårigheter belysas med exempel.

2) Med denna fråga avses de uppgivna svårigheterna att avgöra vilka personer som deltagit i ett och samma ackord eller över huvud svårigheten att hänföra viss ackordslön till viss eller vissa arbetare. Jämväl här bör exempel andragas.

IX. Här bortses från årsarbetarna.»

Av de 30 enskilda företag, till vilka frågeformuläret utsändes, inkommo svar från 23. Tillika avgåvos svar från 10 av domänverkets revirförvaltningar. Däremot yttrade sig icke någon av de organisationer, som därtill bereddes tillfälle.

De lämnade uppgifterna torde visserligen icke utgöra ett helt tillförlitligt material för bedömande av det föreliggande spörsmålet. Såsom i flera svar framhållits, äro nämligen uppgifterna i vissa hänseenden endast ungefärliga och grundade på en uppskattning. Svaren äro även i en del fall ofullständiga. Det synes dock som en sammanställning av de olika svaren skulle vara av värde till belysande av skogsarbetarnas ställning i semesterhänseende. Med hänsyn därtill skall i det följande lämnas en sammanfattande redogörelse för de lämnade uppgifterna.

Härvid skiljes mellan de uppgifter, vilka hänföra sig till norra Sverige och de som hänföra sig till mellersta och södra Sverige. Till norra Sverige räknas Norrbottens, Västerbottens, Jämtlands, Västernorrlands, Gävleborgs samt Kopparbergs län utom dess sydligare del. Mellersta och södra Sverige omfattar således riket i övrigt, d. v. s. Svealand, av Dalarna dock endast den sydligare delen, och Götaland.

För *norra Sverige* avse uppgifterna

a) följande revir: Korpilombolo, Vargiså, Södra Arvidsjaurs, Östersunds och Idre; samt

b) följande enskilda skogsbruk: Munksunds aktiebolag (skogsförvaltningen i Edefors, Norrbottens län), Björkå aktiebolag (skogsförvaltningen i Björksjön, Västernorrlands län), Sundsvallsbolagens gemensamma förvaltning aktiebolag (Stavre skogsförvaltning, Jämtlands län), Kopparfors aktiebolag (Åmots skogsförvaltning, Gävleborgs län) och Korsnäs sågverks aktiebolag (skogsförvaltningen i Mora, Kopparbergs län).

För *mellersta och södra Sverige* avse uppgifterna

a) följande revir: Örebro, Nyköpings, Kinne och Södra Skånes; samt

b) följande enskilda skogsbruk: Hargs bruk (Uppsala län), Sandemars fideikommiss (Uppsala och Södermanlands län), Forssjö bruk och Högsjö gård (Södermanlands län), Fiskeby fabriksaktiebolag och Odensviholms egendom (Östergötlands län), Strömsrums gård (Kalmar län), Johannishus (Blekinge län) Trolle-Ljungby (Kristianstads län), Wrams-Gunnarstorp (Malmöhus län), Stjernarp (Hallands län), Kobergs fideikommiss (Älvsborgs län), Skånska cementaktiebolaget, Hällekis (Skaraborgs län), Brevens bruk och Hellefors bruks aktiebolag, den centrala av bolagets fyra skogsförvaltningar (Örebro län), Uddeholms aktiebolag, samtliga nio skogsförvaltningar (Värmlands län), Surahammars bruks aktiebolag (Västmanlands län) och Grängesbergs grufveaktiebolag (Kopparbergs län).

En sammanställning av uppgifterna angående *antalet sysselsatta skogsarbetare* har gjorts i tabell 1 för norra Sverige och i tabell 2 för mellersta och södra Sverige.

Tabell 1. Antalet av undersökningen berörda skogsarbetare i norra Sverige.

	Avverkningsåret 1/7 1938—30/6 1939			Avverkningsåret 1/7 1939—30/6 1940		
	Domänverket	Enskilda skogsbruk	Samtliga	Domänverket	Enskilda skogsbruk	Samtliga
1) Huggare vid höstens klenvirkeshuggningar	361	867	1 228	602	735	1 337
2) Huggare vid vinteravverkningen	869	2 129	2 998	909	1 892	2 801
3) Huggare, som deltagit både vid höstens klenvirkeshuggningar och vinteravverkningen	199	496	695	323	387	710
4) Körare	388	917	1 305	474	813	1 287
5) Med sommarhuggning och annat mellan avverkningssäsongerna förekommande skogsarbete sysselsatta arbetare	948	760	1 708	1 055	789	1 844
6) Sammanlagda antalet andra arbetare än körare	1 979	3 260	5 239	2 243	3 029	5 272

Tabell 2. Antalet av undersökningen berörda skogsarbetare i mellersta och södra Sverige.

	Avverkningsåret 1/7 1938—30/6 1939			Avverkningsåret 1/7 1939—30/6 1940		
	Domänverket	Enskilda skogsbruk	Samtliga	Domänverket	Enskilda skogsbruk	Samtliga
1) Huggare vid höstens klenvirkeshuggningar	123	1 831	1 954	181	1 799	1 980
2) Huggare vid vinteravverkningen	603	2 802	3 405	815	3 093	3 908
3) Huggare, som deltagit både vid höstens klenvirkeshuggningar och vinteravverkningen	196	1 639	1 835	265	1 598	1 863
4) Körare	302	1 696	1 998	388	1 739	2 127
5) Med sommarhuggning och annat mellan avverkningssäsongerna förekommande skogsarbete sysselsatta arbetare	554	1 853	2 407	569	2 149	2 718
6) Sammanlagda antalet andra arbetare än körare	1 084	4 847	5 931	1 300	5 443	6 743

Utöver de i tabellerna redovisade skogsarbetarna ha uppgiftslämnarna under ifrågakomna båda avverkningsår sysselsatt, inom norra Sverige sammanlagt 135 respektive 131 årsarbetare, d. v. s. sådana skogsarbetare som mot tidlön arbeta året runt, samt inom mellersta och södra Sverige tillhopa 67 respektive 68 dylika arbetare.

Beträffande tabellerna må framhållas följande. Till följd av bristande specifikation i uppgifterna från Hargs bruk och Stjernarp samt från tre av Uddeholms skogsförvaltningar har i tabell 2 hänsyn icke tagits till dessa uppgifter. Det under punkt 6) i tabellerna upptagna sammanlagda antalet andra arbetare än körare torde vara för stort. Av frågeformulärets uppställning framgår nämligen ej i vad mån de under 1) och 2) redovisade huggarna samt de under 4) upptagna körarna deltagit i sommarhuggningen; och förhållandet torde tvivelsutan vara det, att åtskilliga av avverkningssäsongernas huggare sysselsättas med skogsarbete även mellan säsongerna. Å andra sidan torde, vad tabell 2 angår, antalet huggare, som övergått från klenvirkeshuggningarna till vinteravverkningen, vara något större än tabellen utvisar. I tre fall har nämligen gemensam

uppgift lämnats för båda dessa kategorier huggare, därvid samtliga redovisats under 2), och en uppgiftslämnare har förklarat, att klenvirkeshuggningar under hösten ej förekomma eller i varje fall ej kunna särskiljas från sommarhuggningarna, varför samtliga huggare redovisats under 2). Enligt ett svar från norra Sverige och fyra från mellersta och södra Sverige förekomma ej klenvirkeshuggningar under hösten.

Av det anförda framgår, att det är svårt att få fram någon exakt siffra över det sammanlagda antalet skogsarbetare som berörts av undersökningen. Antalet redovisade skogsarbetare, som icke utgöras av körare, torde emellertid för vartdera avverkningsåret kunna beräknas till omkring 10 000 och antalet körare till något över 3 000. I allt skulle således av denna undersökning beröras omkring 13 000 skogsarbetare, motsvarande omkring 8 % av landets samtliga skogsarbetare.

Vad angår frågan om *arbetsperiodernas genomsnittliga längd* äro uppgifterna i denna del — särskilt för mellersta och södra Sverige — i viss mån ofullständiga och mycket varierande. I en del fall saknas helt uppgifter och i andra fall äro uppgifterna icke användbara, då de uppenbarligen måste hänföra sig till annan tid än som avses med frågorna. Antalet arbetare, beträffande vilka

Tabell 3. De redovisade arbetarna procentuellt fördelade efter arbetsperiodens längd samt genomsnittlig arbetsperiod i dagar.

	Antal redovisade arbetare med användbara uppgifter	Antal arbetare med användbara uppgifter i % av samtliga	Arbetarna procentuellt fördelade efter arbetsperiodens längd				Arbetsperiodens genomsnittliga längd i dagar		
			högst 29 dagar	30—119 dagar	120—179 dagar	180 dagar och därutöver	Samtliga[1]	Domänverket	Enskilda skogsbruk
1938/39.									
Norra Sverige.									
1) Hösthuggare	2 228	100·0	3·0	97·0	—	—	49	30	57
2) Vinterhuggare	2 998	100·0	—	100·0	—	—	83	79	84
3) Körare	1 305	100·0	—	89·7	10·3	—	84	84	84
4) Sommarhuggare	1 708	100·0	10·3	89·7	—	—	43	38	50
Mellersta och södra Sverige.									
1) Hösthuggare	1 826	93·4	7·3	92·1	—	0·6	60	48	61
2) Vinterhuggare	3 138	92·2	—	87·3	11·7	1·0	80	67	83
3) Körare	1 903	95·2	—	80·6	19·4	—	76	72	76
4) Sommarhuggare	2 126	88·3	3·6	96·4	—	—	54	39	60
1939/40.									
Norra Sverige.									
1) Hösthuggare	1 337	100·0	21·6	78·4	—	—	46	33	56
2) Vinterhuggare	2 801	100·0	—	100·0	—	—	80	73	84
3) Körare	1 287	100·0	—	91·5	8·5	—	82	82	82
4) Sommarhuggare	1 844	100·0	10·7	89·3	—	—	39	33	47
Mellersta och södra Sverige.									
1) Hösthuggare	1 847	93·3	11·1	88·1	—	0·3	57	48	58
2) Vinterhuggare	3 646	93·3	—	81·0	17.8	1·2	84	83	84
3) Körare	2 012	94·6	—	78·9	18·4	2·7	82	88	81
4) Sommarhuggare	2 375	87·4	2·7	97·0	—	0·3	55	41	59

[1] I vägt medeltal.

uppgifter saknas, utgör emellertid icke i någon grupp mer än omkring 10 % av samtliga redovisade arbetare. Med bortseende från de uppgifter, som i förevarande hänseende icke kunna anses representativa, har i tabell 3 gjorts en fördelning av arbetarna efter sysselsättningens längd och en sammanställning av arbetsperiodernas genomsnittliga längd för de olika arbetarkategorierna, vilka i tabellen för korthets skull benämnts hösthuggare, vinterhuggare, körare och sommarhuggare.

Av tabell 3 framgår, att arbetsperiodens längd för flertalet arbetare inom varje kategori ligger mellan 20 dagar och 119 dagar. Endast i undantagsfall överstiger arbetsperioden 180 dagar. I regel är det endast vinterhuggare och körare, som arbeta mer än 120 dagar. Beträffande genomsnittstalen för arbetsperiodernas längd må anmärkas, att dessa framkommit genom att de av uppgiftslämnarna lämnade medeltalen för arbetsperiodernas längd multiplicerats med antalet arbetare, varefter de då erhållna produkterna summerats och delats med sammanlagda arbetarantalet. Som synes ha domänverkets arbetare i allmänhet kortare arbetsperioder än arbetarna vid de enskilda skogsbruken.

Skogsarbetarkåren synes i stor utsträckning vara *stationär*. I medeltal har omkring $^2/_3$ av den arbetskraft, som anlitats under avverkningsåret 1938/39, återkommit påföljande avverkningsår. Största kontinuiteten i fråga om arbetskraften visar i norra Sverige Korpilombolo revir (98 %). Största föränderligheten har Vargiså revir (35 %). Inom mellersta och södra Sverige ha 20 uppgiftslämnare till mer än 75 % haft samma arbetskraft under de båda avverkningsåren. Vissa uppgifter skilja sig dock påtagligt från andra. Sålunda förklaras i ett fall (Trolle-Ljungby), att huggarna växla i »rätt stor» utsträckning, och i ett annat fall (Wrams-Gunnarstorp) har blott 20 % av de arbetare, som arbetat det första avverkningsåret, återkommit det andra.

Inom norra Sverige synas huggarna i tämligen olika omfattning *övergå från avverkning till flottning*. Av de 10 uppgiftslämnarna ha 3 (revir) förklarat, att 75 % av huggarna övergått till flottning. I ett annat revir ha mellan 50 % och 75 % av huggarna fortsatt med flottning. Av övriga uppgifter att döma skulle lägst 20 % och högst 30 % av huggarna övergå från avverkning till flottning. Icke i någon uppgift från reviren i mellersta och södra Sverige redovisas övergång av arbetarna från huggning till flottning. Fiskeby fabriksaktiebolag svarar, att flottning utföres endast under en kortare tid av ett fåtal arbetare samt att flottningen ej avbryter vederbörandes anställning hos bolaget. Enligt uppgiften från Hellefors bruks aktiebolag ha 24 % av arbetarna övergått till flottning. Sådan övergång redovisas i övrigt endast i uppgifter från Uddeholms aktiebolag, där omkring 20 % av huggarna fortsätta med flottning.

En sammanställning av svaren på frågan, om huru många körare respektive huggare och andra skogsarbetare som under kalenderåren 1939 och 1940 *åtnjutit semesterlön enligt 9 § semesterlagen eller däremot svarande semesterersättning enligt 12 §*, har gjorts i tabell 4.

Tabellen ger vid handen, att ytterst få körare kommit i åtnjutande av semesterlön (semesterersättning). Samtliga de körare, som erhållit dylik förmån, ha arbetat för domänverkets räkning. Av samtliga huggare ha omkring 20 % åtnjutit semesterförmån. Tabellen visar även, att av domänverkets huggare procentuellt sett färre förvärvat semesterlön än huggarna hos de enskilda skogsbruken.

Innan tabellen ytterligare kommenteras må redogöras för svaren på frågorna VI och VII i frågeformuläret. Ytterst få skogsarbetare ha åtnjutit *semester enligt 4 § eller uppburit däremot svarande semesterersättning*. För norra Sverige redovisas sålunda i detta hänseende under 1939 12 arbetare och under 1940 18 arbetare, Av dessa ha samtliga utom en arbetat i de enskilda skogsbruken. För mellersta och södra Sverige äro motsvarande siffror 207 respektive 222. Reviren redovisa

Tabell 4. Arbetare som åtnjutit semesterlön enligt 9 § eller däremot svarande ersättning enligt 12 §.

	Domänverket		Enskilda skogsbruk		Samtliga	
	Körare	Huggare och andra skogsarbetare	Körare	Huggare och andra skogsarbetare	Körare	Huggare och andra skogsarbetare
1939						
Norra Sverige.						
Antal	8	11	—	127	8	138
% av samtliga	2·1	0·6	—	3·9	0·6	2·6
% av vinterhuggarna	—	1·3	—	6·0	—	4·6
Mellersta och södra Sverige.						
Antal	15	108	69	949	84	1 057
% av samtliga	5·0	10·0	4·1	19·6	4·2	17·8
% av vinterhuggarna	—	17·9	—	33·9	—	31·0
1940.						
Norra Sverige.						
Antal	8	24	—	164	8	188
% av samtliga	1·7	1·1	—	5·4	0·6	3·6
% av vinterhuggarna	—	2·6	—	8·7	—	6·7
Mellersta och södra Sverige.						
Antal	47	181	100	1 403	147	1 584
% av samtliga	12·1	13·9	5·8	25·8	6·9	23·5
% av vinterhuggarna	—	22·2	—	45·4	—	40·5

här endast en arbetare för vartdera året. De allra flesta arbetarna, vilka uppnått den för semesterrätt stadgade minimianställningstiden, ha även haft den enligt 9 § andra stycket gällande semesterlag *erforderliga arbetsinkomsten.* Inom norra Sverige ha 13 huggare med 180 dagars fortlöpande anställning icke kommit upp till dylik inkomst. Motsvarande antal för 1940 är 25. Samtliga dessa huggare ha arbetat för enskilda uppgiftslämnare. Inom mellersta och södra Sverige redovisas i detta hänseende för 1939 69 huggare och för 1940 36 huggare, därvid dock må anmärkas att tre uppgiftslämnare förklarat sig icke kunna härom lämna besked.

Sammanlagt skulle alltså enligt de lämnade svaren 1 506 respektive 2 167 skogsarbetare ha kommit i åtnjutande av semesterförmån under åren 1939 och 1940. Antalet arbetare som erhållit semester enligt 4 § är obetydligt i förhållande till det antal, som åtnjutit semesterlön enligt 9 §, och de i tabell 4 angivna procenttalen torde därför påverkas i allenast ringa utsträckning. Under 1939 skulle alltså omkring 3 % av skogsarbetarna i norra Sverige ha åtnjutit semesterförmån samt omkring 18 % av skogsarbetarna i mellersta och södra Sverige ha åtnjutit dylik förmån. Motsvarande procenttal för 1940 skulle vara 4 respektive 23.

De angivna siffrorna kunna visserligen icke göra anspråk på att med exakthet utvisa de rätta förhållandena, och att av dem sluta sig till huru många skogsarbetare som uppnå 180 dagars fortlöpande anställning hos samma arbetsgivare är väl icke görligt. Anledningen till att så få körare förvärvat semesterrätt torde nämligen delvis vara den, att körarna betraktats såsom självständiga företagare. Detta har ock direkt framhållits i vissa svar. Huggarna torde stundom ha ansetts anställda hos vederbörande körare och icke hos uppgiftslämnaren. Å andra sidan ha — särskilt inom mellersta och södra Sverige — icke alla de

skogsarbetare, som uppgivits ha förvärvat semesterrätt, gjort detta enbart på grund av skogsarbete utan på grund av jordbruks- och sågverksarbete. Att så är förhållandet bestyrkes direkt av ett svar. Emellertid torde — såsom ock i vissa svar uttryckligen angivits — den slutsatsen vara berättigad, att allenast ett ringa antal av landets skogsarbetare uppnå en fortlöpande anställning av 180 dagar hos samma arbetsgivare och att såsom följd därav mycket få skogsarbetare kunna förvärva semesterrätt. I genomsnitt för hela landet torde högst omkring 10 % av skogsarbetarna ha sådan möjlighet. Vid den gjorda undersökningen har hänsyn icke tagits till årsarbetarna inom skogsbruket. Dessa äro dock så få, att från dem torde kunna bortses.

Det är förenat med vissa svårigheter att sammanfatta de olika svaren på frågan huru många av de skogsarbetare, som sysselsatts under avverkningsåren 1938/1939 och 1939/1940, haft *en anställningstid av 120 men ej 180 dagar.* I norra Sverige har ett revir besvarat frågan nekande och ett annat revir har uppskattat antalet till 60 %. En enskild uppgiftslämnare i norra Sverige har förklarat sig icke kunna lämna svar på frågan, och samma är förhållandet med ett revir och flera enskilda uppgiftslämnare i mellersta och södra Sverige. Om emellertid en sammanställning begränsas till de svar, som härutinnan ha bestämda uppgifter, och det sammanräknade antalet ställes i relation till det uppgivna antalet huggare, som sysselsatts hos dessa uppgiftslämnare, framkomma de siffror som innehållas i tabell 5.

Tabell 5. Arbetare med anställningstid av 120 men ej 180 dagar.

	1938/39		1939/40	
	Antal	I % av samtliga huggare	Antal	I % av samtliga huggare
Norra Sverige.				
Domänverket	74	4·3	90	5·0
Enskilda skogsbruk	331	13·7	292	12·5
Samtliga	405	9·3	382	9·3
Mellersta och Södra Sverige.				
Domänverket	84	9·4	86	8·4
Enskilda skogsbruk	260	6·5	340	7·6
Samtliga	344	7·0	426	7·8

Tabell 5 ger starkt belägg för att allenast ett ringa antal skogsarbetare har en anställningstid uppgående till 120—180 dagar. En förkortning av den för uppkomsten av semesterrätt lagstadgade karenstiden från 180 till 120 dagar torde därför icke bli av någon större betydelse för skogsarbetarnas semesterförhållanden.

Vidkommande slutligen frågan huruvida *svårigheter uppstått vid semesterlagens tillämpning* och därvid till en början uppgifterna från norra Sverige, föreligga enligt svaren från ett revir och en enskild uppgiftslämnare inga svårigheter i sådant hänseende. Även en annan enskild uppgiftslämnare har besvarat denna fråga nekande, därvid dock tillagts, att tveksamhet tidigare rått beträffande körarnas rätt till semesterersättning men att detta spörsmål lösts genom arbetsdomstolens dom nr 88/1942 (se sid. 41—43 i betänkandet). Samma spörsmål hade enligt sistnämnda uppgiftslämnare förelegat i fråga om vissa kolare, varjämte tveksamhet stundom — när huggare efter något uppehåll övergått från flottning till huggning — uppstått huruvida avbrott i anställningen ägt rum

eller ej. Omförmälda dom har åberopats även i svaret från ett revir, däri uppgivits att genom domen förefintliga svårigheter i huvudsak bortfallit.

I svaren från övriga revir inom norra Sverige framhålles, att svårigheter kunna föreligga att beräkna anställningstidens längd, när skogsarbetarna ej föra arbetsbok eller tillförlitliga dagsverksrapporter ej föreligga. Införandet av arbetsbok för samtliga arbetare rekommenderas i ett svar. Från ett revir meddelas att, då arbetsbok ej föres, det är svårt att fastställa antalet arbetsdagar i månaden, enär utbetalning av likvid ej alltid sker samma månad som den intjänats. Inom ett annat revir kunna körarnas och huggarnas arbetstider vid virkesavverkningen tämligen noggrant kontrolleras. Däremot är det svårt att kontrollera arbetstiden vid kolvedshuggning mot beting och över huvud vid sommarhuggning på ackord. Dessutom kan det vara svårt att avgöra om en person är arbetstagare eller självständig företagare. Några svårigheter vid semesterlönens beräknande ha i allmänhet icke uppstått.

Även i svar från enskilda skogsbruk pekas på svårigheter att beräkna arbetstiden. I ett svar säges, att sådana svårigheter kunna uppstå i något enstaka fall och i ett annat svar förklaras, att ehuru dagen för anställningens början och slut alltid äro kända, det vid ackordsarbete kan vara besvärligt att fastställa antalet arbetsdagar. I det förra svaret uppges vidare, att det är oklart huruvida »kvalificeringstiden» skall räknas kalenderårsvis och när semesterlönen skall utbetalas.

I svaret från ett revir i mellersta och södra Sverige har utan motivering sagts, att svårigheter uppstått vid anställningstidens beräkning. Även i svaren från de övriga reviren påtalas svårigheter härvidlag i olika hänseenden. I ett fall pekas särskilt på svårigheten att avgöra huruvida ett diskvalificerande avbrott i anställningen föreligger eller ej. Vidare framhålles att det kan vara besvärligt att beräkna semesterlönen, exempelvis när en ackordstagare tillfälligtvis anlitat medhjälpare.

Enligt svar från 14 enskilda skogsbruk föreligga inga svårigheter när det gäller att avgöra huruvida en skogsarbetare blivit semesterberättigad eller ej. I ett av dessa svar åberopas att svårigheterna undanröjts, sedan förhandlingar förts mellan parternas organisationer och enighet därvid vunnits rörande vissa lagbestämmelsers tillämpning. Övriga svar från de enskilda skogsbruken äro varierande. I fråga om anställningstidens beräkning anföres i två svar, att svårigheter ej uppstått, medan andra uppgiftslämnare äro av motsatt uppfattning. I ett svar anföres: »Våra skogsarbetare — härvid inbegripet även de med arrendekontrakt — ha ingen som helst arbetsskyldighet stipulerad, vilket medför att de kunna gå till och från arbetet när de så vilja, liksom även helt utebli från arbetet. För skogsförvaltningen är det så gott som omöjligt att öva kontroll på skogsarbetarna i förevarande hänseende. Vi ha försökt med av skogsarbetare förd arbetsbok, men ej heller detta förfaringssätt har varit ändamålsenligt, då en stor del av skogsarbetarna icke ansett sig skyldiga till en sådan bokföring. Så småningom tröttnade även de, som förde bok, och systemet rann ut i sanden.»

I ett annat svar framhålles, »att vi i huvudsak nödgats utgå från det i var månad intjänta beloppet och därav, plus personlig kännedom om förhållandena, sluta till antalet arbetade dagar i var månad och sålunda anställningstiden.» En annan skogsförvaltning anför, att svårigheterna att fastställa anställningstidens längd närmast bero på bedömandet av frågan huruvida förekommande uppehåll i arbetet utgjort »lagligt» avbrott i anställningstiden eller ej. Frågorna 2) och 3) under VIII i formuläret ha besvarats nekande av fem enskilda uppgiftslämnare. I ett svar säges i fråga om 2), att svårigheter i viss mån uppstått, enär uppgiftslämnaren hade flera arbetare, som alternerade mellan sågverket, lantbruket och skogen. Saken hade dock ordnats på så sätt, att arbetare från

industri och lantbruk vid arbete i skogen fått semester enligt 4 § semesterlagen, medan skogsarbetare vid arbete i industri och lantbruk erhållit semesterersättning enligt 9 §. I samma uppgift framhålles vidare, »att utbetalning av semesterersättning åt skogsarbetare efter kalenderår borde utbytas mot avverkningsåret som kvalificeringstid.» I en annan uppgift uttalas, att för uträkning av semesterlönen endast intjänad kontantlön kunnat användas. I fråga om semesterlönens beräkning påtalas i vissa uppgifter, att det är oklart huruvida den enligt lagen erforderliga inkomsten skall ha intjänats under hela anställningstiden eller under föregående kalenderår. I ett fall påtalas svårigheterna, när det gäller att avgöra huruvida vid kolning och körning en »hästtorpare» skall anses berättigad till semesterersättning. I flera fall framhålles, att det är oklart huru skall förfaras då en körare eller kolare anlitat medhjälpare och över huvud om en person är att anse som arbetstagare eller ej.

Bilaga 4.

Översikt av arbetsdomstolens praxis beträffande den gällande semesterlagens avbrottsregel

(3 § andra stycket andra punkten).

Domen nr 122/1939. Ett företag, som under vissa tider av året brukade företaga inskränkningar i arbetsstyrkan, hade på hösten 1938 skilt 42 arbetare från deras anställningar. Av dessa blev en grupp om 13 arbetare återanställda efter 61 respektive 62 dagar. 12 av dessa arbetare hade anställts 1935, och under åren 1936—1938 hade minsta antalet anställningsdagar utgjort respektive 295, 348 och 285. Den trettonde arbetaren i denna grupp hade anställts 1936 och hade under första anställningsåret och följande två år haft respektive 248, 365 och 304 anställningsdagar. I fråga om samtliga dessa arbetare uttalade domstolen att tvekan icke kunde råda därom, att det vore oskäligt om arbetarna på grund av avbrottet under hösten 1938 förlorade sin semesterrätt. Till samma resultat kom domstolen beträffande 19 andra arbetare, för vilka avbrotten utgjorde 82—89 dagar. Minsta genomsnittliga antalet anställningsdagar för år utgjorde för arbetare, som med bortseende från första anställningsåret varit anställda tre år, 245 och för arbetstagare, som efter samma grund räknade två anställningsår, 250. Beträffande återstående 10 arbetare ansåg domstolen att avbrotten, som uppgingo till 82—89 dagar, skulle öva sin normala inverkan i semesterhänseende. Första anställningen hade inträffat 2—4 år före avbrottet, och högsta genomsnittliga antalet anställningsdagar för år utgick till 206. Domstolens arbetarrepresentanter voro av skiljaktig mening och bortsågo från avbrotten beträffande samtliga ifrågavarande arbetare.

Domen nr 63/1940.

Arbetstagare	Anställningsperioder	Arbetsperiodernas längd	Uppehållens längd	Anm.
Sterner.....	15/9 24—25/3 35 10/8 37— 4/3 39 3/4 39—kvarstod i arbete i aug. 1940	(10 år 6½ mån.) 1 år 7 mån. 1 » 5 »	(2 år 4½ mån.) *29 dagar*	Målarfacket. Semesterlagen tillämplig den 1 april 1939.
Borglund.....	22/7 37— 5/8 38 6/7 38— 4/2 39 4/5 39—29/8 39	(8½ ») 9 » 4 »	(122 dagar) 88 »	
Sjöblom	15/7 38— 4/2 39 4/5 39— 2/8 39	8½ » 3 »	88 »	

Domstolen ansåg, att avbrottet å 29 dagar icke skulle öva inverkan på Sterners rätt till semester men att avbrottet å 88 dagar däremot borde ha sådan inverkan i fråga om Borglunds och Sjöbloms semesterrätt. Domstolens arbetarrepresentanter funno, att arbetarna jämväl under tiden för de ifrågakomna avbrotten varit anställda hos arbetsgivaren.

Domen nr 67/1940.

Arbetstagare	Anställningsperioder	Anställningsperiodernas längd	Uppehållens längd	Anm.
Olsson	juni 34— 3/3 40 4/4 40—25/5 40	5 år 9 mån. 52 dagar	*31 dagar*	Byggnadsindustrien. Semesterlagen tillämplig den 1 april 1940.
Eskilsson	okt. 38—28/2 40 15/3 40—25/3 40 12/4 40—kvarstod i arbete i aug. 1940	1 år 5 mån. 11 dagar	*15* » *17* »	

Domstolen bortsåg från avbrotten.

Domen nr 114/1940. Ett bolag, som huvudsakligast bedrev postorderaffärer, brukade för högsäsongerna, vilka varade, den ena från mars till midsommar och den andra från september till jul, intaga ett stort antal arbetare, som därefter entledigades vid säsongernas slut. Fråga uppkom huruvida 17 arbetare, som arbetat hos bolaget såväl under de båda säsongerna 1939 som under vårsäsongen 1940, förvärvat semesterrätt för det under 1939 utförda arbetet. Eftersom semesterlagen blivit i förevarande fall tillämplig först från utlöpandet den 31 december 1939 av ett för bolaget upprättat kollektivavtal, berättigade under nämnda år utfört arbete arbetarna icke till semester enligt lagen i annan mån än deras anställning hos bolaget sagda år fortlöpt intill och över årsskiftet 1939—1940 samt tillsammans med anställning under 1940 bildat en sammanhängande anställningstid av minst 180 dagar. Två av arbetarna hade icke haft anställning hos bolaget före 1939, men de övriga hade haft säsonganställning sedan ett flertal år, en sedan 1924, en sedan 1925 och en sedan 1931 o. s. v. Ingen hade någon gång haft så lång sammanhängande period av arbete som 180 dagar. Uppehållet mellan anställningarna under 1939 hade varierat från omkring 2 veckor till ungefär 13 veckor. Uppehållet från sista anställningen 1939 till återanställningen 1940 hade varierat mellan lägst 6 veckor och högst 14 veckor. Domstolen fann avbrottsregeln icke tillämplig. Beträffande vissa arbetare kunde emellertid enligt domstolens mening tvekan råda, emedan bolaget dels låtit dessa arbetare fortsätta arbetet efter vårsäsongens slut 1939 och vidtagit entledigande först längre fram på sommaren samma år, dels under sommarens lopp ånyo intagit arbetare i arbetet och låtit dem utan avbrott fortsätta arbetet till jul, dels intagit arbetare för vissa perioder under sommaren 1939 dels ock under 1940 återanställt arbetare redan i februari, till följd varav avbrotten mellan anställningsperioderna ofta blivit avsevärt kortare än som vore fallet vid den typiska säsonganställningen hos företaget. Om en arbetare — uttalade domstolen vidare — haft säsonganställning ett flertal år och avbrottet mellan denne arbetares anställningsperioder på grund av sist angivna förhållanden skulle ha varit betydligt kortare än normalt såväl vid årsskiftet 1939—1940 som ock därförut under sommaren 1939, skulle det enligt domstolens uppfattning vara oskäligt, om arbetaren icke finge åtnjuta semester under 1940. Samtliga dessa förutsättningar sammanträffade dock icke beträffande någon av de 17 ifrågakomna arbetarna.

Tre av domstolens ledamöter — domstolens vice ordförande och dess arbetarrepresentanter — voro av skiljaktig mening. Den förre bortsåg i två fall från avbrotten. I det ena fallet hade arbetaren anställts hos bolaget första gången

1938 och därefter haft anställning hos bolaget 18 mars—22 juni (97 dagar), 3—26 juli (24 dagar), 7 september—21 december (106 dagar), allt 1939, samt 3 februari—21 juni 1940 (140 dagar). Avbrotten mellan de olika anställningsperioderna voro för denne arbetare respektive 10, 42 och 43 dagar. Den andre arbetaren, som enligt vice ordförandens mening förvärvat semesterrätt, hade varit anställd hos bolaget 22 februari—20 juni (119 dagar) och 1 juli—20 december 1939 (173 dagar) samt 12 februari—21 juni 1940 (131 dagar). Avbrotten mellan de tre anställningsperioderna voro i detta fall 10 respektive 53 dagar.

Domstolens arbetarrepresentanter bortsågo från samtliga avbrott utom beträffande två arbetare, för vilka avbrottet vid årsskiftet 1939—1940 utgjorde mer än 13 veckor.

Domen nr 116/1940.

Arbetstagare	Anställningsperioder	Anställningsperiodernas längd	Uppehållens längd	Anm.
Larsson	5/1 39—2/12 39 4/3 40—16/4 40	11 mån. 1½ »	93 dagar	Stenindustrien. Semesterlagen tillämplig den 1 jan. 1940.
6 arbetare	jan.—nov. eller dec. 1939 Återanställda i maj, juni, aug., sept. eller nov. 1940	10—11 mån. ½— 7 »	4½—11 mån.	

Domstolen fann icke anledning föreligga att bortse från avbrotten.

Domen nr 38/1941.

Arbetstagare	Anställningsperioder	Anställningsperiodernas längd	Uppehållens längd	Anm.
Skyllberg.....	19/12 36—10/3 37 11/7 37—26/7 37 11/8 37— 6/4 38 7/4 38— 7/12 38 27/12 38—17/5 39 22/5 39— 6/3 40 14/5 40—19/7 40	(3 mån.) (½ ») (8 ») (8 ») (4½ ») (9½ ») (67 dagar)	(4 mån.) (½ ») — (½ mån.) (4 dagar) 68 »	Byggnadsindustrien. Semesterlagen tillämplig den 1 april 1940.

Avbrottet å 68 dagar ansågs böra få utöva sin normala inverkan i semesterhänseende. Domstolens arbetarrepresentanter funno det oskäligt, att avbrottet finge utöva någon inverkan på Skyllbergs rätt till semester.

Domen nr 39/1941. En arbetare inom byggnadsindustrien hade under tiden 1926—17 november 1939 haft tämligen kontinuerligt arbete hos samma arbetsgivare, å vilkens rörelse semesterlagen blivit tillämplig den 1 april 1940. Mellan den 17 november 1939 och den 15 mars 1940 inträdde ett avbrott å 118 dagar i anställningen. Arbetaren hade sedermera anställning hos arbetsgivaren dels under tiden 15 mars—10 maj 1940 (= 57 dagar) och dels, efter avbrott (å 109 dagar), under tiden 28 augusti—30 oktober 1940 (= 64 dagar). Sedan fråga uppkommit, huruvida arbetaren blivit semesterberättigad för arbetet under 1939, förklarade domstolen avbrottet å 118 dagar vara av sådan långvarighet, att det

icke kunde anses oskäligt om detsamma finge inverka på arbetarens rätt till semester.

Domen nr 40/1941. Till samma resultat kom domstolen beträffande ett avbrott om 70 dagar för en annan arbetare inom byggnadsindustrien. Arbetaren hade varit i arbete 9 månader efter avbrottet och 65 dagar näst före detsamma. Sistnämnda anställningsperiod hade föregåtts av ett uppehåll i arbetet om 44 dagar, vilket i sin tur föregåtts av en anställningsperiod om 23 dagar. Dessförinnan hade förelegat ett uppehåll om 24 dagar och därförut en anställningsperiod om 1 år 4½ månad. Domstolens arbetarrepresentanter bortsågo från det ifrågakomna avbrottet om 70 dagar.

Domen nr 41/1941. Byggnadsarbetaren B. N. hade för samma arbetsgivare arbetat dels vid en arbetsplats under tiden 1 augusti—14 december 1936 (= 4½ månad), dels efter ett avbrott å 6½ månad vid en annan arbetsplats under tiden 1 juli 1937—8 mars 1938 (= 8 mån.), dels efter ett avbrott å 4½ mån., vid sistnämnda arbetsplats under tiden 19 juli 1938—3 februari 1939 (= 7½ mån.), dels efter ett avbrott å 23 dagar vid en ny arbetsplats under tiden 27 februari 1939—30 oktober 1939 (= 8 mån.), dels vid ny arbetsplats under tiden 31 oktober 1939—14 februari 1940 (= 3½ mån.) och dels efter ett avbrott å 55 dagar vid en annan arbetsplats under tiden 10 april—3 oktober 1940 (= 177 dagar). Semesterlagen hade, såvitt anginge B. N., blivit tillämplig den 1 april 1940 och frågan gällde huruvida B. N. för det under 1939 utförda arbetet förvärvat semesterrätt, något som i sin tur var beroende av om från avbrottet om 55 dagar finge bortses. Domstolen ansåg det icke oskäligt att sistnämnda avbrott finge inverka på arbetstagarens rätt till semester. Domstolens arbetarrepresentanter voro skiljaktiga och bortsågo från detta avbrott. En annan byggnadsarbetare V. N. hade sedan 1936 under skilda tider arbetat för samma arbetsgivare, dock vid olika arbetsplatser. Sålunda hade V. N. arbetat bland annat dels vid en arbetsplats under tiden 20 mars—30 oktober 1939 (= 7½ mån.), dels vid en annan arbetsplats under tiden 31 oktober 1939—14 februari 1940 (= 3½ mån.) och dels efter ett avbrott å 75 dagar vid en ny arbetsplats under tiden 30 april 1940—3 oktober 1940 (= 157 dagar). Jämväl i detta fall ansåg domstolen, att det icke kunde bortses från avbrottet om 75 dagar, under det att domstolens arbetarrepresentanter bortsågo från detta.

Domen nr 42/1941.

Arbetstagare	Anställningsperioder	Anställningsperiodernas längd	Uppehållens längd	Anm.
Gustavsson	2/6 31—10/11 32	(1 år 5 mån.)	(4 år 8½ mån.)	Byggnadsindustrien.
	27/7 37—23/12 37	(5 mån.)	(15 dagar)	
	8/1 38— 2/12 38	(11 mån.)	(40 »)	Semesterlagen tillämplig den 1 april 1940.
	12/1 39— 9/2 39	29 dagar	55 »	
	6/4 39—21/2 40	10½ mån.	*41 dagar*	
	2/4 40—27/7 40	117 dagar	(44 »)	
	10/9 40— 3/12 40	(85 »)		
Persson	14/6 38— 7/11 38	(5 mån.)	(55 »)	
	2/1 39—11/2 39	41 dagar	68 »	
	21/4 39—12/6 39	53 »	(9 »)	
	22/6 39—23/12 39	185 »	78 »	
	11/3 40— 6/7 40	115 »		
Andersson	3/7 39—16/1 40	198 »	48 »	
	5/3 40—22/4 40	49 »		

Domstolen fann, att det skulle vara oskäligt om anställningsavbrottet å 41 dagar mellan den 21 februari och den 2 april 1940 finge inverka på Gustavssons rätt till semester. Däremot tog domstolen vid beräknande av Gustavssons semester för år 1940 icke hänsyn till den tid under 1939, som Gustavsson arbetat före avbrottet å 55 dagar. I fråga om Persson och Andersson fann domstolen, att det icke kunde anses såsom oskäligt om anställningsavbrotten å respektive 68 och 78 samt 48 dagar finge inverka på deras rätt till semester. Domstolens arbetarrepresentanter bortsågo från samtliga ifrågakomna avbrott.

Domen nr 43/1941.

Arbetstagare	Anställningsperioder	Anställningsperiodernas längd	Uppehållens längd	Anm.
Gahn.....	20/8 39—11/1 40 16/3 40—(ej kvar i april 1941)	145 dagar 12 mån.	[1] 64 dagar	Byggnadsindustrien. Semesterlagen tillämplig den 1 april 1940. De olika anställningarna avse skilda arbetsplatser.
O. Karlsson	6/8 39—12/2 40 11/3 40— 9/12 40	191 dagar 274 »	[1] *27 dagar*	
A. Karlsson	12/10 39— 9/1 40 11/3 40—18/9 40	90 » 189 »	[1] 61 dagar	[1] Uppehållet föranlett av naturhinder.
Granström	febr. 39—27/3 40 16/5 40—24/5 40 5/6 40—11/6 40	1 år 1 mån. 9 dagar 7 »	49 »	

Domstolen förklarade i fråga om O. Karlsson, att avbrottet — 27 dagar — skäligen icke borde inverka på dennes rätt till semester. Däremot fann domstolen det icke oskäligt att de avbrott, som ägt rum i Gahns, A. Karlssons och Granströms anställningar, finge inverka på deras semesterrätt. Domstolens arbetarrepresentanter bortsågo från samtliga dessa avbrott.

Domen nr 44/1941.

Arbetstagare	Anställningsperioder	Anställningsperiodernas längd	Uppehållens längd	Anm.
Mårtensson.....	23/3 39—23/12 39 [1] 15/1 40 2/4 40—april 41 [1]	276 dagar 1 dag 12 mån.	22 dagar 77 »	Byggnadsindustrien. Semesterlagen tillämplig den 1 april 1940.
Persson	27/3 39—23/12 39 15/1 40 2/4 40—april 41	272 dagar 1 dag 12 mån.	22 dagar 77 »	[1] Flera olika arbetsplatser.

Domstolen fann avbrotten skäligen böra ha sin normala verkan i semesterhänseende.

Domen nr 52/1941. En byggnadsarbetare hade anställts vid viss byggnadsplats den 15 mars 1939 och därstädes varit i arbete till och med den 10 november 1939, då han insjuknade. Innan arbetaren blivit så återställd att han kunnat börja arbeta, blev han den 8 februari 1940 inkallad till militärtjänst, från vilken han ryckte ut den 25 april 1940. Det ackordsarbete, i vilket arbe-

taren vid insjuknandet deltog, avslutades den 2 december 1939 (263 dagar från den 15 mars 1939). Den 29 april 1940 — d. v. s. 148 dagar från den 2 december 1939 — erhöll arbetaren åter arbete hos samma arbetsgivare men vid en annan arbetsplats. Semesterlagen blev den 1 april 1940 tillämplig i förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetaren. Fråga uppkom om arbetarens semester för arbetet under 1939; och från arbetarsidan hävdades att det skulle vara oskäligt om det avbrott i arbetarens anställning, som varat över den 1 april 1940, finge inverka på arbetarens rätt till semester. Från arbetarsidan anfördes bland annat att arbetaren tillhörde arbetsgivarens fasta arbetarstam och att arbetaren, därest hans sjukdom och följande inkallelse till militärtjänst icke mellankommit, kunnat påräkna fortsatt arbete hos arbetsgivaren, i allt fall vid ett särskilt ackordsarbete som pågått under tiden 29 november 1939—27 mars 1940, varför avbrottets längd varit att tillskriva sjukdomen och militärtjänstgöringen. Domstolen, som konstaterade att arbetarens anställning i varje fall icke fortvarat längre än till den 2 december 1939, ansåg avbrottsregeln icke tillämplig.

Domen nr 78/1941.

Arbetstagare	Anställningsperioder	Anställningsperiodernas längd	Uppehållens längd	Anm.
Carlsson	(Anställd i juli 1937)			
	1/1 39— 8/12 39	11 mån.	76 dagar	Byggnadsindustrien. Semesterlagen tillämplig den 1 april 1940. Fråga om semester för arbetet under 1939.
	23/2 40—17/9 40	208 dagar		
Jonsson	(Anställd juli 1937—sept. 1938)			
	maj 39— 5/12 39	7 mån.	89 »	
	4/3 40— 4/4 40	32 dagar		

Domstolen ansåg det icke vara oskäligt, om avbrotten finge utöva sin motsvarande inverkan i semesterhänseende. Domstolens arbetarrepresentanter bortsågo från avbrotten.

Domen nr 81/1941.

Arbetstagare	Anställningsperioder	Anställningsperiodernas längd	Uppehållens längd	Anm.
Levin	7/1 39— 9/5 39	4 mån.	(51 dagar)	Besättningsmän å ångtrålare för fiske.
	30/6 39— 8/12 39	5½ mån.	95 »	
	13/3 40—12/4 40	32 dagar	61 »	
	14/6 40—25/7 40	42 »	(3 »)	
	29/7 40—27/11 40	122 »	(22 »)	
	20/12 40—31/12 40	12 »		
Samland	2/1 39— 9/5 39	4 mån.	(51 »)	
	30/6 39— 8/12 39	5½ mån.	94 »	
	12/3 40—12/4 40	32 dagar	61 »	
	13/6 40—22/7 40	40 »	(4 »)	
	27/7 40—27/11 40	124 »		

I målet gjordes från arbetarsidan gällande, att det skulle vara oskäligt, om sådan till ångtrålarflottan knuten personal, vars sammanlagda anställningstid

under ett och samma kalenderår uppginge till 180 dagar eller däröver, allenast till följd av de mellan fiskeperioderna förekommande avbrotten icke skulle erhålla semester på grundval av sitt arbete under året. Fiskeperioderna sträckte sig i regel dels från början av januari till början eller mitten av mars och dels från början av juli till tiden närmast före jul. Mellan fiskeperioderna upplades fartygen och besättningarna entledigades, till den del de icke sysselsattes med översyns- och underhållsarbeten.

Domstolen fann, att det — oavsett huruvida de båda arbetarna sedan omkring 5 år tillbaka varit anställda å den ifrågakomna ångtrålaren under fiskeperioderna — icke kunde anses oskäligt, därest avbrotten finge utöva sin normala inverkan i semesterhänseende.

Domen nr 110/1941.

Arbetstagare	Anställningsperioder	Anställningsperiodernas längd	Uppehållens längd	Anm.
13 särskilda arbetare	(Anställda första gången vid olika tidpunkter 1918—1937)			Sågverksindustrien. Arbetarna sysselsatta under skeppningssäsongerna.
	mars (eller april eller maj) 1938—dec. 1938	75—195 dagar	128–212 dagar	
	juli 1938—dec. 1938			
	april eller maj 1939—aug. (eller sept.) 1939	73—126 »		

Domstolen ansåg avbrotten vara av sådan längd att från desamma icke kunde bortses.

Domen nr 20/1942.

Arbetstagare	Anställningsperioder	Anställningsperiodernas längd	Uppehållens längd	Anm.
Jönsson	Anställd under 1937			
	11/7 38—22/12 38	165 dagar	39 dagar	Målarfacket.
	31/1 39— 8/3 39	37 »	70 »	
	18/5 39— 4/9 39	110 »		
Ingemansson	1/8 37— 1/11 37	93 »	(87) »	
	28/1 38— 1/4 38	64 »	(100) »	
	11/5 38—22/12 38	165 »	39 »	
	31/1 39— 8/3 39	37 »	*6* »	
	15/8 39—29/11 39	260 »		
Friberg.....	1/7 37— 1/11 37	124 »	(251) »	
	11/7 38—22/12 38	165 »	29 »	
	31/1 39— 8/3 39	37 »	*8* »	
	17/8 —31/8 39			
Pettersson	11 (12?)/7 38—15 (20?)/11 38	127(123)dagar	94 (99) dagar	
	28/2 39— 8/11 39	259 dagar		
Eriksson	5/7 38—30/4 39	300 »	*21 dagar*	
	22/5 39—20 (21)/10 39	152(153)dagar	94 (95) dagar	
	24/1 40—22/6 40	151 dagar		

Domstolen fann det oskäligt om anställningsavbrotten å 6 dagar (Ingemansson), 8 dagar (Friberg) och 21 dagar (Eriksson) finge inverka på vederbörandes rätt till semester. Övriga avbrott borde däremot enligt domstolen utöva sin normala inverkan i semesterhänseende. Domstolens arbetarrepresentanter bortsågo från samtliga avbrott utom det å 94 (99) dagar i fråga om Pettersson samt det å 94 (95) dagar beträffande Eriksson.

Domen nr 25/1942. En arbetare var anställd hos en arbetsgivare inom byggnadsindustrien dels under tiden 25 mars 1939—26 januari 1940 (= 308 dagar), varefter han efter ett avbrott å 73 dagar återanställdes den 9 april 1940. Domstolen fann uppehållet så långt, att det ej vore oskäligt, om det finge utöva sin normala inverkan i semesterhänseende. Domstolens arbetarrepresentanter voro även i detta fall skiljaktiga och bortsågo från avbrottet.

Domen nr 40/1942.

Arbetstagare	Anställningsperioder	Anställningsperiodernas längd	Uppehållens längd	Anm.
Berglund.....	19/2 40—30/4 40	72 dagar	31 dagar	Kommunalt arbete till lindrande av arbetslösheten.
	1/6 40—15/8 40	76 »	38 »	
	23/9 40—27/9 40	5 »	5 »	
	5/10 40—12/10 40	10 »	111 »	
	1/2 41—22/4 41	81 »	44 »	
	6/6 41— 1/8 41	57 »	14 »	
	16/8 41—20/10 41	66 »		

Domstolen uttalade, att Berglunds anställning varit av särdeles lös beskaffenhet och att han varit att anse som skild från anställningen för varje gång han ställts utan arbete. Under framhållande av att sammanlagda antalet arbetsdagar under 1940 icke uppginge till 180 och att det — med hänsyn till längden av det avbrott (111 dagar) som ägt rum mellan sista anställningsperioden 1940 och den första anställningsperioden 1941 — vore uteslutet att tillämpa avbrottsregeln, förklarade domstolen att semesterrätt för Berglund icke uppkommit på grund av arbetet under 1940. Beträffande arbetet under år 1941 uttalade domstolen, att semesterrätt på grundval av nämnda års arbete kunde ifrågakomma endast under förutsättning att från båda avbrotten under detta år bortsåges. Mot en dylik bedömning talade dock enligt domstolens mening alla de föreliggande omständigheterna, främst den allmänna lösligheten i Berglunds anknytning till arbetsgivarens arbeten samt det första avbrottets längd i förhållande såväl till Berglunds totala anställningstid som till de före och efter avbrottet liggande anställningsperiodernas relativa kortvarighet. Domstolen ogillade därför talan om anspråk på semesterförmån.

Domen nr 43/1942. För detta rättsfall har redogjorts i annat sammanhang (sid. 73 i betänkandet).

Domen nr 74/1942. En kolutkörare var anställd hos en arbetsgivare dels under tiden 23 oktober—4 april 1941 (= 164 dagar) och dels, efter ett avbrott å 44 dagar, under tiden 19 maj 1941—18 april 1942 (335 dagar). Domstolens pluralitet uttalade, att kolutköraren genom den första anställningen icke kunde anses ha vunnit sådan fastare anknytning till arbetsgivarens företag, att det skulle vara oskäligt om det därefter inträffade avbrottet finge utöva sin

normala inverkan i semesterhänseende. Att arbetaren sedermera efter vunnen återanställning varit sysselsatt hos arbetsgivaren under en jämförelsevis lång period saknade enligt domstolens mening vid sådant förhållande betydelse. Domstolens arbetarrepresentanter voro skiljaktiga och bortsågo från avbrottet.

Domen nr 80/1942.

Arbetstagare	Anställningsperioder	Anställningsperiodernas längd	Uppehållens längd	Anm.
Bengtsson	28/4 40—14/12 40	236 dagar	44 dagar	Väg- och vattenbyggnadsfacket.
	28/1 41—10/4 41	73 »	54 »	[1] Militärtjänstgöring.
	4/6 41— 9/12 41	189 »		
Björklund	14/5 40—19/9 40	129 »	(115) »	
	13/1 41—15/4 41	93 »	26 »	
	12/5 41— 8/10 41	150 »		
Boström	7/5 40—12/12 40	220 »	73 »	
	24/2 41—10/4 41	46 »	(17) »	
	(28/4 41— 5/11 41)[1]	(192) » [1]		
Elvklint	24/4 40—23/12 40	244 »	(15) »	
	8/1 41—10/4 41	93 »	*32* »	
	13/5 41—17/10 41	158 »		
Eriksson	8/5 39—30/12 39	237 »	(2) »	
	2/1 40—20/12 40	354 »	*38* »	
	28/1 41—10/4 41	73 »	*49* »	
	30/5 41—17/10 41	141 »		
Filipsson	16/5 40—23/12 40	222 »	(20) »	
	13/1 41—10/4 41	88 »	*31* »	
	12/5 41— 8/10 41	150 »		
Gustavsson	17/2 41—10/4 41	53 »	47 »	
	28/5 41—17/10 41	143 »		
Hägglund	13/6 40—23/12 40	194 »	(15) »	
	8/1 41—10/4 41	93 »	*33* »	
	14/5 41—16/10 41	155 »		
Krantz	21/5 40—12/12 40	206 »	39 »	
	21/1 41—10/4 41	80 »	45 »	
	26/5 41— 8/10 41	136 »		
Nilsson.....	5/5 39—30/12 39	240 »	(2) »	
	2/1 40—13/12 40	247 »	(25) »	
	8/1 41—10/4 41	93 »	*32* »	
	13/5 41—17/10 41	158 »		

Domstolen uttalade rörande Elvklint, Eriksson, Filipsson, Hägglund och Nilsson, att det skulle vara oskäligt, om de avbrott som omfattat lägst 31 och högst 49 dagar finge inverka på dessa arbetares semesterrätt. Beträffande Björklund och Gustavsson fann domstolen, att för Gustavssons del icke kunde komma i fråga att bortse från avbrottet (47 dagar) och att i fråga om Björklund — med hänsyn till att fråga vore om sammanläggning av anställningsperioder, som var för sig understege 180 dagar — det icke kunde vara oskäligt, om även det avbrott å 26 dagar, som ägt rum i hans anställning, finge utöva sin normala verkan i

semesterhänseende. Likaså ansåg domstolen att det icke förelåg anledning bortse från avbrotten i Bengtssons och Krantz' anställning. Något skäl för att Boström — som påbörjat militärtjänstgöringen under en period då han icke haft anställning hos den ifrågakomne arbetsgivaren — skulle äga åtnjuta semester för de 46 dagar han arbetat under 1941 fann domstolen icke ha åberopats. Domstolens arbetarrepresentanter ansågo, att det skulle vara oskäligt, om de anställningsavbrott, som förekommit för Bengtsson (44 och 54 dagar), Björklund (26 dagar), Gustavsson (47 dagar) och Krantz (39 och 45 dagar) finge inverka på dessa arbetares rätt till semester.

Domen nr 87/1942.

Arbetstagare	Anställningsperioder	Arbetsdagar	Anm.
17 arbetare.....	Anställda första gången vid olika tidpunkter 1925—1940		Konservindustri. Arbetet under tiden jan.—aug. 1941 fördelat på 1—15 perioder om växlande längd.
	sept.—dec. 1940	36—82 dagar	
	sept.—dec. 1941	36—92 »	
9 »	Anställda första gången vid olika tidpunkter 1935—1940		
	april (juni eller juli) 1940—slutet av året	40—108 »	Arbetet fördelat på 6—24 perioder av skiftande längd.
	juni (april) 1941—senare delen av året	57—104 »	

Domstolen — som fann utrett att arbetarna icke haft sammanhängande anställning hos arbetsgivaren under 1940 och 1941 utan endast varit anställda för de särskilda perioder under vilka arbete av dem utförts — uttalade, att avbrottsregeln icke vore tillämplig i detta fall, där fråga vore om ett flertal kortvariga anställningsperioder, skilda av stundom mycket långa avbrott.

Domen nr 11/1943.

Arbetstagare	Anställningsperioder	Anställningsperiodernas längd	Uppehållens längd	Anm.
Karlsson	(Anställd första gången 1 sept. 1940)			Fiske med ångtrålare.
	2/1 41—30/1 41	29 dagar	38 dagar	
	10/3 41—21/5 41	73 »	*20* »	
	11/6 41— 6/12 41	179 »		
Pettersson	(Anställd första gången i sept. 1940)			
	2/1 41—30/1 41	29 »	38 »	
	10/3 41—20/5 41	72 »	*21* »	
	11/6 41— 6/12 41	179 »		

Domstolen ansåg, att det skulle vara oskäligt om icke de anställningsperioder, som lågo på ömse sidor om avbrottet å 20 respektive 21 dagar, finge i semesterhänseende sammanräknas. I fråga om avbrottet å 38 dagar uttalade domstolen, att detta borde utöva sin vanliga inverkan i semesterhänseende. Domstolens arbetarrepresentanter bortsågo även från sistnämnda avbrott.

Domen nr 56/1943. En chaufför fick i slutet av maj 1939 anställning hos en åkeriägare och hade sedermera — oaktat en del avbrott i arbetet förekommo — fortlöpande anställning till den 29 november 1940, då han uppsades på grund av arbetsbrist. Den 16 april 1941 blev chauffören ånyo anställd hos samma åkeriägare, i vars rörelse han därefter under tiden till och med den 23 februari 1942 hade arbete i 10 olika perioder. Sammanlagda antalet arbetsdagar uppgick till 137. Längsta arbetsperioden utgjorde något mer än en månad och den kortaste två dagar. Mellan arbetsperioderna förekommo avbrott av varierande längd. Det längsta avbrottet var under tiden 27 juli—19 oktober 1941 eller 85 dagar. Under månaderna november och december 1941 samt januari och februari 1942 var chauffören i arbete mer än 16 dagar i månaden. Under övriga månader understeg antalet arbetsdagar 16. Den 5 juni 1942 — d. v. s. 101 dagar från den 23 februari 1942 — fick chauffören ny anställning hos samma arbetsgivare och hade därefter fortlöpande anställning till och med den 5 mars 1943 eller 9 månader. Frågan i målet gällde huruvida chauffören kunde anses semesterberättigad för månaderna november 1941—februari 1942. Domstolen fann att anställningsförhållandet i varje fall varit avbrutet under avbrotten å 85 och 101 dagar och att vid sådant förhållande för chauffören icke uppkommit någon sammanhängande anställningsperiod av 180 dagar, som omfattat sistberörda månader. På grund härav och då man med hänsyn till längden av avbrotten om respektive 101 och 85 dagar icke kunde bortse från desamma i semesterhänseende ansåg domstolen, att chauffören icke kunde på semesterlagen grunda anspråk på semester. Domstolens arbetarrepresentanter godkände chaufförens anspråk på semesterförmån under anförande att enligt deras mening chauffören haft sammanhängande anställning i varje fall under tiden 16 april 1941—29 februari 1942.

Domen nr 14/1944. Ett av en arbetare vållat avbrott om 4 dagar ansågs icke böra inverka på hans semesterrätt. Avbrottet hade varat blott över en påskhelg, då driften vid företaget låg nere. Domstolens arbetsgivarrepresentanter bortsågo icke från avbrottet.

Domen nr 22/1944. A. hade arbetat inom trålflottan sedan lång tid tillbaka och år 1940 fått anställning hos viss arbetsgivare. Under 1941 uppgick A:s sammanlagda anställnings- och arbetstid till 297 dagar, fördelade på fyra perioder om respektive 32, 46, 45 och 174 dagar. Avbrotten mellan anställningarna utgjorde 16, 16 och 24 dagar. Under 1942 var A. anställd hos samma arbetsgivare tillhopa 244 dagar, fördelade på tre perioder om respektive 25, 85 och 113 dagar. Avbrotten voro i detta fall 25 och 27 dagar. S. hade arbetat såsom steward hos samma arbetsgivare sedan 1935. Under 1941 omfattade hans anställning 281 dagar, fördelade på fyra perioder om respektive 32, 46, 31 och 172 dagar. Avbrotten mellan dessa perioder voro 16, 23 och 29 dagar. Domstolen fann det icke oskäligt att avbrotten finge utöva sin normala verkan i semesterhänseende. Domstolens arbetarrepresentanter voro av motsatt uppfattning.

Statens offentliga utredningar 1944

Systematisk förteckning

(Siffrorna inom klammer beteckna utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen.)

Allmän lagstiftning. Rättsskipning. Fångvård.

Processlagberedningens förslag till lag om införande av nya rättegångsbalken m. m. 1. Lagtext. [9] 2. Motiv m. m. [10]
Betänkande med förslag rörande revision av lagstiftningen om kvinnas behörighet att innehava statstjänst och annat allmänt uppdrag. [24]
Betänkande med förslag till lag om skyldighet för innehavare av järnväg eller spårväg att hålla stängsel. [35]
Straflagberedningens betänkande ang. verkställigheten av frihetsstraff m. m. [50]

Statsförfattning. Allmän statsförvaltning.

Betänkande med förslag ang. revision av riksdagens arbetsformer. [8]
Folkbokföringskommitténs betänkande med förslag till omorganisation av folkbokföringen. [52]

Kommunalförvaltning.

Promemoria med förslag till lag med bestämmelser om allmänna behörighetsvillkor för vissa kommunala uppdrag m. m. [4]
Kommunindelningskommittén. 1. Den lantkommunala författningsregleringens historia. [37]

Statens och kommunernas finansväsen.

Politi.

Betänkande ang. nykterhetstillståndet under krigsåren. [3]
Betänkande med förslag till allmän ordningsstadga m. m. [48]
Betänkande med förslag till förstatligande av polisväsendet i riket och åklagarväsendet i rikets städer. Del 1. Allmänna grunder. [53] Del 2. Organisationens utformning, avlöning m. m. [54]

Nationalekonomi och socialpolitik.

Utredningar ang. ekonomisk efterkrigsplanering. 1. [7] 2. [12] 3. [13] 4. [14] 5. [25] 6. [36] 7. [57]
Statsmakterna och folkhushållningen under den till följd av stormaktskriget 1939 inträdda krisen. Del 4. Tiden juli 1942—juni 1943. [11]
Socialvårdskommitténs betänkande. 7. Utredning och förslag ang. lag om allmän sjukförsäkring. [15] 8. Kostnadsberäkningar ang. lag om allmän sjukförsäkring. [16] 9. Utredning och förslag ang. revision av lagstiftningen om barnavårdsanstalter och fosterbarnsvård. [34]
Befolkningspolitik i utlandet. [26]
Socialvårdens omfattning och kostnader efter 1930. [33]
Promemoria ang. socialvården under krig. [40]
Betänkande i abortfrågan. [51]
Betänkande med förslag till ändrad semesterlagstiftning. [59]

Hälso- och sjukvård.

1941 års reumatikervårdssakkunnigas betänkande. Del 2. Utredning och förslag rörande behovet av och formen för statligt understöd till utbyggande inom landets sjukvårdsväsen av efterbehandling och konvalescentvård. [28]
Ungdomsvårdskommitténs betänkande 1 med utredning och förslag ang. psykisk barna- och ungdomsvård. [30]
Statens sjukhusutredning av år 1943. Betänkande 1. Utredning och förslag rörande den förvaltningsekonomiska statistiken vid kroppssjukhusen. [47]
Betänkande ang. organisationen av garnisonssjukvården i Stockholm. [49]

Allmänt näringsväsen.

Betänkande med utredning och förslag ang. rätten till vissa uppfinningar m. m. [27]

Fast egendom. Jordbruk med binäringar.

Jordbruksbefolkningens levnadskostnader. [1]
Betänkande med förslag till byordningar och instruktioner för ordningsmännen i lappbyarna. [6]
Betänkande med förslag till inrättande av ett forskningsråd på jordbrukets område. [43]
Betänkande med förslag till åtgärder för den jordbrukstekniska forskningens och upplysningsverksamhetens ordnande. [45]
Betänkande med förslag till lag om ändring i vissa delar av lagen den 18 juni 1926 om delning av jord å landet samt lag om sammanläggning av fastigheter å landet, m. m. [46]
Betänkande med förslag ang. den statsunderstödda torrläggningsverksamheten. [56]

Vattenväsen. Skogsbruk. Bergsbruk.

Industri.

Handel och sjöfart.

Kommunikationsväsen.

Betänkande med förslag till vägtrafikstadga m. m. [18]
Slututlåtande avgivet av besparingsberedningens järnvägssakkunniga. [32]
Betänkande med förslag i anledning av utredning rörande tillstånd för juridiska personer att utöva yrkesmässig biltrafik. [39]
Utredning och förslag ang. förhållandet mellan arbetsuppgifter och lönestälning för personal vid statens järnvägars smalspåriga bandelar. [58]

Bank-, kredit- och penningväsen.

Försäkringsväsen.

Kyrkoväsen. Undervisningsväsen. Andlig odling i övrigt.

Betänkande med förslag till åtgärder för främjandet av litteraturtjänsten inom de tekniska fackområdena. [17]
Om inrättande av ett samhällsvetenskapligt forskningsråd. [19]
1940 års skolutrednings betänkanden och utredningar. 1. Skolan i samhällets tjänst. [20] 2. Sambandet mellan folkskola och högre skola. [21] 3. Utredning och förslag ang. vidgade möjligheter till högre undervisning för landsbygdens ungdom. [22] Bilaga 3. Förhandlingarna vid sammanträde den 15—17 juni 1943 med 1940 års skolutrednings rådgivande nämnd. [23]
Socialutbildningssakkunniga. 1. Utredning och förslag rörande den högre socialpolitiska och kommunala utbildningen. [29]
Ungdomsvårdskommitténs betänkande 2 med utredning och förslag ang. stöd åt ungdomens föreningsliv. [31]
Förslag till handledning i sexualundervisning för lärare i folkskolor. [41]
1943 års riksteaterutrednings betänkande och förslag ang. riksteaterns omorganisation m. m. [42]
Betänkande rörande organisatoriska åtgärder för den medicinska forskningens främjande. [55]

Försvarsväsen.

Betänkande med förslag ang. långtjänstunderbefäl m. m. [2]
Betänkande med förslag till civilförsvarslag m. m. [5]
Betänkande ang. ordnandet av civilanställning för avgående fast anställt manskap vid försvaret. [38]
Betänkande med förslag rörande utnyttjandet av ingenjörtekniskt utbildad personal inom försvarsväsendet och därmed sammanhängande frågor. [44]

Utrikes ärenden. Internationell rätt.

Stockholm 1944. K. L. Beckmans Boktryckeri.

2164 44