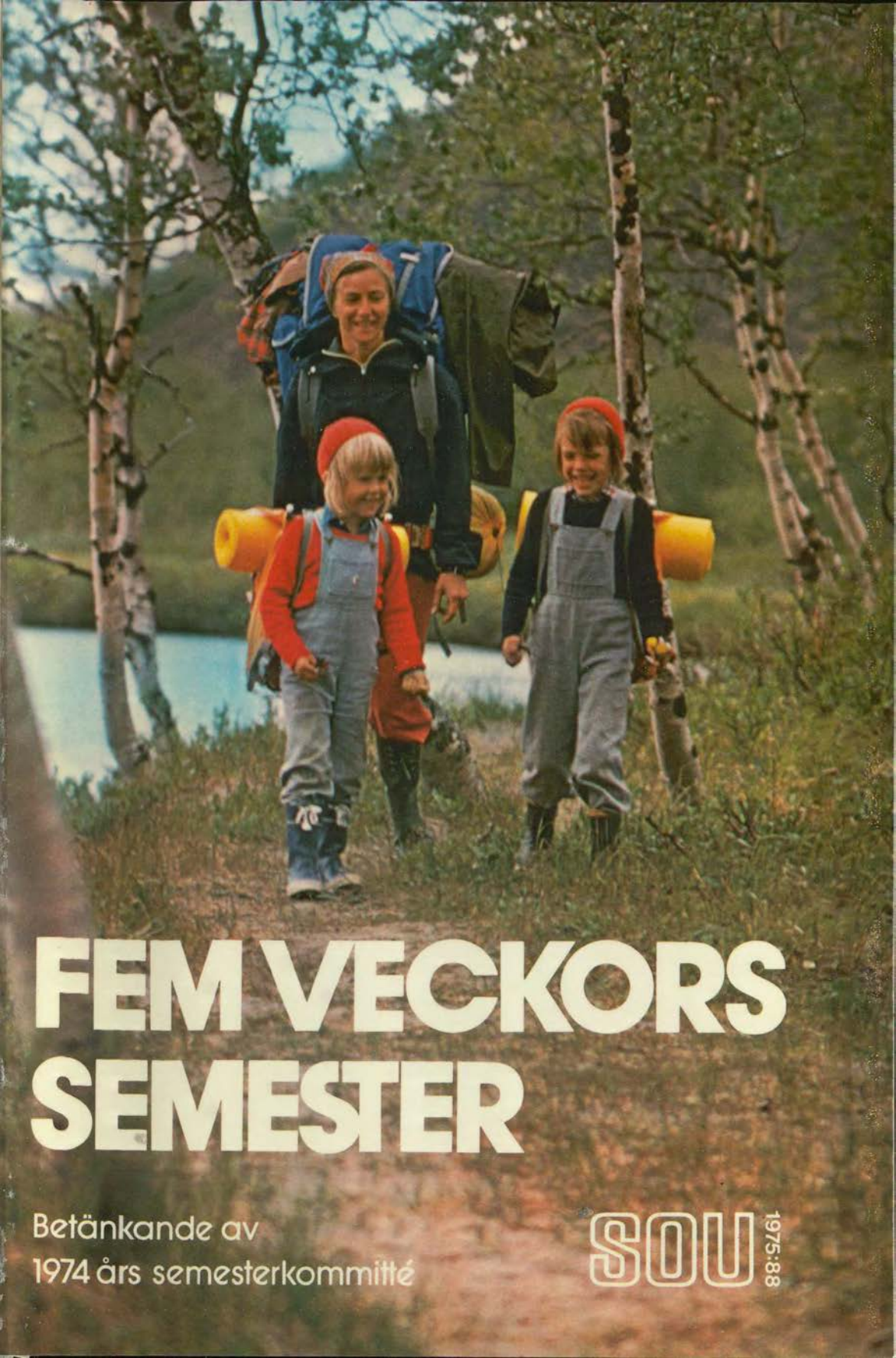

FEM VECKORS SEMESTER

Betänkande av
1974 års semesterkommitté

SOU 1975:88

Statens offentliga utredningar
1975:88
Arbetsmarknadsdepartementet

Fem veckors semester

1974 års semesterkommitté
Stockholm 1975

Omslagsarrangemang Vidar Forsberg
Omslagsfoto Hans Nelsäter/Svenska turistföreningen
ISBN 91-38-02540-X
Göteborgs Offsettryckeri AB,
Stockholm 1975

Till Statsrådet och chefen för arbetsmarknadsdepartementet

Genom beslut den 8 december 1972 bemyndigades chefen för socialdepartementet att tillkalla en sakkunnig för att se över lagstiftningen om semester. Som utredningsman tillkallades generaldirektören Lars-Åke Åström. Utredningen antog namnet semesterutredningen.

Sedan regeringen den 1 mars 1974 bemyndigat chefen för arbetsmarknadsdepartementet att tillkalla högst nio sakkunniga med uppdrag att företa en allmän översyn av semesterlagstiftningen, entledigade departementschefen genom beslut den 25 mars 1975 Åström från uppdraget som utredningsman. Vidare föreskrev departementschefen att arbetet i 1972 års utredning skulle upphöra med utgången av april månad 1974.

Som sakkunniga har därefter tillkallats f d förbundsordföranden Gunnar Hallström, tillika ordförande, filosofie magistern Gunnel Arrbäck-Falk (t o m den 20 maj 1975), förbundssekreteraren Bertil Axelsson, direktören Sven-Olof Cronqvist (fr o m den 31 januari 1975), direktören Erik Forstadius, ledamoten av riksdagen Anita Gradin, ombudsmannen Harald Håkansson (t o m den 30 januari 1975), direktören Eric Johansson, ombudsmannen Göran Karlsson, ledamoten av riksdagen Ola Nyquist (fr o m den 21 maj 1975) samt avtalssekreteraren Holger Olsson.

Som experter har deltagit byråchefen Einar Edvardsson (fr o m den 31 januari 1975), departementsrådet Lars Grönwall (fr o m den 1 oktober 1974), kanslirådet Bengt K Å Johansson, avdelningsdirektören Ingeborg Jönsson, chefsjuristen Georg Normark, numera försäkringsdomaren Karl-Ingvar Rundqvist (t o m den 27 november 1974) och hovrättsassessorn Gerhard Wikrén (fr o m den 28 november 1974).

Hovrättsassessorn Lars G Eriksson och departementsrådet Lars Grönwall (t o m den 30 september 1974) har tjänstgjort som sekreterare och byrådirektören Klasgöran Öström som biträdande sekreterare (fr o m den 31 januari 1975).

De sakkunniga har arbetat under namnet 1974 års semesterkommitté.

Filosofie kandidaten Agneta Lundahl, Uppsala, har bearbetat en undersökning som statistiska centralbyrån har utfört på uppdrag av semesterutredningen och kommittén. Det bearbetade materialet har tagits in som bil 2 i betänkandet.

Kommittén överlämnar härmed betänkandet "Fem veckors semester". Till betänkandet har fogats reservationer av Axelsson, Cronqvist och Forstadius samt särskilda yttranden av Bengt Johansson, Normark och Wikrén (gemensamt), Nyquist och Eric Johansson.

Kommitténs förslag löser inte alla frågor som berörs i direktiven bl a uppsamling av semesterersättning efter byte av anställning och förstärkt semesterlön. Som närmare framgår av betänkandet kräver en lösning av dessa frågor ändring i den gällande ordningen för utbetalning av semesterlön. En ändrad utbetalningsordning torde också vara en förutsättning för att lösa vissa andra problem som kommit upp under kommitténs arbete såsom frågorna om semesterrätten vid arbetslöshet och arbetsmarknadsutbildning samt rätt att spara semesterdagar även efter byte av anställning.

Stockholm i november 1975

Gunnar Hallström

Bertil Axelsson *Sven-Olof Cronqvist* *Erik Forstadius*

Anita Gradin *Eric Johansson* *Göran Karlsson*

Ola Nyquist *Holger Olsson*

/Lars G Eriksson

Innehåll

Förkortningar

AD	arbetsdomstolen
AFL	lagen om allmän försäkring
AST	allmänt avlöningsavtal för statliga och vissa andra tjänstemän
AST-R	avlöningsavtal för statliga tjänstemän med R-tjänster
CF	Sveriges Civilingenjörsförbund
EG	Europeiska gemenskaperna
FD	försäkringsdomstolen
FKL	arbetsrättskommitténs förslag till lag om förhandlingsrätt och kollektivavtal
HD	högsta domstolen
HTF	Handelstjänstemannaförbundet
ICRP	Internationella strålskyddskommissionen
ILO	Internationella arbetsorganisationen
kommentaren	Semesterlagen, redogörelse för gällande semesterlagstiftning utgiven av Ove Hesselgren, Yngve Samuelsson och Axel Wallén, 13:e upplagan, 1975
L2U	andra lagutskottet
L3U	tredje lagutskottet
LO	Landsorganisationen i Sverige
NJA	nytt juridiskt arkiv I (samling av högsta domstolens domar)
prop	proposition
PTK	privattjänstemannakartellen
rskr	riksdagens skrivelse
SAC	Sveriges Arbetares Centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SALF	Sveriges Arbetsledarförbund
SCB	Statistiska Centralbyrån
SemL	semesterlagen
SIF	Svenska Industritjänstemannaförbundet
SGI	sjukpenninggrundande inkomst
SOU	statens offentliga utredningar
SoU	socialutskottet
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
UNSCEAR	FN:s vetenskapliga strålningskommitté
YFL	yrkesskadeförsäkringslagen

Lagförslag

1 Förslag till Semesterlag

Härigenom föreskrives följande.

Inledning

1 § Arbetstagare har rätt till semester enligt denna lag.

2 § Avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränkes är ogiltigt i den delen.

Avvikelse från bestämmelserna om tidpunkten i 4 §, om sättet för beräkning av semesterlön enligt 14 eller 19–21 §§ och om utbetalning av semesterlön enligt 24 § får göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av förbund eller sammanslutning av förbund.

Arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal som avses i andra stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagarsidan, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

Semesterår och intjänandeår

3 § Med semesterår förstås i denna lag tiden från och med den 1 maj ett år till och med den 30 april nästa år. Motsvarande tid närmast före semesteråret kallas intjänandeår.

Avtal kan träffas om att semesterår och intjänandeår skall omfatta annan tid av samma längd.

Under intjänandeåret förvärvar arbetstagare rätt till semesterlön. Denna skall, om ej annat följer av 17 §, utgå under det därpå närmast följande semesteråret. Efter överenskommelse kan dock semesterlönen helt eller delvis utgå tidigare.

Semesterledighetens längd

4 § Arbetstagare har under varje semesterår rätt till tjugofem dagars semesterledighet. Detta gäller dock ej den som anställes senare än den 31 oktober.

5 § Lördag och söndag räknas ej som semesterdagar. Lördag, som ej är arbetsfri dag, räknas dock som semesterdag, om den semestertid som utgår i en följd är kortare än fem kalenderdagar.

Arbetstagare som är skyldig att arbeta lördag eller söndag har rätt till ledighet från arbetet sådan dag, om den infaller omedelbart före eller efter semestertiden. Detta gäller dock ej om den semestertid som utgår i en följd är kortare än nitton kalenderdagar.

Med söndag jämställes helgdag samt midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Förläggning av semesterledighet

6 § Tiden för semesterledigheten fastställes efter överenskommelse mellan parterna.

Har överenskommelse enligt första stycket ej kunnat träffas, bestämmer arbetsgivaren efter hörande av arbetstagaren eller företrädare för denne när semesterledigheten skall utgå. Arbetsgivaren skall därvid på lämpligt sätt underrätta arbetstagaren härom senast tre månader före semesterledighetens början, om ej särskilda skäl hindrar det. Sådan underrättelse skall dock alltid lämnas senast en månad före semesterledighetens början.

Minst fyra veckor av semesterledigheten skall utgå i en följd, om ej annat avtalas. Denna tid skall förläggas under juni–augusti, om ej särskilda skäl hindrar det.

7 § Arbetstagare har rätt att avstå från utlagd semesterledighet som ej är förenad med semesterlön. Vill arbetstagaren utnyttja denna rätt, skall han meddela det till arbetsgivaren senast en månad före semestertidens början. Har underrättelse enligt 6 § andra stycket lämnats en månad före semesterledighetens början, skall tiden i stället vara två veckor.

8 § Om semesterledighet förlägges till uppsägningstid som är sex månader eller kortare, skall återstoden av uppsägningstiden förskjutas med det antal dagar som semesterledigheten omfattar. Detta gäller endast vid uppsägning från arbetsgivarens sida.

9 § Semesterledighet får ej utan arbetstagarens samtycke förläggas till dag som avses i 15 § 1–5 eller 16 § första stycket. Vid sjukdom skall motsvarande gälla insjuknandedagen, även om sjukpenning ej utgår för sådan dag.

Vill arbetstagaren att dag som avses i första stycket skall frånräknas redan utlagd semesterledighet, skall han utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren härom.

Semesterledighet som återstår på grund av att tid har frånräknats enligt första stycket skall utgå i en följd, om arbetstagaren ej medger annat.

Semesterlön

10 § Arbetsgivaren svarar för semesterlön enligt 11–14 och 16 §§.

Om särskild semesterlön finns bestämmelser i 15 §.

11 § Arbetstagare som har tidlön, beräknad för vecka eller längre period, har rätt till full lön för ordinarie arbetstid under semestertiden, om lön har utgått i anställningen under hela intjänandeåret. Har arbetstagaren haft lön endast under en del av intjänandeåret, skall antalet semesterdagar med lön beräknas i förhållande till den tiden. Uppstår därvid brutet tal, skall det höjas till närmast högre hela tal. Sådan avrundning skall dock ej göras, om det leder till att arbetstagaren får semesterlön för mer än tjugofem dagar.

Vid tillämpning av första stycket skall semesterledighet jämställas med avlönad tid. Har sjuklön eller annan ersättning utgått vid ledighet som nämns i 15 § 1–5, skall den tiden ändå anses som oavlönad tid.

12 § Är lön som avses i 11 § första stycket lägre vid tiden för semesterledighetens början än motsvarande lön under intjänandeåret, skall semesterlönen beräknas enligt 14 §.

Har arbetstagare under intjänandeåret eller del av detta enbart haft lön som avses i 14 § första stycket och har han därefter gått över till tidlön enligt 11 § första stycket, skall semesterlönen räknas ut enligt 14 § om det leder till högre semesterlön.

13 § På lön som under intjänandeåret har utgått vid sidan av tidlön enligt 11 § första stycket skall semesterlönen beräknas enligt 14 §.

14 § För arbetstagare som ej har tidlön enligt 11 § första stycket uppgår semesterlönen för hela semestertiden till tolv procent av arbetstagarens sammanlagda lön i anställningen under intjänandeåret.

Vid tillämpning av första stycket skall semesterlön samt sjuklön eller annan ersättning som har utgått vid ledighet som nämns i 15 § 1–5 ej räknas med i lönesumman.

Semestergrundande frånvaro

15 § Semesterlön tjänas in för tid då arbetstagare under pågående anställning har varit ledig från arbetet av någon av följande orsaker *(särskild semesterlön).*

1. Sjukdom eller vård av barn som har berättigat till skattepliktig sjukpenning eller föräldrapenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring.
2. Sjukdom som har berättigat till skattepliktig sjukpenning enligt lagen (1954:243) om yrkesskadeförsäkring eller närstående ersättningssystem.
3. Risk för överförande av smitta, om arbetstagaren har varit berättigad till ersättning enligt lagen (1956:293) om ersättning åt smittbärare.
4. Utbildning, om arbetstagaren har erhållit timstudiestöd, inkomstbidrag eller vuxenstudiebidrag enligt studiestödslagen (1973:349) eller om utbildningen till väsentlig del har avsett fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor och rätt till semesterlön ej har förvärvats enligt annan lag.
5. Tjänstgöring enligt 27 § eller 28 § 1. värnpliktslagen (1941:967), lagen (1966:413) om vapenfri tjänst eller civilförsvarslagen (1960:74). Vid grundutbildning enligt värnpliktslagen eller motsvarande vapenfri tjänst gäller

dock vad nu har sagts endast under förutsättning att arbetstagaren har haft rätt till sjukpenning på grund av inkomst av anställning under minst fem månader närmast före inryckningsdagen.

Särskild semesterlön skall ej utgå för tid efter det att ledigheten har varat oavbrutet under två hela intjänandeår.

Den särskilda semesterlönen utgår enligt lagen (1976:000) om semesterlönefond.

16 § Arbetstagare som ej är inskriven i allmän försäkringskassa har i stället för särskild semesterlön enligt 15 § rätt att av arbetsgivaren erhålla semesterlön för varje dag då han under pågående anställning har varit oförmögen till arbete på grund av sjukdom. Detta gäller dock endast om arbetstagarens beräknade inkomst av anställning uppgår till minst fyratusenfemhundra kronor för år.

Har arbetstagaren tidlön enligt 11 § första stycket skall vid tillämpning av första stycket varje frånvarodag jämställas med avlönad tid. För annan arbetstagare skall för varje frånvarodag till lönesumman enligt 14 § första stycket läggas ett belopp som svarar mot arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen under intjänandeåret. Har arbetstagaren ej haft någon lön i anställningen under intjänandeåret, skall semesterlönen beräknas med hänsyn till den inkomst som arbetstagaren sannolikt skulle ha erhållit, om han hade arbetat för arbetsgivarens räkning.

Rätt att spara semesterledighet

17 § Arbetstagare som har tjänat in semesterlön för mer än tjugo dagar har rätt att ett semesterår spara högst fem dagar av överskjutande semesterledighet till ett följande semesterår. Detta gäller endast semesterdagar som är förenade med rätt till semesterlön.

Vill arbetstagare utnyttja sin rätt enligt första stycket, skall han meddela det till arbetsgivaren senast en månad efter det att han fick veta tidpunkten för huvuddelen av årets semesterledighet.

Semesterdag som har sparats med stöd av första stycket skall läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den annars skulle ha utgått.

18 § Vill arbetstagare utnyttja semesterdagar som har sparats med stöd av 17 §, skall han meddela det till arbetsgivaren senast tre månader innan han vill att ledigheten skall börja.

Om arbetstagaren ej begär annat, skall de sparade semesterdagarna sammanföras med hela den semesterledighet som arbetstagaren har rätt till under semesteråret.

Rätten att spara semesterdagar med stöd av 17 § gäller ej det semesterår då semesterdag som har sparats från tidigare år utgår.

Semesterlön för sparad semesterledighet

19 § Arbetstagare som har tidlön enligt 11 § första stycket har rätt till full lön för ordinarie arbetstid då de sparade semesterdagarna utgår.

Har arbetstagaren under intjänandeåret närmast före innevarande semesterår haft lön som avses i 14 § första stycket vid sidan av tidlönen, skall semesterlönen på den delen beräknas enligt 20 §.

20 § För arbetstagare som ej har tidlön enligt 11 § första stycket uppgår semesterlönen för varje sparad semesterdag till 0,48 procent av summan av

1. arbetstagarens lön i anställningen för tid då han har utfört arbete under intjänandeåret närmast före innevarande semesterår och
2. ett belopp för frånvarotid under samma intjänandeår, vilket skall beräknas enligt grunderna i 16 § andra stycket.

Semesterledighet räknas ej som frånvarotid vid tillämpning av denna paragraf.

21 § Semesterlönen skall beräknas med hänsyn till samma andel av heltid som gällde för arbetstagaren under det intjänandeår till vilket de sparade semesterdagarna hänför sig.

Särskilda bestämmelser om semesterlön

22 § Vid beräkning av semesterlön skall hänsyn ej tagas till förmån av fri bostad eller till ersättning för särskilda kostnader.

23 § Arbetstagare som får fri kost av arbetsgivaren har rätt till skälig kostersättning för de dagar av semesterledigheten då förmånen ej har utnyttjats till någon del. Kostersättning skall också utgå för lördag, söndag och dag som enligt 5 § tredje stycket jämställes med söndag.

24 § Arbetsgivaren skall betala ut semesterlönen till arbetstagaren i samband med semesterledigheten.

Semesterersättning

25 § Upphör anställning innan arbetsgivaren har betalat ut den semesterlön som arbetstagaren har tjänat in enligt denna lag, skall arbetstagaren erhålla ersättning därför *(semesterersättning)*.

Motsvarande skall gälla om arbetstagares anställningsvillkor, utan att anställningen upphör, ändras så att semester skall utgå under intjänandeåret i stället för semesteråret näst efter detta. I sådant fall skall vid beräkning av semesterersättning anses att anställningen har upphört vid den tidpunkt då anställningsvillkoren har ändrats.

26 § Semesterersättning bestämmes enligt grunderna för beräkning av semesterlön. Om arbetstagare har haft tidlön, beräknad för vecka eller månad, skall ersättningen för varje semesterdag anses motsvara en femtedel av veckolönen eller en tjugoendel av månadslönen. För arbetstagare som har rätt till fri kost skall kostersättning utgå endast för de dagar semesterersättning skall beräknas.

Har arbetstagare mottagit semesterlön i förskott, minskas semesterersätt-

ningen med den semesterlön som har betalats ut i förskott. Detta gäller dock ej om förskottet har utgått mer än fem år före anställningens upphörande eller om anställningen har upphört på grund av

1. sjukdom,
2. förhållande som avses i 6 § tredje stycket första punkten lagen (1974:12) om anställningsskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen.

27 § Semesterersättning skall betalas ut till arbetstagaren utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande.

Möter hinder mot att beräkna semesterersättningen inom den tid som anges i första stycket, skall den betalas ut inom en vecka sedan hindret har upphört.

Överlåtelse av företag

28 § Arbetstagares rätt enligt denna lag påverkas ej av att företag eller del av företag övergår till ny arbetsgivare.

Avstående från semesterrätt

29 § Avtal som innebär att arbetstagare avstår från sin rätt till semester mot ersättning är ogiltigt.

Arbete under semesterledighet

30 § Arbetstagare får ej under semesterledigheten arbeta inom sitt yrke mot ersättning.

Skadestånd

31 § Arbetsgivare som bryter mot denna lag skall ersätta den skada som uppkommer därav.

Vid bedömning av skadan skall hänsyn även tagas till arbetstagarens intresse av att erhålla semester och övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndet jämkas eller bortfalla.

Preskription

32 § Den som vill fordra lön, ersättning eller skadestånd enligt denna lag skall väcka talan härom inom tre år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha erhållit den förmån på vilken anspråket grundas. Försummar han det, är talan förlorad.

Rättegång

33 § Mål om tillämpning av denna lag handlägges enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 1977, då lagen (1963:114) om semester och lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete upphör att gälla.

2. Semester som har förvärvats enligt äldre lag skall utgå under tiden den 1 januari 1977–den 30 april 1978. Semesterlön och semesterersättning för sådan semester skall beräknas enligt den äldre lagen. I övrigt skall bestämmelserna i 8 § äldre lagen tillämpas i stället för 5 § nya lagen, om semestern lägges ut under tiden den 1 januri 1977–den 30 april 1977.

3. Arbetstagare får under tiden den 1 maj 1977–den 30 april 1978 rätt till tjugofem dagars semesterledighet enligt 4 § nya lagen. Denna ledighet skall betalas med den semesterlön som arbetstagaren har tjänat in *dels* enligt äldre lag och som ej har utgått före den 1 maj 1977 *och dels* enligt den nya lagen under tiden den 1 januari–den 30 april 1977. Semesterlönen för arbetstagare som har tidlön, beräknad för vecka eller längre period, skall grundas på arbetstagarens lön vid semesterledighetens början. Vid beräkningen tillämpas 18 § första stycket andra punkten äldre lagen och 26 § första stycket andra punkten nya lagen.

4. Semesterdag som har förvärvats enligt äldre lag och som lägges ut under tiden den 1 januari 1977–den 30 april 1977 skall i pågående anställning räknas av från den semesterledighet som arbetstagaren har rätt till enligt 4 § nya lagen från och med den 1 maj 1977. Varje semesterdag som sålunda räknas av skall anses motsvara 0,8 semesterdagar enligt den nya lagen. Uppstår vid beräkningen brutet dagantal, skall det höjas till närmast högre hela tal.

5. Regeln i 32 § tillämpas även på fordran som har uppkommit före ikraftträdandet av denna lag och som ej har preskriberats dessförinnan enligt äldre lag.

6. Arbetstagare som har haft rätt till längre semester enligt lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete får på de villkor som anges i lagen behålla förmånen i den mån arbetstagaren även efter den 1 januari 1977 utför arbete som avses i lagen.

2 Förslag till Lag om semesterlönefond

Härigenom föreskrives följande.

Inledning

1 § Särskild semesterlön utbetalas enligt denna lag ur semesterlönefonden till arbetstagare som tjänat in sådan lön enligt 15 § semesterlagen (1976:000).

2 § Med intjänandeår avses i denna lag den i 3 § första stycket semesterlagen angivna tiden.

Arbetsgivarinträde

3 § Avtal får träffas om att arbetsgivare som har erlagt särskild semesterlön till arbetstagare inträder i arbetstagarens rätt enligt denna lag till den del den motsvarar den utbetalda lönen. Avtalet skall för att vara gällande ha träffats i form av kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av förbund eller sammanslutning av förbund.

Arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal som avses i första stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagarsidan, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

Beräkning av särskild semesterlön

4 § Den särskilda semesterlönen beräknas av riksförsäkringsverket med ledning av arbetstagarens semestergrundande inkomst. Denna fastställes av den allmänna försäkringskassa hos vilken arbetstagaren är inskriven.

Semestergrundande inkomst motsvarar arbetstagarens sjukpenninggrundande inkomst av anställning enligt 3 kap. 2 § lagen (1962:381) om allmän försäkring utan den begränsning till visst högsta belopp som anges i nämnda lagrum.

5 § Särskild semesterlön utgör för varje dag under intjänandeåret, då arbetstagaren har varit ledig av orsak som sägs i 15 § semesterlagen (1976:000), tolv procent av arbetstagarens semestergrundande inkomst vid tiden för ledigheten delad med 365. Har ersättning som utgått under ledigheten varit avsedd att för dag räknat täcka inkomstbortfallet under mindre än halva dagen, skall dock den särskilda semesterlönen utgöra tolv procent av den ersättning som arbetstagaren har uppburit.

Beräkningen enligt första stycket första punkten skall i stället grundas på den semestergrundande inkomsten vid intjänandeårets utgång, om det leder till högre semesterlön.

Utbetalning av särskild semesterlön

6 § Särskild semesterlön betalas ut av riksförsäkringsverket till arbetstagaren senast den 15 juni efter intjänandeåret.

Har arbetstagare lämnat förvärvslivet, skall särskild semesterlön i stället betalas ut vid den tidpunkt då beslut om sjukpenninggrundande inkomst för honom upphör att gälla.

Fondens finansiering och förvaltning

7 § För finansiering av semesterlönefonden erlägger arbetsgivare årligen en avgift som motsvarar 0,0 procent av avgiftsunderlaget till sjukförsäk-

ringen och folkpensioneringen. Bestämmelserna i 19 kap. 1 § lagen (1962:381) om allmän försäkring har därvid motsvarande tillämpning.

I fråga om debitering och uppbörd enligt denna lag har lagen (1959:552) om uppbörd av vissa avgifter enligt lagen om allmän försäkring, m m motsvarande tillämpning.

8 § Semesterlönefonden förvaltas av riksförsäkringsverket.

Överskott i fonden går till ändamål som tillgodoser arbetstagarnas behov av vila och rekreation under semestern.

Besvär

9 § I fråga om talan mot beslut av försäkringskassa eller riksförsäkringsverket i ärende enligt denna lag har bestämmelserna i 20 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring motsvarande tillämpning.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1977.

3 Förslag till Lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring

Härigenom föreskrives att 3 kap. 6 § lagen (1962:381) om allmän försäkring skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	3 kap.
	6 §[1]
Försäkrad är skyldig att så snart ske kan och senast inom två veckor till den allmänna försäkringskassan anmäla *sådan* ändring i sina inkomstförhållanden, *som påverkar rätten till sjukpenning eller sjukpenningens storlek.*	Försäkrad är skyldig att så snart ske kan och senast inom två veckor till den allmänna försäkringskassan anmäla ändring i sina inkomstförhållanden.
Allmän försäkringskassa skall i den utsträckning det skäligen påkallas genom förfrågningar hos de försäkrade eller på annat lämpligt sätt inhämta uppgifter om den försäkrades inkomstförhållanden och andra omständigheter som *ha* betydelse *för sjukpenningförsäkringen.*	Allmän försäkringskassa skall i den utsträckning det skäligen påkallas genom förfrågningar hos de försäkrade eller på annat lämpligt sätt inhämta uppgifter om den försäkrades inkomstförhållanden och andra omständigheter som är av betydelse.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1977.

[1] Senaste lydelse 1973:465.

4 Förslag till Lag om ändring i uppbördslagen (1953:272)

Härigenom föreskrives att 3 § 3 mom. uppbördslagen (1953:272)[1] skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	3 § 3 mom.[2]
	3 § *3 mom.* Regeringen må förordna, att preliminär A-skatt skall utgå för tilläggspension enligt lagen om allmän försäkring samt för folkpension som utbetalas tillsammans med tilläggspension eller annan förmån.
Regeringen må förordna, att preliminär A-skatt skall utgå för inkomst av artistisk verksamhet och för inkomst som avses i punkt 12 av anvisningarna till 32 § kommunalskattelagen (1928:370), även om inkomsten icke utgör huvudsaklig inkomst av tjänst.	Regeringen må förordna, att preliminär A-skatt skall utgå för inkomst av artistisk verksamhet och för inkomst som avses i punkt 12 av anvisningarna till 32 § kommunalskattelagen (1928:370), även om inkomsten icke utgör huvudsaklig inkomst av tjänst. *Sådant förordnande må även meddelas för särskild semesterlön som utbetalas enligt lagen (1976:000) om semesterlönefond.*

Har förordnande meddelats enligt detta moment, skall i fråga om inkomst som förordnandet avser gälla vad regeringen föreskriver om beräkning av preliminär skatt, avdrag för preliminär och kvarstående skatt samt ansvarighet för sådan skatt, m m.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1977.

[1] Rubrikens lydelse enligt 1974:771. Lagen omtryckt 1972:75.

[2] Senaste lydelse 1973:1119.

5 Förslag till
Lag om ändring i taxeringslagen (1956:623)

Härigenom föreskrives att 37 § 1 mom. taxeringslagen (1956:623)[1] skall ha nedan angiven lydelse.

37 §

Nuvarande lydelse

1 mom.[2] Till ledning vid inkomsttaxering skola varje år utan anmaning uppgifter *(kontrolluppgifter)* för nästföregående kalenderår avlämnas på sätt framgår av följande uppställning:

Uppgiftsskyldig	*Vem uppgiften skall avse*	*Vad uppgiften skall avse*
3 b. Riksförsäkringsverket.	Den som åtnjutit skattepliktig sjukpenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, lagen (1954:243) om yrkesskadeförsäkring eller närstående ersättningssystem, föräldrapenning eller vårdbidrag enligt lagen om allmän försäkring eller kontant arbetsmarknadsstöd.	Utgivet belopp och i fråga om sjukpenning huruvida beloppet avser anställning eller annat förvärvsarbete.

Föreslagen lydelse

1 mom. Till ledning vid inkomsttaxering skola varje år utan anmaning uppgifter *(kontrolluppgifter)* för nästföregående kalenderår avlämnas på sätt framgår av följande uppställning:

Uppgiftsskyldig	*Vem uppgiften skall avse*	*Vad uppgiften skall avse*
3 b. Riksförsäkringsverket.	Den som åtnjutit skattepliktig sjukpenning enligt lagen (1962:381) om	Utgivet belopp och i fråga om sjukpenning huruvida beloppet avser an-

[1] Lagen omtryckt 1971:399. Senaste lydelse av rubriken 1974:773.

[2] Senaste lydelse 1975:329.

allmän försäkring, lagen (1954:243) om yrkesskadeförsäkring eller närstående ersättningssystem, föräldrapenning eller vårdbidrag enligt lagen om allmän försäkring eller kontant arbetsmarknadsstöd.

Den som erhållit särskild semesterlön enligt 15 § semesterlagen (1976:000).

ställning eller annat förvärvsarbete.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1977.

6 Förslag till Lag om ändring i lagen (1974:12) om anställningsskydd

Härigenom föreskrives att 11 § lagen (1974:12) om anställningsskydd skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse *Föreslagen lydelse*

11 §

För såväl arbetsgivare som arbetstagare gäller en uppsägningstid av minst en månad.

Arbetstagare som vid uppsägningen har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren har rätt till en uppsägningstid av

två månader, om han har fyllt 25 år,
tre månader, om han har fyllt 30 år,
fyra månader, om han har fyllt 35 år,
fem månader, om han har fyllt 40 år,
sex månader, om han har fyllt 45 år.

Om semesterledighet förlägges till uppsägningstid som är sex månader eller kortare och som löper efter uppsägning från arbetsgivarens sida, skall återstoden av uppsägningstiden förskjutas enligt 8 § semesterlagen (1976:000).

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1977.

7 Förslag till Lag om ändring i förmånsrättslagen (1970:979)

Härigenom föreskrives att 12 § förmånsrättslagen (1970:979) skall ha nedan angivna lydelse.

Lydelse enligt prop 1975/76:12

12 §

Allmän förmånsrätt följer därefter med arbetstagares fordran på sådan lön eller annan ersättning på grund av anställningen som ej förfallit till betalning tidigare än ett år innan konkursansökningen gjordes och på lön eller ersättning under skälig uppsägningstid, högst sex månader. Har arbetstagaren under uppsägningstiden utfört arbete enligt anställningsavtalet med gäldenären, gäller förmånsrätten all lön eller ersättning för arbetet. I den mån arbete ej utförts under uppsägningstiden gäller förmånsrätten endast sådan lön eller ersättning som överstiger inkomst vilken arbetstagaren under tid som lönen eller ersättningen avser förvärvat i annan anställning eller uppenbarligen borde ha kunnat förvärva i anställning som han skäligen bort godtaga. Vid bestämmande enligt vad nyss sagts i vilken utsträckning fordran på lön eller ersättning under uppsägningstid är förenad med förmånsrätt skall med samtidig inkomst i annan anställning jämställas utbildningsbidrag som utgår av statsmedel vid arbetsmarknadsutbildning, i den mån bidraget avser samma tid som lönen eller ersättningen och arbetstagaren har blivit berättigad till bidraget efter uppsägningen. Har lönefordran som förfallit tidigare än ett år innan konkursansökningen gjordes varit föremål för tvist, gäller förmånsrätten, om talan väckts eller sådan förhandling som föreskrives i kollektivavtal begärts

Föreslagen lydelse

Allmän förmånsrätt följer därefter med arbetstagares fordran på sådan lön eller annan ersättning på grund av anställningen som ej förfallit till betalning tidigare än ett år innan konkursansökningen gjordes och på lön eller ersättning under skälig uppsägningstid, högst sex månader. Har arbetstagaren under uppsägningstiden utfört arbete enligt anställningsavtalet med gäldenären, gäller förmånsrätten all lön eller ersättning för arbetet. I den mån arbete ej utförts under uppsägningstiden gäller förmånsrätten endast sådan lön eller ersättning som överstiger inkomst vilken arbetstagaren under tid som lönen eller ersättningen avser förvärvat i annan anställning eller uppenbarligen borde ha kunnat förvärva i anställning som han skäligen bort godtaga. Vid bestämmande enligt vad nyss sagts i vilken utsträckning fordran på lön eller ersättning under uppsägningstid är förenad med förmånsrätt skall med samtidig inkomst i annan anställning jämställas utbildningsbidrag som utgår av statsmedel vid arbetsmarknadsutbildning, i den mån bidraget avser samma tid som lönen eller ersättningen och arbetstagaren har blivit berättigad till bidraget efter uppsägningen. Har lönefordran som förfallit tidigare än ett år innan konkursansökningen gjordes varit föremål för tvist, gäller förmånsrätten, om talan väckts eller sådan förhandling som föreskrives i kollektivavtal begärts

inom sex månader från förfallodagen och konkursansökningen följt inom sex månader från det att tvisten blivit slutligt avgjord. I fråga om semesterlön eller semesterersättning som är intjänad innan konkursansökningen gjordes, gäller förmånsrätten vad som står inne för det löpande och de närmast föregående två kvalifikationsåren.

inom sex månader från förfallodagen och konkursansökningen följt inom sex månader från det att tvisten blivit slutligt avgjord. I fråga om semesterlön eller semesterersättning som är intjänad innan konkursansökningen gjordes, gäller förmånsrätten vad som står inne för det löpande och de närmast föregående *tre intjänandeåren. Förmånsrätt gäller även semesterlön eller semesterersättning för semesterledighet som har sparats med stöd av 17 § semesterlagen (1976:000) och som ej är preskriberad enligt 32 § samma lag vid tidpunkten för konkursansökningen.*

Förmånsrätt enligt första stycket följer även med fordran på pension vilken tillkommer arbetstagare eller dennes efterlevande för högst ett år innan konkursansökningen gjordes och nästföljande sex månader. Förmånsrätten gäller även i fråga om pension, som intjänats hos föregående arbetsgivare, om gäldenären övertagit ansvaret för pensionen under de betingelser som anges i 23 och 26 §§ lagen (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelse m m.

Om gäldenären är näringsidkare, skall arbetstagare, som själv eller jämte närstående ägde väsentlig andel i företaget och som hade väsentligt inflytande över dess verksamhet, eller hans efterlevande ej ha förmånsrätt enligt denna paragraf för lön eller pension. Vad som sagts nu gäller även om gäldenären är juridisk person utan att vara näringsidkare.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1977.

Äldre bestämmelser gäller fortfarande i fråga om förmånsrätt för fordran i konkurs på grund av ansökan som har gjorts före ikraftträdandet. Fordran som vid tiden för ansökan är preskriberad enligt 22 § lagen (1963:114) om semester har dock ej förmånsrätt även om ansökan har gjorts efter ikraftträdandet.

8 Förslag till
Lag om ändring i utsökningslagen (1877:31 s. 1)

Härigenom föreskrives att 67 b § utsökningslagen (1877 s. 1) skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	67 b §[1]
För utmätning av innestående avlöning gälla följande villkor och begränsningar.	
1. Förordnande om utmätning får meddelas beträffande avlöning som förfaller under viss i förordnandet angiven tid eller beträffande viss avlöningspost.	
2. Förordnande får icke meddelas, om det med skäl kan antagas att gäldenären gjort vad han förmått för att betala skulden. Denna begränsning gäller dock ej, när det är fråga om utmätning av ackordslön, provision eller annan ersättning, som innestår för längre tid än en månad.	
3. Förordnandet får omfatta endast belopp som uppenbart överstiger vad som åtgår för gäldenärens och hans familjs försörjning samt till fullgörande av underhållsskyldighet som i övrigt åvilar honom. Vid tillämpning av vad som nu sagts skall, om förordnandet gäller ersättning som avses i 2 andra punkten, särskild hänsyn tagas till detta förhållande.	
4. Utan gäldenärens i utmätningsmålet lämnade medgivande får utmätning ej under ett och samma kalenderår tillämpas sammanlagt längre tid än tre månader eller, om fordringens art ger särskild anledning till det, sex månader. Utmätning får ej heller under två kalenderår efter varandra ske så att avlöningen kommer att i en följd eller utan större uppehåll tagas i anspråk under längre tid än nu sagts. Om möjligt bör undvikas, att avlöningen tages i anspråk under gäldenärens semester eller i omedelbar anknytning till den. Gäldenären äger återkalla medgivande som nyss sagts, när utmätning tillämpats sex månader eller om förhållandena ändrats väsentligt.	
5. Bestämmelserna i 4 äga ej tillämpning vid utmätning av ersättning som avses i 2 andra punkten. Meddelas i annat fall förordnande om utmätning beträffande viss avlöningspost, skall förordnandet vid tillämpning av 4 anses gälla den tid på vilken den posten belöper.	
6. Ersättning som utgår i stället för semester och innestår hos arbetsgivaren får ej i något fall utmätas utan gäldenärens i utmätningsmålet lämnade medgivande. Vad som nu sagts gäller även semestermedel, som av arbetsgivaren inbetalats till och innestår hos särskild kassa.	6. Ersättning som utgår i stället för semester och innestår hos arbetsgivaren får ej i något fall utmätas utan gäldenärens i utmätningsmålet lämnade medgivande. Vad som nu sagts gäller även semestermedel, som av arbetsgivaren inbetalats till och innestår hos särskild kassa, *liksom särskild semesterlön enligt lagen (1976:000) om semesterlönefond.*

[1] Senaste lydelse 1968:623.

7. Skatteavdrag har företräde framför utmätning. Om förhållandet mellan införsel och utmätning gälla bestämmelser i införsellagen.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1977.

Utredningens uppdrag

I samband med att beslut fattades om att tillkalla en sakkunnig med uppdrag att företa en översyn av lagstiftningen om semester anförde chefen för socialdepartementet efter gemensam beredning med statsrådets övriga ledamöter i yttrande till statsrådsprotokollet den 8 december 1972:

Vid Nordiska rådets trettonde session i Reykjavik år 1965 antog rådet på förslag av socialpolitiska utskottet en rekommendation (nr 20/1965) åt de nordiska ländernas regeringar att vidta åtgärder för att så långt som möjligt samordna de nordiska ländernas lagstiftningar om semester. Av det utlåtande av socialpolitiska utskottet som låg till grund för rekommendationen framgår att vissa frågor, framför allt frågor om semesterns längd och semestergottgörelsens storlek, bedömdes vara närmast av allmän politisk innebörd och därför torde få lösas av varje land för sig. Däremot menade socialpolitiska utskottet att reglerna om semesterlagstiftningens tillämpningsområde, semesterns förläggning och i viss mån semestergottgörelsen är av den natur att nordisk enhetlighet borde kunna uppnås.

Efter uppdrag av Nordiska socialpolitiska kommittén, vilken tjänar som samarbetsorgan mellan socialministerierna i de nordiska länderna, har ett ämbetsmannautskott med ledamöter från Sverige, Danmark, Finland och Norge gjort en förberedande utredning av möjligheterna till en sådan samordning av semesterreglerna som Nordiska rådet rekommenderat. Utskottet har lagt fram sin rapport (Nordisk udredningsserie nr 15/71) till Nordiska socialpolitiska kommittén i början av detta år.

Rapporten redovisar en genomgång av de praktiskt sett mera betydelsefulla skillnader med avseende på den enskildes ställning som råder mellan semesterreglerna i de olika länderna. Den mynnar ut i ett förslag om att ändringar i lagstiftningen på ett antal angivna punkter bör övervägas i ett eller flera av länderna.

Nordiska socialpolitiska kommittén har tillstyrkt rapportens förslag till punkter där en harmonisering borde kunna ske. Avsikten är, som framgår av vad jag sagt om rapporten, att harmoniseringsarbetet skall föras vidare genom lagstiftningsåtgärder i varje land för sig.

Jag vill nu förorda att en särskild sakkunnig tillkallas för att göra en sådan översyn av den svenska semesterlagstiftningen.

De bestämmelser i den svenska lagstiftningen som främst berörs av den nordiska rapporten är reglerna om rätt till semester för korttids- och deltidsanställda. I detta avseende ifrågasätts i rapporten om inte varje anställning i princip oberoende av arbetsuppgifternas omfattning bör kvalificera för semesterrätt, i vart fall i form av rätt till ekonomisk gottgörelse. När det gäller beräkningen av semesterns längd föreslås att, till skillnad mot vad som nu gäller, helgdagar inte i något fall skall ingå i semestern. Vidare framförs ett förslag att föreskrifter om samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare före beslut om förläggningen av semestern skall tas in i lagstiftningen. Även vissa frågor om semesterlagens tillämpningsområde och tiden för utbetalning av semestergottgörelse tas upp i rapporten. Utredningsmannen bör på grundval av den genomgång som skett i rapporten överväga lämpligheten av lagändringar.

Departementschefen knöt därefter an till den konvention om semester (nr 132) som antogs vid internationella arbetsorganisationens (ILO) allmänna konferens år 1970. Han hänvisade till sitt konstaterande i anmälan av konventionen i prop 1971:5 att – med hänsyn till innehållet i vissa detaljbestämmelser – konventionen inte kunde ratificeras av Sverige utan att gällande svenska semesterlagstiftning ändrades. Samtidigt uttalades att det var angeläget att en svensk ratifikation av konventionen kunde komma till stånd. Frågan i vilka avseenden den svenska semesterlagen innefattade ratifikationshinder kunde lämpligen övervägas i anslutning till utredningsarbetet om harmonisering av de nordiska ländernas semesterlagstiftning. Departementschefen uppdrog åt den sakkunnige att undersöka denna fråga och klarlägga vilka lagändringar som krävdes för en svensk ratifikation av konventionen.

Härefter förklarade departementschefen att det var naturligt att en översyn gjordes även med hänsyn till de erfarenheter som tillämpningen i övrigt givit upphov till under den tid som gått sedan dess ikraftträdande år 1963. Han anförde:

Jag vill nämna att 1971 års riksdag (rskr 1971:244) på grundval av socialutskottets utlåtande nr 26 över väckta motioner har hemställt om utredning av – förutom semesterfrågorna för deltids- och korttidsanställda vilka jag redan berört i anslutning till den nordiska rapporten – frågan om förlängning av den minsta tid som gäller för arbetsgivarens skyldighet att underrätta arbetstagare om förläggningen av dennes semester. Denna fråga har också föranlett ett uttalande av den senaste LO-kongressen. Frågor som semesterlagstiftningens tillämpning givit upphov till har vidare aktualiserats i framställningar till socialdepartementet från bl a TCO. De till departementet inkomna framställningarna bör överlämnas till den sakkunnige för att beaktas i utredningsarbetet. Vissa frågor som berörs i framställningarna, såsom om ytterligare förlängning av den lagstadgade semestern för äldre arbetstagare och om lagstadgad minimisemester oavsett omfattningen av det arbete som utförts under kvalifikationsåret, är emellertid av vidare innebörd och främst att se som frågor om samhällsekonomisk prioritering. Sådana frågor är inte av den karaktär att de bör tas upp i detta sammanhang.

Departementschefen tog även upp den särskilda lagen om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete. Han hänvisade till att fråga uppkommit om denna lag var tillämplig för gruvarbetare i arbete under jord och fortsatte:

Arbetarskyddsstyrelsen, vilken enligt lagen har att på begäran av domstol eller den vars rätt berörs avgöra huruvida visst arbete är sådant som avses i lagen, har funnit att lagen inte är tillämplig på gruvarbete under jord. Styrelsen har emellertid i en framställning föreslagit att det skall tas upp till övervägande om lagen bör utsträckas att gälla även arbete i gruvor där joniserande strålning förekommer i riskabel omfattning. Svenska gruvindustriarbetareförbundet har under åberopande av faran för joniserande strålning i gruvorna gjort en framställning om förlängd semester för den som sysselsätts i gruvarbete under jord.

Departementschefen framhöll att de problem som föreligger för personal som i sitt arbete utsätts för strålningsrisker i första hand borde mötas med åtgärder inom arbetarskyddet och tillade:

Den sakkunnige bör mot bakgrunden härav förutsättningslöst pröva motiven för en särlagstiftning för dem som i sitt arbete utsätts för joniserande strålning och lägga

fram de förslag som föranleds härav. Resultaten av det utredningsarbete som pågår inom strålskyddsinstitutet på detta område, innefattande bl a undersökningar av frågan om sambandet mellan strålning och blodförändringar hos personer som varit sysselsatta i olika typer av arbete, bör därvid beaktas.

Den 1 mars 1974 tillkallades högst nio sakkunniga med uppdrag att företa en allmän översyn av lagstiftningen om semester. I samband härmed anförde chefen för arbetsmarknadsdepartementet inledningsvis:

Den lagstadgade semestern, som enligt den första semesterlagen år 1938 utgick med två veckor om året, har efter förlängning år 1951 och 1963 ökat till nuvarande fyra veckor om året. Vid sidan av förlängningen av semestern har den allmänna arbetstiden under de senaste decennierna successivt nedbringats till högst 40 timmar i veckan. Arbetstagarna har gett till känna ett fortsatt intresse av att ta ut en del av standardhöjningen i form av ökad fritid. En viktig orsak till att arbetstidsfrågorna i dag är aktuella är också strävandena att skapa jämställdhet i samhällslivet mellan män och kvinnor. Som uttryck härför kan man se bl a att Sveriges socialdemokratiska kvinnoförbund i sitt handlingsprogram pekat på behovet av åtgärder med inriktning på att efter hand förkorta den allmänna arbetstiden till sex timmar per dag och 30 timmar per vecka. Därvid har betonats bl a den kortare arbetsdagens betydelse för möjligheterna att förena förvärvsarbete med omsorger om barn och med andra aktiviteter av t ex politisk och facklig natur. En rapport om arbetstiden, som under år 1973 har godtagits av landssekretariatet inom LO, utmynnar i att fackföreningsrörelsens långsiktiga målsättning i arbetstidsfrågan bör vara en arbetsvecka om 30 timmar, fördelade med sex timmar per dag. Med avseende på den närmaste framtiden framstår emellertid enligt rapporten bl a en ytterligare förlängd semester och vissa andra semesterfrågor som mest angelägna. Lösningen på spörsmålen om arbetstiden måste i huvudsak sökas efter avvägningar främst mellan olika sätt för arbetstagarna att ta ut en möjlig standardförbättring. Avvägningarna kan gälla exempelvis kontantlöneförmåner, fritid, vissa sociala förmåner och delvis också arbetsmiljöförhållanden. Det är de fackliga organisationernas sak att avgöra när man vill aktualisera frågor av detta slag.

Departementschefen knöt härefter an till en skrivelse den 15 november 1973, vari LO begärde en utredning om förlängning av den lagfästa semestern. Vidare hänvisade han till en framställning av TCO om förlängning av semestern för äldre arbetstagare.

Han uttalade:

I fråga om semesterledighet gäller f n att många arbetstagare genom avtal är tillförsäkrade en längre semester än fyra veckor. För stora grupper gäller dock den lagstadgade semestern. LO ser det som ett allmänt rättvisekrav att skillnaderna i semesterförmåner på sikt utjämnas mellan olika kategorier av löntagare. Därvid framhålls att många av dem som har den kortaste semestern på grund av påfrestande arbetsförhållanden är i störst behov av en längre semester. LO:s skrivelse avser inte bara semesterns längd utan även andra betydelsefulla förhållanden som rör semesterlagstiftningen. I stor utsträckning är det också här fråga om bedömningar av samhällsekonomisk art där arbetstagarnas uttryckta prioriteringar måste tillmätas stor vikt. Bl a tas upp frågorna om en lagstadgad minimisemester för i princip alla arbetstagare och om en förstärkt semesterlön. Sådana spörsmål har också berörts i TCO:s nyssnämnda framställning.

Departementschefen hänvisade sedan till det pågående arbetet inom semesterutredningen och redovisade dess direktiv. Han anförde att detta utredningsarbete borde vidgas till att omfatta en allmän översyn av semes-

terlagstiftningen med hänsyn till de grundläggande frågeställningar rörande semestern som aktualiserats från fackligt håll. Samtidigt borde formerna för utredningsverksamheten ändras.

Departementschefen förklarade att de sakkunniga borde utreda förutsättningarna att vid en lämplig tidpunkt förlänga den lagstadgade semestern från fyra till fem veckor. Han övergick så till att behandla olika delfrågor för utredningsuppdraget och anförde följande:

Enligt den nuvarande semesterlagen (1963:114) skall semestern läggas ut i ett sammanhang, om inte överenskommelse om annan ordning träffas med arbetstagaren eller semestern är längre än fyra veckor. I sistnämnda fall får semestern förläggas till två perioder, av vilka den ena skall utgöra minst fyra veckor. Olika förslag rörande uttag av en femte semestervecka har nämnts i debatten. Bl a har Svenska metallindustriarbetareförbundet fört fram tanken på att arbetstagaren bör ha möjlighet att spara en intjänad femte semestervecka till en längre tids sammanhängande ledighet. De sakkunniga bör undersöka olika lösningar med avseende på utformningen av en femveckorssemester. I anslutning härtill bör hela frågan övervägas om att förbättra arbetstagarnas möjligheter till inflytande när det gäller semesterförläggningen.

Departementschefen tog därefter upp semesterlagens kvalifikationsregler och anförde:

Enligt nuvarande lag har arbetstagare rätt att få semester med lön på grund av och i viss schematisk relation till det arbete som han under ett kalenderår (kvalifikationsår) har utfört för arbetsgivarens räkning. Semestern skall om inte annat avtalas utgå under året efter kvalifikationsåret. Denna grundläggande konstruktion medför att full semester är garanterad den som haft arbete, främst heltidsarbete, hos arbetsgivaren under i stort sett hela kvalifikationsåret. Däremot kan den gällande ordningen under vissa omständigheter leda till starkt begränsade semesterförmåner eller inga semesterförmåner alls för särskilda grupper på arbetsmarknaden. I samband med semesterutredningens direktiv har redan nämnts de deltids- och korttidsanställda. Det finns emellertid också problem för ny- och återinträdande på arbetsmarknaden. Dessa kan, om de inte avtalsvägen uppnår ett bättre läge, få vänta avsevärd tid innan de kommer i åtnjutande av semesterförmåner. Vidare kan arbetstagare, som bytt anställning, under samma förutsättning gå miste om semesterledighet under ett år i anslutning till övergången. Sådana begränsningar i semesterrätten som här har nämnts kan från skilda utgångspunkter te sig oriktiga. Den gällande semesterregleringen – som delvis bygger på förhållanden och bedömningar som låg till grund för 1938 och 1945 års semesterlagar – lider i vissa avseenden av en stelhet som gör att bestämmelserna inte fungerar genomgående tillfredsställande. Den ökade rörligheten och förhållandena i övrigt på arbetsmarknaden under senare tid har bidragit till att framhäva dessa nackdelar. En viktig uppgift för de sakkunniga blir därför att närmare undersöka behovet av och möjligheterna att förbättra semesterrätten för olika kategorier av arbetstagare som med gällande regler inte får semesterförmåner som svarar mot vad de enligt nu rådande allmän uppfattning bör ha. Utredningen bör överväga en årlig minimisemester för i princip alla arbetstagare. En annan möjlighet som kan bidra till att lösa vissa problem och därför kan behöva undersökas närmare är att ändra kvalifikationsåret så att det sammanfaller med semesteråret. Denna ordning gäller redan för statliga och vissa andra tjänstemän enligt kollektivavtal.

Frågor om semesterlönen berördes också av departementschefen:

Utgångspunkten för reglerna om semesterlön i semesterlagen är att arbetstagaren under semestern skall bibehållas vid de inkomster som han annars erhåller för sitt arbete hos arbetsgivaren. Det är självfallet en förutsättning för arbetstagarens möjligheter att utnyttja rätten till semesterledighet att han inte behöver avstå från sin

normala inkomst under semestertiden. Syftet med semesterledigheten är emellertid inte enbart att tillgodose arbetstagarens behov av vila. För att fritiden skall kunna upplevas som meningsfull måste semestern kunna utnyttjas till rekreation och avkoppling. Många arbetstagare har i dag goda möjligheter att använda semestern på ett tillfredsställande sätt. Andra arbetstagare måste dock fortfarande avstå från detta av ekonomiska skäl. LO har aktualiserat tanken på en förstärkt semesterlön. De sakkunniga bör kunna närmare kartlägga behovet av att förbättra arbetstagarnas ekonomiska möjligheter att utnyttja semesterledigheten. Frågan om förstärkning av semesterlönen skall dock ses i ett mera allmänt lönepolitiskt sammanhang och får i enlighet med praxis i lönefrågor i vanlig ordning tas upp vid förhandling mellan arbetsmarknadens parter. Liksom hittills bör arbetsgivarna svara för kostnaderna för semesterlön och annan semestergottgörelse. En utvidgning av semesterförmånerna efter de linjer som har berörts i det föregående kan dock kräva förändringar i utbetalningsordningen. Vid den prövning som de sakkunniga i så fall kommer in på kan de erfarenheter som finns av system med semesterkassor behöva undersökas.

Departementschefen uttalade att de uppgifter som framgick av semesterutredningens direktiv borde tas över av de sakkunniga. Han fortsatte:

Vad gäller internordisk harmonisering av lagstiftningen bör inriktningen fortsättningsvis vara oförändrad så långt det är möjligt med hänsyn till de nya utgångspunkter för utredningsarbetet som har nämnts i det föregående. De sakkunniga bör söka inhämta upplysningar om och hålla kontakt med reformsträvandena på semesterområdet i de andra nordiska länderna. Även erfarenheter och bedömningar på det internationella fältet i övrigt kan vara av intresse.

Slutligen uttalade departementschefen att det stod de sakkunniga fritt att ta upp sådana spörsmål som aktualiserades under arbetets gång och som låg inom ramen för en allmän översyn av semesterlagstiftningen. Utredningsarbetet borde bedrivas skyndsamt.

Sammanfattning

Förslagen i korthet

Kommittén föreslår att

- semestern förlängs från fyra till fem veckor, som flertalet arbetstagare skall kunna ta ut under 1977,
- alla arbetstagare får rätt till fem veckors semesterledighet under semesteråret, som skall omfatta tiden 1/5–30/4,
- semesterlönen skall grundas på arbetstagarens lön under intjänandeåret, som skall vara motsvarande tid närmast före semesteråret,
- lördagar och söndagar normalt inte skall räknas som semesterdagar, varför fem veckors semester kommer att omfatta 25 semesterdagar,
- helgdagar samt midsommarafton, julafton och nyårsafton inte skall räknas som semesterdagar,
- arbetstagarsidans inflytande på semesterns förläggning skall förstärkas,
- varseltiden skall förlängas till tre månader i de fall arbetsgivaren bestämmer tiden för semestern,
- rätten att tjäna in semesterlön vid sjukdom, föräldraledighet, viss utbildning och värnplikt skall utvidgas kraftigt (semestergrundande frånvaro),
- semesterlön som tjänas in vid semestergrundande frånvaro skall betalas ut genom en fond som byggs upp med arbetsgivaravgifter och som är knuten till riksförsäkringsverket,
- arbetstagare skall få rätt att spara en vecka av varje års semester under längst fem år till tio veckors långsemester,
- den särskilda lagen om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete skall upphävas.

Förvärv av semesterrätt

De nuvarande reglerna om förvärv av semesterrätt ändras på flera viktiga punkter. Sålunda slopas kravet på att en arbetstagare skall ha utfört ett visst arbete under en månad för att få rätt till en eller två semesterdagar. Alla arbetstagare får i stället under semesteråret, som är tiden från och

med den 1 maj ett år till och med den 30 april nästa år, rätt till fem veckors semesterledighet. Det gäller även en nyanställd, om han anställs före den 31 oktober. I förslaget skils alltså rätten till semesterledighet från rätten till semesterlön. Semesterlön förvärvas under intjänandeåret, som löper från och med den 1 maj ett år till och med den 30 april nästa år. Den semesterlön som en arbetstagare tjänar in under den tiden skall bekosta den semesterledighet som han har rätt till under det närmast följande semesteråret. Av förslaget följer att en arbetstagare kan ha rätt till semesterledighet ett år utan att den täcks av semesterlön, m a o en rätt till obetald semesterledighet. Liksom enligt den nuvarande lagen skall parterna kunna avtala om att intjänandeåret och semesteråret skall omfatta annan tid av samma längd. Det skall alltså även i fortsättningen vara möjligt att avtala om att t ex löpande kalenderår skall gälla som intjänandeår.

Semesterledigheten

Förslaget bygger på den normala arbetstiden nämligen 40-timmarsvecka under måndag–fredag. Fem veckors semester omfattar alltså 25 semesterdagar. Lördagar och söndagar skall i regel inte räknas som semesterdagar. I ett undantagsfall skall dock en lördag räknas in i semesterledigheten, nämligen om lördag vanligen är arbetsdag och den utlagda semestertiden är kortare än fem dagar. Helgdagar skall inte räknas som semesterdagar och inte heller midsommarafton, julafton och nyårsafton. En särskild regel har givits i 5 § 2 st för att skiftarbetare och andra med oregelbunden arbetstid i största möjliga utsträckning skall jämställas med arbetstagare som har normal arbetstid. Den som är skyldig att arbeta på lördagar eller söndagar får enligt regeln rätt till ledighet från arbetet lördag och söndag som infaller omedelbart före och efter en semesterperiod. Det gäller dock endast om den utlagda semestertiden är tre veckor eller längre. Genom regeln garanteras t ex en skiftarbetare att få sluta arbetet på fredagen före en semesterperiod och få börja arbetet på måndagen efter semesterns slut.

Förläggning av semesterledighet

Kommittén utgår från att semesterledigheten i normalfallet kan läggas ut efter överenskommelse mellan parterna. Arbetstagarnas inflytande på frågan om bestämmande av tiden för semestern bör i övrigt lösas genom de regler som kommer att gälla enligt den nya lagen om medbestämmande. Har avtal inte kunnat träffats om förläggning av semesterledighet, bestämmer arbetsgivaren när den skall utgå. Arbetsgivaren skall dock alltid samråda med arbetstagaren eller företrädare för denne innan beslut om förläggning av semesterledighet fattas. För att inskärpa vikten av att semestern läggs ut i god tid föreslås att varsel om semester normalt skall ges tre månader innan den skall börja. Varsel skall alltid lämnas minst en månad i förväg.

En arbetstagare kan avstå från att utnyttja obetald semesterledighet även efter det att sådan har lagts ut. Denna rätt kvarstår i normalfallet fram

till en månad före början av den bestämda semestertiden. Denna tid kortas av till två veckor, om varsel har lämnats en månad före semesterledighetens början.

Liksom enligt den nuvarande lagen har arbetstagaren rätt att begära att fyra veckor av semesterledigheten skall utgå i en följd under sommaren. Sommaren har i förslaget preciserats till tiden juni–augusti. Den femte veckan skall kunna utnyttjas mera fritt. Kommittén föreslår att den femte veckan skall kunna sparas under högst fem år till en längre sammanhängande ledighet. Särskilda regler har givits till skydd mot att semesterledighet förläggs till uppsägningstid eller till sjukdomstid eller annan tid, då arbetstagaren inte kan utnyttja semestern för avkoppling och vila.

Semesterlön

Under intjänandeåret förvärvar arbetstagaren rätt till semesterlön. Semesterlön tjänas in då lön eller annan ersättning har utgått i anställningen. Arbetsgivaren skall svara för semesterlönen i den delen. Dessutom tjänar arbetstagaren in särskild semesterlön vid semestergrundande frånvaro. Semestergrundande frånvaro är ledighet på grund av sjukdom, yrkesskada, föräldraledighet, risk för spridande av smitta, viss utbildning, värnplikt, vapenfri tjänst och civilförsvarstjänst. Den särskilda semesterlönen skall betalas ut från en fond som sköts av riksförsäkringsverket. Fonden byggs upp av arbetsgivaravgifter.

Vid beräkning av den semesterlön som arbetsgivaren skall svara för skiljs till en början mellan arbetstagare som har lön för vecka eller längre period (vecko- eller månadsavlönade) och övriga arbetstagare (tim- och ackordsavlönade). För tim- och ackordsavlönade beräknas semesterlönen i procent av all lön under intjänandeåret. De vecko- och månadsavlönade skall liksom enligt den nuvarande lagen ha rätt till sin vanliga lön för ordinarie arbetstid under semestertiden, dock endast om arbetstagaren har haft lön i anställningen under hela intjänandeåret. Har lön utgått endast under en del av intjänandeåret, skall semesterlönen beräknas i förhållande till den tiden. Semesterledighet skall därvid jämställas med avlönad tid. Sjuklön eller annan ersättning som har utgått vid semestergrundande frånvaro (t ex ersättning vid föräldraledighet eller värnplikt) skall inte påverka semesterlönens storlek. När semesterlönen skall fastställas för vecko- eller månadsavlönade, skall man utgå från lönen vid semesterns början. Det skulle kunna medföra att en person som t ex har haft heltid under intjänandeåret men därefter gått över till deltid skulle få en semesterlön som grundades på den lägre deltidslönen. På liknande sätt skulle en arbetstagare som har drabbats av sänkt lön under tiden mellan intjänandeåret och semestertillfället förlora semesterlön. För att motverka risk för förlust av semesterlön då lönen har sänkts av någon orsak har en särskild regel givits i 12 § 1 st. Enligt denna skall semesterlönen i sådant fall räknas ut med hjälp av procentregeln på samma sätt som för de tim- och ackordsavlönade. Har en arbetstagare under intjänandeåret eller del av detta haft en rörlig lön, t ex ackordslön, men därefter gått över till exempelvis månadslön vid semesterns början, kan ändringen också leda till förlust av semesterlön. Det blir fallet om den genomsnittliga

lönen under intjänandeåret har varit högre än den nya månadslönen. Även i ett sådant fall skall semesterlönen enligt en särskild regel i 12 § 2 st räknas ut med hjälp av procentregeln, om det leder till att semesterlönen blir högre. Har ett rörligt tillägg, t ex premielön, beredskapsersättning eller tillägg vid skiftarbete, övertid, obekväm arbetstid, jourtjänst, o d utgått vid sidan av den fasta lönen, skall semesterlön beräknas särskilt på den rörliga delen enligt procentregeln (13 §).

För andra arbetstagare än de som har en fast tidlön, t ex tim- eller ackordsavlönade, skall semesterlönen räknas ut i procent av all lön och ersättning som har utgått i anställningen under intjänandeåret. Procentsatsen för fem veckors semester föreslås till 12 %. I lönesumman skall inte räknas in semesterlön, sjuklön eller annan ersättning som har utgått vid semestergrundande frånvaro, t. ex. ersättning vid föräldraledighet eller militärtjänst. Övertidstillägg skall medräknas, vilket inte är fallet enligt den gällande lagen.

Semestergrundande frånvaro

Som tidigare nämnts tjänas semesterlön också in vid vissa särskilt uppräknade former av ledighet, *semestergrundande frånvaro*, vilken motsvarar den s k privilegierade frånvaron enligt den nuvarande semesterlagen. Enligt förslaget saknar dock semestergrundande frånvaro liksom annan frånvaro betydelse för ledighetens längd. Den semestergrundande frånvaron kopplas i stället samman med semesterlönen. Den semesterlön som tjänas in vid semestergrundande frånvaro kallas *särskild semesterlön*. Enligt kommitténs förslag utvidgas den semestergrundande frånvaron kraftigt. För det första knyts rätten till semesterlön vid sjukdom och föräldraledighet samman med rätten till sjukpenning och föräldrapenning. Särskild semesterlön tjänas in under den tid arbetstagaren har rätt till sjukpenning eller föräldrapenning. Vad gäller sjukdom innebär det att vanlig sjukdom jämställs med yrkesskada. Ordningsföljden däremellan blir alltså betydelselös enligt förslaget. Den enda begränsningen är att rätten till den särskilda semesterlönen upphör, när arbetstagaren har varit frånvarande oavbrutet under två hela intjänandeår. Vidare kommer särskild semesterlön också att utgå för den tid då arbetstagaren har rätt till sjukpenning vid vård av sjukt barn. Vad gäller föräldrapenningen innebär förslaget att den nuvarande 90-dagarsgränsen slopas. Någon skillnad görs inte om det är mannen eller kvinnan som får föräldrapenningen. Dessutom kommer även foster- och adoptivföräldrar att få rätt till särskild semesterlön i den mån de lyfter föräldrapenning. Särskild semesterlön skall också tjänas in då arbetstagaren har rätt till ersättning enligt smittbärarlagen.

Vad gäller ledighet för utbildning har inte all tid då arbetstagaren är ledig från arbetet med stöd av studieledighetslagen gjorts semestergrundande. Av huvudreglerna i förslaget följer att om arbetsgivaren bekostar utbildningen genom att betala lön eller annan ersättning så skall också semesterlön utgå för den tiden. Vidare skall arbetsgivaren också betala semesterlön, om han enligt lag är skyldig att utge lön och andra anställningsförmåner under viss utbildning. Det är fallet vid svenskundervisning för invandrare och

sådan utbildning av facklig förtroendeman som arbetsgivaren skall bekosta. I övrigt knyts rätten till särskild semesterlön samman med rätten till vuxenstudiestödet. Sålunda skall särskild semesterlön tjänas in under den tid arbetstagaren är ledig från arbetet för studier och samtidigt får timstudiestöd, inkomstbidrag och vuxenstudiebidrag. Dessutom skall även förlust av semesterlön ersättas vid facklig utbildning, om denna till väsentlig del har avsett fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Vad gäller värnpliktstjänst och annan liknande frånvaro föreslår kommittén att all tjänstgöring enligt värnplikts-, vapenfri-och civilförsvarslagarna skall vara semestergrundande. Den största ändringen i denna del är att särskild semesterlön kommer att tjänas in under den militära grundutbildningen. Sådan tjänst blir dock semestergrundande endast för dem som är mera varaktigt knutna till arbetslivet. Rätten till särskild semesterlön vid militär grundutbildning och motsvarande vapenfri tjänst begränsas därför till arbetstagare som har haft rätt till sjukpenning på grund av inkomst av anställning under de närmaste fem månaderna före inryckningsdagen.

Riskfond för den särskilda semesterlönen

Den betydande utvidgningen av den semestergrundande frånvaron förutsätter att kostnaderna härför kan fördelas jämnt på alla arbetsgivare. Annars skulle en enskild arbetsgivare kunna drabbas orimligt hårt när en av hans anställda råkar ut för en långvarig sjukdom eller annan längre frånvaro som ger rätt till semesterlön. Vidare får utvidgningen med åtföljande höjda semesterkostnader inte leda till ett motstånd från arbetsgivarnas sida att anställa t ex småbarnsföräldrar eller värnpliktiga som inte har gjort sin militära grundutbildning. Kommittén föreslår därför att kostnaderna för all semestergrundande frånvaro skall jämnas ut genom en riskfond. Den skall skötas av riksförsäkringsverket och vara kopplad till sjukförsäkringens ADB-system. Fonden byggs upp med arbetsgivaravgifter som betalas in under intjänandeåret. Riksförsäkringsverket beräknar och betalar ut den särskilda semesterlönen för i princip all semestergrundande frånvaro. Det skall dock finnas möjlighet till arbetsgivarinträde. Har sådant skett skall arbetsgivaren betala ut den särskilda semesterlönen, varefter han i sin tur får ersättning från fonden. Den särskilda semesterlönen skall i regel räknas ut på grundval av den semestergrundande inkomsten. Den är lika med den sjukpenninggrundande inkomsten utan det tak som idag gäller vid 7,5 x basbeloppet. Den särskilda semesterlönen betalas ut i en klumpsumma i början av juni. Har en person lämnat arbetslivet för gott t ex på grund av pensionering eller utlandsvistelse, betalas den innestående semesterlönen ut tidigare från fonden. De närmare reglerna om fonden ges i lagen om semesterlönefond. Om överskott uppstår i fonden, t ex på grund av att ränteinkomsterna överstiger förvaltningskostnaderna, skall detta användas för ändamål som tillgodoser arbetstagarnas behov av vila och rekreation under semestern, t ex semesteranläggningar.

I ett visst särfall skall arbetsgivaren svara för semesterlön som hänför

sig till sjukfrånvaro. Det gäller om arbetstagaren inte är eller skall vara inskriven vid försäkringskassan som fallet är med ungdomar under 16 år och personer som vistats här i landet kortare tid än ett år. Uppgifter om dessa personer saknas nämligen i sjukförsäkringens databas och för att undvika en betungande rapportering föreslås att arbetsgivaren direkt skall svara för den semesterlön som hänför sig till sjukdom för dessa grupper. Det gäller endast om arbetstagarens inkomst av anställning uppgår till minst 4 500 kronor för år.

Den särskilda semesterlönen grundas på fem veckors semester. Om semestern är längre på grund av avtal, förutsätter kommittén att parterna avtalsvägen löser frågan om semesterlön vid semestergrundande frånvaro för de överskjutande dagarna.

Rätt att spara semesterledighet

Enligt den nuvarande lagen skall i princip all semester som har tjänats in under kvalifikationsåret tas ut under följande år. När den allmänna semestern förlängs till fem veckor, anser kommittén att arbetstagaren skall kunna förfoga över den femte veckan något friare. Som en nyhet föreslås därför att en arbetstagare skall kunna spara en vecka av semestern varje år under högst fem år. Det sjätte året kan han då ta ut 10 veckors långsemester tillsammans med den ordinarie semestern det året. En förutsättning för rätten att spara semesterdagar är dock att arbetstagaren har varit kvar i samma anställning hela tiden. Förslaget innehåller alltså inte någon anordning som gör det möjligt att föra över sparade semesterdagar från en anställning till en annan. Det krävs vidare att arbetstagaren skall ha tjänat in semesterlön för minst 20 dagar, dvs fyra veckor, för att han skall få rätt att spara semesterdagar. Arbetstagaren får då rätt att spara högst fem dagar av den ytterligare semesterledighet, vartill han har tjänat in semesterlön. Vissa regler skall gälla om skyldighet för arbetstagaren att varsko arbetsgivaren inom viss tid om han vill spara semesterdagar eller när han önskar ta ut semesterdagar som han har sparat från tidigare år. Semesterlönen för de sparade dagarna skall beräknas med hänsyn till den lön som arbetstagaren har när han tar ut dagarna. Det betyder att semesterlönen i regel blir både standard- och värdesäker. Vecko- och månadsavlönade skall ha sin vanliga lön när de sparade dagarna tas ut och för andra arbetstagare skall semesterlönen utgå i procent av den inkomst som arbetstagaren har haft under det föregående intjänandeåret. En särregel ges för det fallet att arbetstagaren har gått över från t ex heltid till deltid eller tvärtom under tiden mellan intjänandet och uttaget av de sparade dagarna. I ett sådant fall skall semesterlönen beräknas med hänsyn till den andel av heltid som gällde då semesterdagarna tjänades in.

Övriga ändringar

Enligt förslaget skall den nya semesterlagen gälla alla arbetstagare. De nuvarande undantagen för familjemedlemmar och arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst faller alltså bort. Vidare föreslår kommittén att särbehandlingen av de okontrollerade arbetstagarna skall upphävas. Här avses hemarbetare och andra som utför sitt arbete under sådana former att arbetsgivaren inte direkt vakar däröver. I dessa delar bygger ändringsförslagen på tanken att alla arbetstagare skall behandlas lika enligt lagen. I linje med den tanken ligger också förslaget att den längre semestern för arbetstagare med radiologiskt arbete enligt den särskilda semesterlagen skall upphöra att gälla i samband med att den nya semesterlagen träder i kraft. Den sakliga grunden för upphävandet av den särskilda lagen är att skyddsfrågor bör lösas genom förebyggande åtgärder och inte med längre semester och att några medicinska skäl inte längre kan anföras för att arbetstagare med radiologiskt arbete skall ha längre semester än andra.

I övrigt föreslås en del smärre justeringar av reglerna om semesterersättning, vilka närmast är av redaktionell art. I sak föreslås att avräkning av semesterlön som har utgått i förskott inte skall ske i de fall en anställning har upphört oförvållat t ex på grund av sjukdom eller vid uppsägning som beror på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen.

Vidare föreslås att det straffartade skadeståndet enligt 15 § SemL i form av förlust av semesterlön, om arbetstagaren arbetar inom sitt yrke under semestern, tas bort. En ny regel har föreslagits som går ut på att avtal som innebär att arbetstagaren avstår från sin rätt till semester mot ersättning är ogiltigt. I skadeståndsreglerna föreslås vissa smärre justeringar, bl a att den särskilda regeln om fördelning efter skuld tas bort.

Preskriptionstiden föreslås förlängd från två till tre år.

Kommittén föreslår att den nya lagen skall träda i kraft den 1/1 1977. Övergångsreglerna har utformats så att de flesta arbetstagare kan få ut full betald femveckorssemester redan under sommaren 1977. På grund av framflyttningen av intjänandeåret till tiden 1/5–30/4 kan nämligen den semesterlön som har tjänats in dels under år 1976 och dels under de fyra första månaderna av år 1977 utnyttjas för att bekosta den första femveckorssemestern. Det medför att en person som har tjänat in full semesterlön under tiden 1/1 1976–30/4 1977 får betalt för mer än fem veckors semester under det första semesteråret.

Summary

The Committee proposes the vacation period to be extended from four to five weeks. Most employees would be able to take a five week vacation in 1977.

Acquisition of right to vacation

During the vacation year, which covers the period from May 1 through April 30 the following year, all employees will be entitled to a five week vacation period. This will also apply to any new employees employed prior to October 31. The proposal in other words separates the right to a vacation period from the right to vacation pay. Vacation pay is earned during the earning year which extends from May 1 through April 30 the following year. The vacation pay an employee earns during this period will be used for the vacation period to which he is entitled during the vacation year immediately following. Consequently the proposal indicates that an employee may be entitled to a vacation period during a year not covered by vacation pay, or in other words he would be entitled to an unpaid vacation. The parties involved could agree that the earning year and the vacation year will cover another period of the same duration. Such an agreement could, for example, stipulate that the vacation period should be earned the same year it is utilized and that some part of the vacation could be taken in advance.

Vacations

The proposal is based on the most common working hours, namely the 40 hour week from Monday to Friday. A five week vacation therefore covers 25 vacation days. In general Saturdays and Sundays should not be counted as vacation days. Holidays, Midsummer Eve, Cristmas Eve and New Year's Eve will not be counted as vacation days. A special regulation has been provided in order that shift workers and others with irregular working hours may as far as is possible obtain as long a consecutive vacation period as employees with normal working hours. Employees who normally work on Saturdays or Sundays may request that Saturdays and Sundays immediately

prior to and after a vacation period also be considered as being leisure days. This, however, only applies if the stipulated vacation period is three weeks long or more. This regulation would guarantee for example that an employee who constantly works shifts would be able to finish work on the Friday prior to a vacation period and start work again on the Monday after the termination of the vacation.

Allocation of vacations

An employer is responsible only for allocating periods for paid vacations. Unpaid vacation periods will be allocated at the request of the employee. An employee may decline to utilize unpaid vacation periods even after such periods have been allocated. The employee will retain this right up to one month prior to the commencement of the period of vacation. Thereafter he will be bound by the terms of an agreement governing the allocation of unpaid vacation periods.

The Committee assumes that in normal cases vacation periods can be allocated by mutual agreement between the parties involved. The influence of employees in respect of determining the time for a vacation should in general be dealt with by negotiation in accordance with the stipulations set forth in the future law governing co-determination.

If no agreement has been reached regarding the allocation of vacation periods, the employer will decide when the vacation period is to be. The employer must, however, always consult the employee or the employee's representative before reaching any decision regarding the allocation of a vacation period. In order to emphasize the importance of the vacation period being allocated in good time, it is proposed that notice of vacation normally be given three months prior to the commencement of the vacation. Notice may in no instance be given later than one month in advance.

As stimpulated by the present law, the employee is entitled to request that four weeks of his vacation be allocated consecutively during the summer (June–August). The fifth week may be utilized more freely. The Committee proposes that it also be possible to save the fifth week for a maximum of five years for the purpose of obtaining a longer consecutive vacation. Special regulations have been provided to prevent vacation periods being allocated during periods of notice of termination of employment or during periods of illness or during any other period when the employee cannot utilize the vacation for the purpose of rest and recreation.

Vacation pay

During the earning year the employer acquires the right to vacation pay. Vacation pay is earned when wages or other payment are provided as a part of employment. The employer will provide vacation pay in this instance. The employee also earns special vacation pay in the event of absence entitling him to vacation credit. Such absence includes illness, occupational injury,

parental leave of absence, risk of spreading infection, certain training periods, military service, service for persons not willing to bear arms, and civil defence work. This special vacation pay will be paid by a fund administered by the National Swedish Social Insurance Board. This fund is established using fees levied on employers.

When estimating the vacation pay an employer is to pay, a difference will initially be made between employees who are paid by the week or longer (weekly or monthly wages/salary) and other employees (hourly or piecework wages). In the case of employees paid hourly and piecework wages, vacation pay will be calculated as a percentage of total wages during the earning year. Persons with weekly wages or monthly salaries will as now under the terms of the present law be entitled to their normal pay for ordinary working hours during the vacation period. This only applies, however, if the employee has received pay for employment throughout the entire earning year. If wages or a salary have been paid only during a part of the earning year, vacation pay will be calculated in relation to that period. Vacation will be equated with paid time. Sickness pay or other payment provided in the event of absence entitling a person to vacation credit (e. g. compensation during absence on the grounds of pregnancy or military service) will not affect the amount of vacation pay provided. When vacation pay is to be determined for employees with weekly wages or a monthly salary, calculations will be based on the wages or salary applicable at the time the vacation commences. This could mean that a person who worked on a full-time basis during the earning year but then started working on a part-time basis, for example, would receive vacation pay based on the lower part-time wage or salary. Similarly an employee whose pay is reduced during the period from the earning year to the time of the vacation, would forefeit his vacation pay. To counteract the risk of loss of vacation pay in such cases where wages or salary have been reduced for some reason a special regulation has been provided. Under the terms of this regulation vacation pay will in such cases be calculated using the percentage rule in the same way as applied to employees with hourly and piecework wages. If an employee has had flexible wages, e. g. piecework wages, during the earning year or a part of the earning year but then has received, for example, a monthly salary at the time the vacation commences, the change could also cause a loss of vacation pay. This would be the case if the average wages during the earning year were higher than the new monthly salary. Also in such cases vacation pay will be calculated under the terms of a special regulation using the percentage rule if this results in the vacation pay being higher. If any flexible additional pay, e. g. bonus pay, readiness compensation, supplementary pay for shift work, overtime, uncomfortable working hours, duty work or similar, has been provided in addition to the fixed wages or salary, vacation pay will be calculated specially in the case of the flexible pay in accordance with the percentage rule.

For other employees than those with a fixed time wage, e. g. hourly wages or piecework wages, vacation pay will be calculated as a percentage of all wages and payments provided on the basis of employment during the earning year. The percent rate for five weeks' vacation should, it is suggested, be 12 %. Vacation pay, sickness pay, or other compensation paid in the vent

of absence entitling the employee to vacation credit, e. g. compensation paid during absence on the grounds of pregnancy or military service, will not be counted in the income base.

The vacation pay which the employee has earned will be paid in connection with the vacation. Vacation pay may be paid in another way under the terms of any collective agreement reached by the employees or approved by the union.

Absence entitling employees to vacation credit

As mentioned previously vacation pay is also earned in certain specifically listed cases of absence entitling an employee to vacation credit. Such absence as other forms of absence has no effect in respect of an employee's right to vacation. It is instead connected with vacation pay. The vacation pay earned during absence entitling an employee to vacation credit is termed special vacation pay. Under the terms of the Committee's proposals such absence will be considerably extended. Firstly, the right to vacation pay in the event of illness and parental leave of absence will be linked with the right to sickness allowance and parental leave of absence. Special vacation pay will be earned during the time the employee is entitled to sickness allowance or parents' allowance under the terms of the general national insurance regulations. In respect of illness this means that ordinary cases of illness will be equated with occupational injury. The only restriction is that the right to the special vacation pay will not apply once the employee has had unbroken leave of absence for illness for two entire earning years. Special vacation pay will also be paid for the period the employee is entitled to sickness benefit while caring for a sick child. In respect of parents' allowance the proposal means that the present 90 day limit will be eliminated. No difference is made whether it is the father or the mother who receives the parents' allowance. Moreover foster parents and adoptive parents will also be entitled to special vacation pay insofar as they receive parents' allowance. As a new period of absence will be added the period during which the employee is entitled to compensation under the terms of the law governing carriers of infection.

With regard to leave of absence for the purpose of training/education, not all the time an employee is absent from work under the terms of the law governing leave of absence for the purpose of studies has been made to provide vacation credit. The main regulations in the proposal indicate that in cases where the employer pays for the training by paying wages or other compensation, vacation pay will also be calculated for the same period. In addition the employer must also provide vacation pay if he is by law liable to pay wages and provide other benefits of employment during a certain training period. This is the case in respect of tuition in Swedish for immigrants and such training of trade union representatives as the employer must pay for. Otherwise the right to special vacation pay is linked with adult studies allowance recently determined. Thus special vacation pay will be earned during the period the employee has leave of absence

from work for the purpose of studying and at the same time is in receipt of the government grant for adult students. Moreover the loss of vacation pay will be compensated in the case of trade union studies.

With regard to military service and absence incurred through similar circumstances, the Committee proposes that all forms of service under the terms of the laws governing military service, service for persons unwilling to bear arms, and civil defence work, be made to provide vacation credit. The most important change in this context is that special vacation pay will be earned by employees undergoing basic military training. This normally takes 10 months. To avoid misuse of this privilege, however, such service should only provide vacation credit in the case of persons who are employed in some profession on a more permanent basis. The right to special vacation pay during basic military training and service for persons unwilling to bear arms will therefore be limited to employees who have been entitled to sickness benefit on the basis of income from employment during the five months immediately preceding their induction into the armed forces.

Risk fund for special vacation pay

The considerable extension of absence entitling an employee to vacation credit presupposes that the cost for this be evenly distributed between all employers, otherwise an individual employer could be inflicted with unreasonably high vacation costs if one of his employees suffered a long-term illness or some other form of long absence which would entitle him to vacation pay. In addition the extension must not make employers unwilling to employ for example parents of small children or young men who have not done their basis military training on the grounds that to employ such categories would increase vacation costs. The Committee therefore proposes that the cost for all absence entitling employees to vacation credit be levelled by means of a risk fund. This fund would be administered by the National Swedish Social Insurance Board and be connected with the health insurance's ADP system. The fund is established using employers' fees levied during the earning year. The National Swedish Social Insurance Board calculates and pays the special vacation pay for in principle all absence which entitles an employee to vacation credit. Possibilities must, however, be provided for employer enrolment. If this has occurred the employer will pay the special vacation pay and will then receive compensation for this from the fund. In general the special vacation pay will be calculated on the basis of the income entitling the employee to vacation credit. This is equal to the income on which sickness benefit is estimated without the limits at present applicable at 7.5 x the basic amount. The special vacation pay is paid in a lump sum around June 15, i. e. somewhat before most vacations are taken. If a person has stopped working permanently, e. g. because he has been pensioned or is living abroad, instanding vacation pay can be paid earlier. More detailed regulations in respect of the fund are provided in the law governing vacation pay funds. If the fund should show a surplus, e. g. because income from interest exceeds administrative costs, such surplus

will be used for purposes which satisfy the employees' need of rest and recreation during their vacation, e. g. vacation facilities.

The special vacation pay is based on a five week vacation. If a vacation period is longer because of some agreement, the Committee presupposes that the parties involved will reach an agreement regarding absence providing vacation credit for the excess days.

Right to save vacation periods

Under the terms of present legislation all vacation periods earned during the qualifying year must in principle be utilized during the following year. When the general vacation period is extended to five weeks the Committee considers that the employee should be able to utilize the fifth week on a somewhat freer basis. It is therefore proposed, as an innovation, that an employee be permitted to save one week of his vacation every year for a maximum of five years. During the sixth year he can then take a long vacation of ten weeks by the addition of the ordinary vacation to which he is entitled that year. A prerequisite for the right to save vacation days, however, is that the employee remains in the same employment the whole time. In other words the proposal contains no provision making it possible for an employee to transfer saved vacation days from one employment to another. The employee is also required to have earned vacation pay for at least 20 days, i. e. four weeks, in order to be entitled to save vacation days. The employee will then be entitled to save a maximum of five days of the additional vacation period for which he has earned the vacation pay. Certain regulations will apply in respect of the employee's liability to inform the employer within a certain time that he wishes to save vacation days or when he wishes to utilize vacation days which he has saved from previous years. Vacation pay for the saved days will be calculated on the basis of the wages or salary the employee has when the vacation is taken. This means that vacation pay will generally be secure both with regard to standard and value. Employees with weekly wages and monthly salaries will receive their ordinary wages or salaries when they utilize the saved days and in the case of other employees vacation pay will constitute a percentage of the income they received during the previous earning year. A special regulation is provided for cases where the employee's working hours were altered during the period between earning and utilizing the saved days, e. g. cases where the employee has changed from full-time to part-time employment or vice versa. In such cases vacation pay will be calculated with due consideration to the working hours applicable when the vacation days were earned.

Other proposed amendments

According to the proposal the new vacation law will apply to all employees. The present exceptions for family members and employees paid solely by

a share in profits will in other words be eliminated. The Committee also proposes the special treatment of uncontrolled employees to be revoked. This refers to people working at home and others who conduct their work under such conditions that the employer does not have direct supervision over it. In these instance the proposed amendments are based on the idea that all employees should be treated equally under the terms of the law. In line with this idea is also the proposal that the more advantageous treatment of people employed in radiological work under the terms of the special vacation law should be terminated in connection with the enforcement of the new vacation law. The factual basis for revoking the special law is that questions of industrial safety should be dealt with by applying preventive measures and not by granting longer vacations and that it is no longer possible to provide medical reasons for giving people employed in radiological work a legal right to longer vacations than others.

When employment is terminated before an employee has obtained all the vacation pay he has earned, he will receive cash compensation for this.

In the final regulations employees are prohibited from working at their own trade for payment during their vacation. Agreements by which the employee abstains from his right to vacation in return for payment will be invalid.

Claims for vacation pay, vacation compensation or damages under the terms of the vacation law will be statute-barred after three years from the end of the vacation year when the benefit to which the claim refers would have lapsed.

1 Inledning

1.1 Historik

1.1.1 *1938 års semesterlag*

Vår första semesterlag kom år 1938. Till grund för lagen låg ett betänkande av 1936 års semestersakkunniga (SOU 1937:49) och prop 1938:286.

Lagen gällde i princip alla arbetstagare i enskild och allmän tjänst. Undantagna var endast statstjänstemän och arbetstagare som tillhörde arbetsgivarens familj eller som avlönades uteslutande genom andel i vinst. Lagen gav högst 12 dagars årlig semester. Arbetstagaren måste ha varit fortlöpande anställd hos samma arbetsgivare under minst 180 dagar för att få rätt till semester. Den som hade varit anställd kortare tid än ett halvår fick alltså ingen semester. Arbetstagaren tjänade in en semesterdag för varje månad då han hade arbetat minst 16 dagar för arbetsgivarens räkning. Som arbetad tid räknades även dagar då arbetstagaren varit frånvarande på grund av semester, olycksfall i arbete, yrkessjukdom eller viss militärtjänst (privilegierad frånvaro). Anställningen måste vara arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning och förvärvskälla. En bisysla gav inte rätt till semester. Arbetsgivaren bestämde ensam tidpunkten för semestern. Träffades inte överenskommelse om uppdelning av semestern, skulle den utgå i ett sammanhang. Arbetstagaren skulle underrättas om semestern senast 14 dagar i förväg. Semesterlönen för arbetstagare med lön för vecka eller längre tid skulle motsvara den vanliga lönen under semestertiden. För övriga arbetstagare, dvs med timlön, ackord, provision o d, beräknades semesterlönen genom att föregående års inkomst delades med antalet arbetsdagar. Särskilda regler gällde för hemarbetare och andra som ej arbetade under arbetsgivarens direkta övervakning. Dessa s k okontrollerade arbetstagare fick endast semesterlön, ej ledighet. Arbetstagare som slutade sin anställning hade rätt till kontant ersättning för all innestående semester. Semesterersättning utgick dock inte om anställningen upphörde genom arbetstagarens död eller pensionering.

1.1.2 *1945 års semesterlag*

Villkoret i 1938 års lag om 180 dagars fortlöpande anställning för rätt till semester utestängde många arbetstagare från semester. Redan tidigt framställdes därför krav på förbättring av de korttidsanställdas semestervillkor.

Lagen kritiserades även på flera andra punkter. 1942 års semesterkommitté hade uppdrag att göra en allmän förutsättningslös översyn av lagen. På grundval av kommitténs betänkande (SOU 1944:59) förelades 1945 års riksdag prop 1945:273 med förslag till ny semesterlag, som antogs med mindre ändringar. Lagen trädde i kraft 1.1.1946. Genom lagen förbättrades de korttidsanställdas semestervillkor. Kravet på viss tids sammanhängande anställning för rätt till semester slopades. Även bisysslor gav rätt till semester. Den privilegierade frånvaron utökades genom att frånvaro på grund av havandeskap skulle jämställas med arbetad tid, dock högst under 12 veckor. Lagen ändrades på flera andra punkter. Bland ändringarna kan nämnas att reglerna om beräkning av semesterlön förenklades och att villkoren för semesterlön åt okontrollerade arbetstagare mjukades upp. Vidare infördes en regel om avräkning av förskottssemester. En nyhet var att semesterersättning skulle utbetalas även vid arbetstagares dödsfall eller pensionering.

1.1.3 *1946 års lagstiftning*

Semesterns längd ändrades inte i 1945 års års lag. Den var fortfarande högst 12 arbetsdagar om året. Genom lagstiftning år 1946 ändrades semesterns längd. 1946 års lagstiftning byggde på ett nytt betänkande av 1942 års semesterkommitté (SOU 1945:59) och proposition till 1946 års riksdag (prop. 1946:221). Genom ändringen fick ungdomar under 18 år rätt till tre veckors årlig semester.

En ny lag angående förlängd semester för vissa arbetstagare med särskilt pressande eller hälsofarligt arbete tillkom. Genom lagen utsträcktes semestern till tre veckor för vissa gruvarbetare, nattarbetare och mörkrumsarbetare samt till sex veckor för arbetstagare med radiologiskt arbete.

1.1.4 *Ändringar 1951, 1954 och 1956*

Sedan frågan om en förlängning av semestern för alla arbetstagare väckts vid 1947 års riksdag, fick arbetstidsutredningen uppdrag att undersöka möjligheterna till en allmän ökning av semesterns längd. Arbetstidsutredningen avgav år 1950 (SOU 1950:32) betänkande med förslag om tre veckors semester. Betänkandet lades sedan till grund för proposition till 1951 års riksdag (prop 1951:72) med förslag till ändringar i gällande semesterlagstiftning. Förslaget antogs av riksdagen. Lagen trädde i kraft den 1 juli 1951. Samtidigt upphävdes 1946 års särskilda semesterlag. Den ersattes av en lag om förlängd semester för vissa arbetstagare som var utsatta för röntgenstrålning eller strålning från radioaktivt ämne. Den allmänna semestern förlängdes från en dag i månaden till en och en halv dag. Vid full kvalifikation blev årssemestern alltså 18 dagar. Arbetsgivaren fick rätt att även utan arbetstagarens samtycke dela treveckorssemestern i två perioder av vilka den ena ej fick vara kortare än 12 dagar. Som en följd av att treveckorssemestern infördes höjdes semesterlönen för de okontrollerade arbetstagarna från fyra till sex procent av arbetsinkomsten. Arbetstagare, vilka i arbetet utsattes för röntgenstrålning eller strålning från radioaktivt ämne, fick enligt den särskilda lagen rätt till dubbelt så lång semester som

övriga arbetstagare. Den förmånligare behandlingen av ungdomar och vissa andra arbetstagare enligt 1946 års särlagstiftning försvann.

Ändringarna i semesterlagen 1954 hängde samman med samordningen av den allmänna sjukförsäkringen med yrkesskadeförsäkringen. Samordningen innebär att yrkesskador och vanliga sjukdomar försäkringsmässigt behandlas huvudsakligen på samma sätt, nämligen efter sjukförsäkringens bestämmelser, under de första 90 dagarna av varje sjukdomsperiod. I prop 1954:46 föreslogs ändringar av 7 och 12 §§ i semesterlagen. Dessa innebar att möjligheterna att intjäna semester under sjukdomstid utvidgades. Arbetstagaren fick rätt att räkna även frånvaro på grund av annan sjukdom än yrkesskada som semestergrundande tid, dock högst under sammanlagt 90 dagar varje år. Vidare infördes förbud för arbetsgivaren att utan arbetstagarens samtycke förlägga semestern till sjukdomstid.

Under åren 1953–1955 framfördes i motioner till riksdagen yrkanden om ändring i semesterlagen så att arbetstagaren skulle få rätt att ta ut hela semestern i en följd. Genom prop 1956:136 föreslogs rätt till sammanhängande semester. Lagen gällde from 1.1.1957. Efter ändringarna år 1956 skall hela den lagstadgade semestern utgå i ett sammanhang, om arbetsgivare och arbetstagare inte kommer överens om annat. Om arbetstagare enligt avtal hade rätt till längre semester än 18 dagar, fick dock arbetsgivare dela upp semestern på två perioder, om annat ej avtalats. Den ena perioden måste dock vara minst 18 dagar. I den särskilda semesterlagen för vissa arbetstagare med hälsofarligt arbete gjordes vissa ändringar i samma riktning.

1.1.5 *1963 års semesterlag*

Enligt beslut av 1957 års riksdag skedde en successiv minskning av den allmänna arbetstiden från 48 till 45 timmar i veckan. Arbetstidsförkortningen, som i princip var genomförd from 1960, togs i huvudsak ut i form av femdagarsvecka. Övergången till femdagarsvecka skapade vissa problem vid tillämpningen av semesterlagen. Marginalen mellan antalet arbetsdagar i månaden och de 16 arbetsdagar som fordrades för semesterrätt krympte. Risken för att arbetstagare skulle mista semesterdagar ökade, särskilt i månader med många helgdagar. För arbetsgivaren innebar övergången till femdagarsvecka nackdelar i fråga om semesterlönens storlek. Eftersom semesterlönen beräknades som ett genomsnitt av inkomsten under de dagar arbete utförts, kunde arbetsgivaren få betala högre lön per semesterdag vid femdagarsvecka än om lördagarna fortfarande varit arbetsdagar. Kritik riktades även mot andra bestämmelser i lagen, bl a i fråga om sättet och tidpunkten för utbetalning av semesterlönen samt om arbetsgivarens skyldighet att varsla om semester. På begäran av riksdagen tillkallade socialministern sakkunniga, 1960 års semesterkommitté, med uppgift bl a att närmare utreda utformningen av en lagstiftning om fyra veckors semester. Kommittén lämnade i september 1962 betänkande med förslag till ny semesterlag (SOU 1962:44). Efter sedvanlig remissbehandling lades betänkandet till grund för förslag till ny semesterlag och till lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete. Lagförslagen förelades 1963 års riksdag (prop 1963:68). Andra lagutskottets utlåtande över propositionen och de

motioner som väckts i ärendet (nr 40) behandlades av vårriksdagen 1963 (protokoll nr I:37 och II:46). Med ett par smärre jämkningar antogs de i propositionen framlagda lagförslagen. De nya lagarna trädde i kraft 1.7.1963 (1963:114 och 115).

Med 1963 års lagstiftning genomfördes flera viktiga reformer. Den lagstadgade semestern förlängdes från tre till fyra veckor. Semestervillkoren för korttidsanställda och arbetstagare med oregelbundet arbete förbättrades genom att kvalifikationsvillkoren mjukades upp. Metoden för beräkning av semesterlönen för tim- och ackordsavlönade arbetstagare ändrades genom införande av en procentmetod. De särskilda kvalifikationsregler som tidigare gällt för okontrollerade arbetstagare togs bort. Bland andra ändringar kan nämnas att den äldre lagens regler om arbetstagares rätt att i god tid före semestern av arbetsgivaren få reda på tiden för semestern utvidgades och att en bestämmelse om reduktion av semesterersättningen vid anställningens upphörande på grund av pensionering upphörde att gälla. I den särskilda semesterlagen för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete företogs vissa smärre följdändringar.

Efter ikraftträdandet av 1963 års semesterlag har lagen ändrats 1964, 1965, 1966 och 1974.

I proposition 1964:58 föreslogs ändringar av 5, 7, 10 och 12 §§. Förslaget antogs av riksdagen och trädde i kraft 1.6.1964 (1964:100).

Lagändringarna innebar i huvudsak följande. Semestern skall inte i något fall behöva sammanfalla med sjukdomstid eller tid för annan semestergrundande frånvaro som exempelvis militär repetitionsövning. En arbetstagare som är sjuk eller inkallad till repetitionsövning under semestern har sålunda efter framställning hos arbetsgivaren på vissa villkor rätt att få sjuk- eller inkallelsetiden borträknad från semestern. Den semester som återstår efter frånräkningen skall läggas till en särskild period vilken skall vara sammanhängande, om arbetstagaren inte medger annat. Reglerna om sättet för beräkningen av semesterlön i vissa fall vid långtidssjukdom förtydligades.

Genom 1965 års ändring gjordes semesterlagen tillämplig på alla statsanställda (1965:284). Lagändringen var en följd av reformen om statstjänstemännens förhandlingsrätt.

Efter beslut av 1966 års riksdag utfärdades lag om vapenfri tjänst (1966:413). Enligt denna lag kan värnpliktig under vissa förutsättningar i stället för värnpliktstjänstgöring få fullgöra vapenfri tjänst utom krigsmakten. I anslutning härtill ändrades 7 § d) semesterlagen (1966:422). Vapenfri tjänst blev härigenom semestergrundande i samma utsträckning som militärövning (prop 1966:107 och L3U 1966:45).

1974 års ändring slutligen var en följd av införandet av den nya lagen om arbetstvister (prop 1974:77). Mål om tillämpning av semesterlagen skall handläggas enligt lagen om arbetstvister.

1.2 Huvuddragen i den gällande semesterlagen

Lagens tillämpningsområde (1 §)

Lagen gäller för alla arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Undantagna är bara arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj och arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst.

Lagens natur (2 §)

Lagen är en tvingande minimilagstiftning. Avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, som innefattar avstående från rätt till semester eller i något avseende mindre förmåner för arbetstagaren än vad som utgår enligt lagen, är ogiltigt, om inte annat uttryckligen anges i lagen.

Semesterrättens allmänna grunder (3–6 §§)

Semester är en rätt till ledighet från arbetet med bibehållen lön. Semesterrätt förvärvas genom det arbete som arbetstagaren utför under ett kalenderår för arbetsgivarens räkning. Det år under vilket arbetstagaren tjänar in semestern kallas kvalifikationsår. Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa avtal om att vilken annan tolvmånadersperiod som helst skall räknas som kvalifikationsår. Semester skall utgå året näst efter kvalifikationsåret, om inte överenskommelse träffas om att semestern helt eller delvis skall utgå tidigare. Semesterlön skall betalas ut under semestern.

Särskilda bestämmelser gäller för arbetstagare som utför arbetet i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att arbetsgivaren inte kan vaka över arbetet. De kallas okontrollerade arbetstagare. För dem innebär semestern rätt till särskild semesterlön utan ledighet.

Om anställningen upphör innan arbetstagaren har fått ut all intjänad semesterlön, har han rätt att i stället få kontant ersättning, semesterersättning. Semesterrätten förvandlas alltså till kontant ersättning. Lagen har ingen anordning för uppsamling av semesterlön från flera anställningar under samma kvalifikationsår. Även i ett annat fall skall semesterersättning betalas ut till arbetstagaren. Det gäller om arbetstagarens anställningsvillkor, utan att anställningen upphör, ändras så att semester skall utgå under kvalifikationsåret i stället för under året näst efter detta (löpande kalenderår). I sådant fall skall anses att anställningen har upphört vid den tidpunkt, då anställningsvillkoren ändrades, varför semesterersättning skall utgå för innestående semester.

Överlåtelse av företag eller fartyg får inte inverka på arbetstagarens rätt enligt lagen.

Semesterns längd (7–9 §§)

Semesterns längd bestäms av det arbete som har utförts hos samma arbetsgivare under kvalifikationsåret. Två semesterdagar tjänas in för varje månad av kvalifikationsåret, då arbetstagaren har arbetat minst 15 dagar.

Om arbetstagaren har arbetat minst 8 dagar och högst 14 dagar under en månad, har han rätt till en semesterdag för den månaden. Arbetstidens längd saknar betydelse för rätten till semester. Enligt en särskild lag har vissa arbetstagare med radiologiskt arbete rätt till längre semester. Avtal om längre semester än den lagstadgade är inte ovanliga. Lagens bestämmelser gäller för den överskjutande delen av semestern, om annat inte har avtalats.

Som arbetad tid räknas även dag, då arbetstagaren har varit frånvarande på grund av semester, sjukdom, havandeskap och barnsbörd samt viss militärtjänst, civilförsvarstjänst och vapenfri tjänst. Sådan frånvaro som är semestergrundande brukar kallas privilegierad frånvaro. Lagen ställer upp vissa tidsgränser inom vilka frånvarotid jämställs med arbetad tid. Regeln om privilegierad frånvaro bryts om arbetsgivaren av annan orsak än driftsuppehåll för samtidig semester uppenbarligen inte hade kunnat erbjuda arbetstagaren arbete under frånvarotiden.

Söndagar räknas inte in i semestern. Däremot skall sedvanliga fridagar och helgdagar i allmänhet räknas som semesterdagar; dock inte helgdagar om semestern är kortare än sju dagar. För arbetstagare med söndagsarbete gäller en särskild regel.

Semesterns förläggning (10–11 §§)

Enligt huvudregeln utgår semestern året näst efter kvalifikationsåret. Någon viss semesterperiod är inte föreskriven i lagen. Som en rekommendation gäller dock att semestern bör förläggas till sommaren. Arbetsgivaren äger i princip rätt att fritt bestämma tiden för semestern. Semestern får dock inte läggas så att den sammanfaller med sjukdomstid eller annan semestergrundande frånvarotid. Semestern skall i regel utgå i ett sammanhang. Den kan delas upp efter avtal. Om semestern är längre än 24 dagar, har arbetsgivaren rätt att dela upp semestern även mot arbetstagarens vilja. Arbetsgivaren är skyldig att i god tid före semesterns början underrätta arbetstagaren om tiden för semestern. Sådan underrättelse bör om möjligt lämnas en månad före semesterns början och får inte i något fall ges senare än 14 dagar dessförinnan.

Semesterlönen (12–17 §§)

Arbetstagaren skall i princip ha samma lön under semestern som han har, när han arbetar. Semesterlönen för arbetstagare, som avlönas med tidlön per vecka, månad eller år, skall därför motsvara den vanliga lönen under semestertiden. För andra arbetstagare, dvs de som har timlön, ackord, provision o d beräknas semesterlönen på grundval av inkomsten under kvalifikationsåret. Övertidstillägg skall inte räknas med i inkomsten, ej heller semesterlön eller sjuklön. Vid privilegierad frånvaro skall arbetsinkomsten ökas med ett belopp som motsvarar arbetstagarens genomsnittsinkomst i anställningen. Avvikelse från reglerna om semesterlönens beräkning enligt procentmetoden kan göras genom kollektivavtal som på arbetstagarsidan sluts av huvudorganisation. Har sådant avtal träffats, får arbetsgivaren också tillämpa avtalet på oorganiserad arbetstagare. Ersättning för särskilda kost-

nader och förmån av fri bostad skall inte räknas in i semesterlönen. Arbetstagare som får fri kost har rätt till kostersättning. Denna skall även utgå för sön- och helgdagar som infaller under semestern.

Semesterlönen skall utbetalas i samband med semestern. Kollektivavtal kan träffas om annan tidpunkt för semesterlönens utbetalande. Sådant avtal måste dock vara träffat eller godkänt på arbetstagarsidan av huvudorganisation.

Semestern skall användas för vila och avkoppling. För att framhålla vikten härav föreskrivs att arbetstagare som utnyttjar semestern till förvärvsarbete inom det egna yrket förlorar rätten till semesterlön.

Hemarbetare och andra s k okontrollerade arbetstagare har inte rätt till ledighet utan endast till särskild semesterlön. Semesterlönen är nio procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst under kvalifikationsåret. I fråga om ersättning för särskilda kostnader, förmån av fri bostad och kostersättning gäller samma regler som för övriga arbetstagare. Lagens regler om privilegierad frånvaro gäller inte för okontrollerade arbetstagare. Vissa särbestämmelser gäller om utbetalningen av den särskilda semesterlönen.

Lagen behandlar också det fallet att en arbetstagare under samma år utför både kontrollerat och okontrollerat arbete, s k blandat arbete. Har arbetstagaren under en viss kalendermånad utfört sådant blandat arbete, men det kontrollerade arbetet inte är av sådan omfattning att det grundar rätt till semesterlön, skall det behandlas som okontrollerat. Arbetstagaren får alltså rätt till särskild semesterlön för bägge arbetena.

Semesterlönen är i många avseenden jämställd med vanlig arbetslön. Den är skyddad mot kvittning från arbetsgivarens sida enligt lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt. Semesterlön är ej fredad mot införsel. Däremot skyddas semesterlön och semesterersättning mot utmätning i vidsträckt omfattning. Semesterlön utgår i arbetsgivarens konkurs enligt bestämmelserna i 11 § förmånsrättslagen (1970:979). Förmånsrätten för semesterlön eller semesterersättning som är intjänad före konkursansökan omfattar belopp som står inne för det löpande och de närmast föregående två kvalifikationsåren. För tiden efter konkursansökningen gäller samma regler som för vanlig lön. Även semesterlön eller semesterersättning som avser tid efter ansökningen har således förmånsrätt. Vid arbetsgivarens konkurs svarar staten för semesterlön eller semesterersättning som är förenad med förmånsrätt enligt lagen (1970:741) om statlig lönegaranti vid konkurs.

Semesterersättningen (18–19 §§)

När en anställning upphör har arbetstagaren rätt till kontant ersättning för all intjänad semester som han inte har fått ut under anställningen. Anledningen till att anställningen upphör saknar betydelse för rätten till semesterersättning. Semesterersättning skall också utbetalas om anställningsvillkoren, utan att anställningen upphör, ändras så att semestern skall utgå under löpande kvalifikationsår i stället för under året näst efter detta. Semesterersättningen bestäms enligt samma regler som gäller för semesterlön. Vissa regler finns om avräkning av förskottssemester mot semesterersättning. Rätten till avräkning gäller inte förskottssemester som har utgått mer än fem år före anställningens upphörande. Semesterersättningen skall betalas

ut senast inom en vecka från utgången av det kalenderkvartal då anställningen har upphört. Vad beträffar skydd mot kvittning, förmånsrätt och statlig lönegaranti gäller samma regler för semesterersättning som för semesterlön.

Skadestånd (20–21 §§)

Om arbetsgivaren åsidosätter sina förpliktelser enligt semesterlagen, kan han bli skadeståndsskyldig. Skadan behöver inte vara av ekonomisk natur, även s k ideellt skadestånd kan utgå. Skadeståndet kan under vissa förutsättningar nedsättas eller helt bortfalla.

Preskription (22 §)

För fordringar som grundas på semesterlagen gäller en kortare preskriptionstid än den allmänna tioårspreskriptionen. Den som vill göra gällande anspråk enligt semesterlagen skall väcka talan därom inom två år från utgången av det år, under vilket arbetstagaren enligt lagen ägt utfå den semesterförmån till vilken anspråket hänför sig. Försummas preskriptionstiden, är talerätten förlorad.

Rättegången i semestermål (23 §)

Mål om tillämpning av semesterlagen skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Tvister som rör organiserade parter skall handläggas direkt vid arbetsdomstolen som första och enda domstol. Tvister mellan oorganiserade parter handläggs först vid tingsrätt. De fullföljs till arbetsdomstolen i andra och sista instans.

1.3 Reformkrav

1.3.1 *LO*

LO begärde i skrivelse 15.11.1973 till chefen för arbetsmarknadsdepartementet en total översyn av semesterlagen. Som angelägna reformer framhölls särskilt förlängning av semestern, garanterad minimisemester och förstärkt semesterlön. Till skrivelsen fogades följande förslag till direktiv för utredningen i sju punkter.

1. Det finns avsevärda olikheter mellan olika grupper, när det gäller semesterförmåner. Dessa kvarstående skillnader måste utjämnas, vilket är ett rättvisekrav. Bl a gäller det semestertidens längd. Mot den bakgrunden kräver LO, att en femte semestervecka införs för alla. Olika lösningar på hur den femte semesterveckan skall tas ut kan diskuteras och bör utredas närmare.

2. Många medlemmar kan idag inte utnyttja sin semesterledighet på sätt som avses på grund av ekonomiska hinder. Därför bör en förstärkt semesterlön aktualiseras.

3. Det är uppenbart, att den nuvarande semesterlagen är behäftad med stora brister. Det rör långt ifrån enbart bestämmelserna om semestrarnas

längd. Stora grupper utestängs från full semester. F n garanteras full semester med semesterlön för dem som arbetade hela föregående året eller om de haft kvalificerande frånvaro och som sedan dess ej bytt arbetsgivare. Men om man inte haft något förvärvsarbete 1972 får man ingen semester alls 1973. Den som börjar sitt förvärvsarbete den 2 januari får alltså ingen semester alls under de kommande 12 månaderna. Den som varit arbetslös 1972 får ingen semester 1973. Den som varit sjuk mer än 90 dagar 1972 får en kortare semester 1973. Frågan om uppräkning av semestergrundande inkomst, då anställd är halvt sjukskriven och har halv tjänst är olöst. För den som gjort värnplikt under 1972 blir det inte många semesterdagar 1973. Och hur går det om man arbetar under hela 1972 men haft anställning hos en annan arbetsgivare under 1973? Då skall visserligen den förre arbetsgivaren betala semesterersättning, när man lämnar anställningen, men den nye arbetsgivaren är inte skyldig att bevilja någon ledighet. Även om den nye arbetsgivaren skulle bevilja ledighet uppstår bekymmer, eftersom den nyanställde många gånger inte kan utnyttja semestern så som den avsetts. Han eller hon kan t ex ha varit arbetslös under tiden mellan de båda anställningarna. Då finns det knappast något kvar av semesterpengarna, när semestern kommer.

4. Lagen måste göras om så att alla anställda får den avsedda semestern och kan använda sig av den. Arbetsgivaren skall nu ge full semester och betala full semesterlön bara åt den som arbetade åt honom under hela föregående kalenderåret. Självfallet skall arbetsgivaren bekosta semestern även i fortsättningen. Men systemet för finansieringen måste ändras. Det är en förutsättning för att vi skall få en allmän minimisemester. En möjlighet att lösa frågan kan vara att införa semesterkassor.

5. Det bör också utredas om det är lämpligt att införa en viss undre minimigräns för semesterlönen. Vidare bör undersökas om inte staten skall tillskjuta vissa belopp för att hjälpa till att finansiera den värnpliktiges semester.

6. I nuvarande lag får inarbetade fridagar inräknas i semesterledigheten om denna utgår med mer än 6 dagar i följd. Denna regel är särskilt stötande för alla som arbetar i kontinuerlig drift och bör därför ändras.

7. Även frågorna som finns i de gamla direktiven vad det gäller korttidsanställning, samrådsförfarandet och varselbestämmelsen bör utredas.

1.3.2 *TCO*

TCO behandlade semesterlagens bestämmelser ingående i skrivelse 6.3.1972 till chefen för socialdepartementet och föreslog en omfattande översyn av lagen. TCO:s skrivelse har följande innehåll.

Semesterns längd

Vid 1970 års TCO-kongress behandlades frågan om åldersdifferentierad semester. Kongressen beslöt därvid att uppdra åt TCO:s styrelse att verka för att semesterlagen ändras på så sätt, att arbetstagare från och med det år de uppnår 40 års ålder får rätt till en med sex dagar utökad årlig semester. 1960 års semesterkommitté, som framlade förslaget om fyraveckorssemes-

tern, diskuterade icke frågan om en åldersdifferentierad semester.

Enligt TCO:s mening föreligger det starka skäl för en ändring av lagstiftningen. Det måste vara en självklar uppgift att lagstiftningsvägen tillvarata och skydda arbetstagarnas socialt betingade intressen. Semesterlagen har en stark social prägel och anses tillhöra arbetsmarknadens skyddslagstiftning. Enligt TCO:s mening återstår nu – sedan det visat sig för arbetstagarna på den privata sektorn att det inte är möjligt att lösa frågan avtalsvägen – endast lagstiftningsåtgärder. Krav på genomförande av denna angelägna sociala reform står inte i konflikt med principen att en lång anställningstid skall medföra särskilda sociala förmåner.

Som motiv för en åldersdifferentierad semester kan framför allt anföras det hårda utnyttjandet av arbetskraften, vilket har medfört ett större rekreationsbehov. Detta har i viss mån tillgodosetts genom att arbetstiden successivt förkortats och semestern utökats. Farhågor kan emellertid hysas för att rekreationsbehovet är otillräckligt tillgodosett för äldre arbetstagare, som måste anstränga sig mer än yngre för att klara samma krav på effektivitet i arbetet. Det finns därför starka skäl att tillgodose det ökade rekreationsbehovet genom längre semester för äldre arbetstagare, exempelvis över 40 år. Denna ålder har redan satts som gräns för längre semester för tjänstemän inom den statliga och kommunala sektorn. En förlängd semester för äldre arbetstagare bör utgå utan samband med semestern i övrigt och kunna spridas över hela året.

Semesterns förläggning

Enligt semesterlagen (§ 10) äger arbetsgivaren bestämma när semestern skall utgå, dock skall den om möjligt förläggas till sommartid. Enligt TCO:s uppfattning är det inte rimligt att denna rätt ovillkorligt skall tillkomma arbetsgivaren. Det kan således med skäl ifrågasättas om inte förevarande stadgande bör ändras så att semester som ej överstiger tjugofyra dagar skall, såvida ej annan överenskommelse träffats, förläggas till tiden maj–september. Semestern skall under denna tid förläggas efter samråd med arbetstagarorganisationerna.

Det bör vidare utredas huruvida det är möjligt att införa någon form av sanktion i de fall då arbetsgivaren ändrar tiden för semesterns förläggning. Det förekommer att arbetsgivare först lägger ut semester till viss tid, men sedan ändrar detta och lägger ut semestern till annan period, utan att ta hänsyn till den olägenhet som därigenom kan drabba arbetstagaren. Denne kan exempelvis ha beställt en semesterresa som ej utan kostnader kan avbeställas. Maka kan också ha bestämt sin semester att utgå i anslutning till den andre makens. Det bör klarläggas om ändring av utlagd semester överhuvudtaget är tillåten utan arbetstagarnas samtycke. Under alla omständigheter bör en uttrycklig sanktion införas i lagen mot ett sådant förfarande, t ex i form av att arbetstagaren blir berättigad till extra semesterdagar samt att ett normerat skadestånd utgår till arbetstagaren om denne ej kan styrka större skada.

Om semestern skall uppfylla syftet att verka rekreerande bör det vidare inte vara tillåtet för arbetsgivaren att lägga ut semestern exempelvis under uppsägningstid eller under tid då kvinna åtnjuter tjänstledighet för hav-

andeskap.

Arbetstagare, som varit oförmögen till arbete på grund av sjukdom m m under semestern eller del av denna, har enligt 10 § rätt att erhålla sin återstående semester under en sammanhängande period vid ett senare tillfälle under semesteråret. TCO anser att arbetstagare bör ha möjlighet att åtnjuta utbytessemestern under de första sex månaderna påföljande år, eventuellt i samband med semester för det nya året.

Vid en översyn av semesterlagen bör även bestämmelserna om frånräkning och kompensationssemester vid halv sjukskrivning under semesterperioden förtydligas.

Varseltiden (11 §) bör enligt TCO:s mening utsträckas till en månad. Det bör vidare uppställas krav på att ledighet, som åtnjutits utan att varsel iakttagits, ej skall betraktas som semester.

Kvalifikationsår m m

Enligt huvudprincipen i semesterlagen utgår semester året efter kvalifikationsåret (3 §). Semestern må dock genom överenskommelse åtnjutas tidigare. Genom ett pleniavgörande i högsta domstolen 1945 (NJA 1945 s 240) synes vidare ha fastslagits att avtal i förevarande hänseende även kan träffas genom konkludent handlande. Enligt TCO:s mening bör en sådan lagändring företas att en skriftlig överenskommelse måste föreligga för att semester skall utgå under löpande år. Eftersom något formkrav ej uppställs f n uppkommer ofta tvister, särskilt när arbetsgivaren vid anställningens upphörande vägrar att utbetala semesterersättning med motiveringen att semester åtnjutits under löpande kvalifikationsår. TCO vill peka på att en annan lösning av detta problem vore att övergå till ett system där semester enligt lag utgår under löpande år.

Semesterbehovet kan sägas vara en följd av den hårda arbetstakten, som i förtid hotar att förslita människorna. Med detta synsätt följer att semestern inte enbart bör ses som ett intresse för den enskilde individen att med bibehållen lön få möjlighet till rekreation och vila, utan även som ett led i företagshälsovården och i den allmänt förebyggande hälsovården. I princip medför detta att alla arbetstagare – oavsett anställningstid och utfört arbete under kvalifikationsåret – borde vara berättigade till en viss minsta betald ledighet. Systemet har genomförts i bl a Västtyskland där skyldigheten att utge semester uppbäres av en allmän "omsorgsplikt", som det åligger arbetsgivaren att förverkliga. Rätten till semester är enbart baserad på att arbetstagaren varit anställd i sex månader vid semestertillfället. Om denna princip genomförs i Sverige skulle detta också medföra att många av de brister som redovisats ovan kommer att bortfalla.

Deltidsanställda

Enligt semesterlagens nuvarande utformning (7 §) krävs för rätt till semester, att arbetstagaren utfört arbete för arbetsgivarens räkning under ett visst minsta antal dagar per månad. Detta medför ej sällan att vissa deltidsanställda helt går miste om rätten till semester. Lagtexten bör därför kompletteras med särskilda bestämmelser angående kvalifikation för halv- eller

deltidsanställda. Med tanke på de arbetstagare som arbetar endast vissa dagar per vecka framstår det som riktigare att exempelvis räkna antalet arbetstimmar i stället för antalet arbetsdagar. Den som arbetar tre timmar per dag och således 60–69 timmar per månad kvalificerar sig f n för dubbelt så lång semester som den som arbetar över 90 timmar per månad, fördelade på sju och en halv timme under tre dagar i veckan.

Som en tänkbar lösning kan framhållas de hjälpregler som återfinns i det för kommunaltjänstemännen gällande kollektivavtalet mellan Svenska Kommunförbundet och Svenska Landstingsförbundet samt Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund. Enligt detta avtal finns en tilläggs- och hjälpregel varigenom en deltidsanställd tjänsteman blir berättigad till hel semesterrätt för en kalendermånad om tjänstemannen under denna tjänstgjort minst hälften av den för motsvarande heltidsanställning under samma månad gällande arbetstiden. En ytterligare hjälpregel finns för deltidsanställda som garanterar rätt till halv semesterrätt för kalendermånad om arbete utförts under minst 60 timmar även om 8-dagarsvillkoret ej uppfyllts.

Då en arbetstagare övergår från att vara heltidsanställd till deltidstjänstgöring beräknas semesterlönen på den lön som utgår under deltidstjänstgöringen. Detta förhållande framstår för arbetstagarna i gemen som orättvist. För att komma till rätta med detta problem kan det vara lämpligt att här införa en bestämmelse liknande den i 5 § 2 st semesterlagen.

TCO vill vidare framhålla att semesterberäkningen enligt 8 § i semesterlagen ofta vållar problem när det gäller sådana arbetstagare som arbetar endast vissa dagar per vecka, t ex varannan dag. Med hänsyn härtill och med beaktande av att 5-dagarsveckan blivit det normala i flertalet branscher kan det på starka grunder ifrågasättas om inte lagen bör ändras därhän att såsom semesterdagar endast räknas dagar då arbete eljest skulle ha utförts. Lagen är f n inte logisk när det i en bestämmelse sägs att lediga vardagar inte kvalificerar för semester men inräknas när semesterdagar konsumeras. Det bör i detta sammanhang framhållas att det inte är TCO:s avsikt att med detta förslag utöka semesterns längd. Innebörden av förslaget är att alla arbetstagare – oavsett arbetstidens förläggning – i princip skall garanteras en ledighet som motsvarar den nuvarande årssemestern. Förslaget har framför allt den fördelen att man undviker de tolkningstvister som uppstår vid tillämpningen av paragrafen i dess nuvarande lydelse. Enligt TCO:s mening bör därför dessa bestämmelser i lagen ändras, då de dels är utomordentligt svårtolkade och dels visat sig medföra stora problem vid den praktiska tillämpningen.

Privilegierad frånvaro

När det gäller semesterlagens regler om privilegierad frånvaro kan till en början konstateras att lagens regler om att sjukdom är kvalificerande endast under 90 dagar ej är tillfredsställande (7 §). Det är ej heller rimligt att ordningsföljden mellan yrkesskada och annan sjukdom skall vara av betydelse vid beräkningen. I synnerhet som gränsen mellan yrkessjukdom och annan sjukdom är svår att dra. Generellt kan dessutom med fog göras gällande att all frånvaro på grund av sjukdom och som fortgått oavbrutet under

två kvalifikationsår skall vara semesterkvalificerande. Enligt TCO:s mening bör vidare all lagstadgad rätt till tjänstledighet vara semesterkvalificerande. Havandeskapsledighet bör således kvalificera till semester under sex månader. TCO vill även ifrågasätta om icke tjänstledighet i samband med adoption bör kvalificera till semester. I likhet med civilförsvarstjänstgöring bör även sådan tjänstgöring vara semesterkvalificerande, som medför befrielse från tjänstgöringsplikt inom civilförsvaret.

Semesterlön

Även semesterlagens regler om beräkning av semesterlön och semesterersättning är otillfredsställande.

Det kan således nämnas att det ej är ovanligt att en arbetstagare formellt anställs såsom deltidsanställd för ett fast antal timmar med månadslön. Utöver denna arbetstid har emellertid arbetstagaren en regelbunden tjänstgöring omfattande några timmar per dag. Timersättning för denna extra tjänstgöring kan då icke läggas till grund för beräkningen av semesterlönen. Det förekommer att detta förhållande systematiskt utnyttjas av arbetsgivare för att nedbringa lönekostnaderna. Det finns därför anledning att företa en översyn av bestämmelserna om vilka ersättningar som bör ligga till grund för beräkningen av semesterlönen.

Enligt TCO:s mening bör således bl a ersättning för jour- och beredskapstjänstgöring utgå även under semestertid för vecko- eller månadsavlönade. För stora grupper av personal inom exempelvis sjuk- och socialvården uppgår sådan ersättning regelbundet till relativt höga belopp.

Det bör även i lagen klargöras i vilka fall exempelvis skiftersättning, premielön, tantiem, provision på egna eller andras order och garantiprovision bör påverka semesterlönen. Även i de fall då arbetstagaren har lönen så beräknad att den skall täcka resekostnader och andra med tjänsten förenade kostnader eller då arbetstagare övergått från heltids- till deltidsanställning eller vice versa bör lagtexten förtydligas så att det framgår hur stor del av lönen som skall ligga till grund för beräkning av semesterlön.

Begreppet "skälig ersättning" för kost enligt 13 § semesterlagen bör preciseras, exempelvis genom hänvisning till riksskatteverkets anvisningar för deklaration av förmånen fri kost.

Semesterlagens 15 § tillämpas inte och bör – för att ej i onödan tynga lagen – utgå.

Semesterersättning

Vid ett genomförande av de under 8 § föreslagna ändringarna krävs konsekvensändringar beträffande beräkningen av semesterersättning.

Klarhet bör vidare skapas om vilken lön som grundar semesterersättning om en arbetstagare är halvt sjukskriven när anställningen upphör. Även grunderna för semesterersättningens beräknande vad gäller naturaförmåner bör ses över, liksom bestämmelserna om avräkning av förskottssemester. När det gäller förskottssemester bör avräkning sålunda icke få ske om anställningen upphör oförvållat för arbetstagaren genom personalinskränkning, konkurs eller liknande tvångsmässiga åtgärder. Under alla omständigheter

bör en avtrappningsregel införas så att tröskeleffekten ej blir så kraftig som för närvarande.

Särskilda bestämmelser

Arbetsgivarens skadeståndsansvar enligt 20 § semesterlagen bör enligt TCO:s mening skärpas och ges en mer preciserad utformning. De nu gällande bestämmelserna är så vaga, att ett brott mot lagen ytterst sällan leder till annan påföljd än att arbetsgivaren tvingas svara för de semesterförmåner den anställde under alla omständigheter skulle ha haft.

Sammanfattningsvis vill TCO konstatera att en revision av semesterlagen är nödvändig. I samband med en översyn av lagen torde det vara lämpligt att närmare diskutera vilka principer som bör ligga till grund för rätten till semester.

1.3.3 *Vissa andra fackliga krav*

Från fackligt håll har i olika sammanhang, t ex vid förbundskongresser, riktats kritik mot flera bestämmelser i semesterlagen. Krav på ändringar i semesterlagen har framförts i skrivelser till semesterutredningen och semesterkommittén. Reformkraven rör i huvudsak samma frågor som tagits upp i LO:s skrivelse. Sålunda har de deltidsanställdas problem tagits upp av Svenska Kommunalarbetareförbundet och Handelsanställdas Förbund. Kommunalarbetareförbundet har vidare förordat att helgdagar inte skall räknas in i semestern. Motioner i samma ämne har förekommit vid flera kongresser, bland andra Svenska Pappersindustriarbetareförbundets kongress 1974. Vid Metallkongressen 1973 behandlades flera motioner med krav på att fridagar vid kontinuerlig skiftgång inte skall räknas som semesterdagar. Den mest omfattande kritiken har riktats mot reglerna i 10 och 11 §§ SemL, vilka handlar om arbetsgivarens rätt att ensam bestämma tidpunkten för semestern och om varseltiden. Kraven har gått ut på att arbetstagarens inflytande på semesterns förläggning måste stärkas och att varseltiden skall förlängas. Ett annat problem om semesterförläggningen togs upp vid Handelsanställdas Förbunds kongress 1971, nämligen olägenheten för arbetstagarna av att semestern kan läggas ut så att den sammanfaller med uppsägningstid. Kongressen uttalade sig för att semester aldrig skall få förläggas till uppsägningstid utan den anställdes medgivande. Flera krav på ändringar har rört semesterlönens beräkning. Kraven har främst gällt underlaget för beräkningen vid sjukfrånvaro, övertidsarbete samt jour- och beredskapstjänst.

1.3.4 *Riksdagsmotioner*

Under den tid 1963 års semesterlag varit gällande har ett trettiotal riksdagsmotioner väckts med yrkanden om ändringar i lagen. De flesta motionerna har gällt krav på förbättringar av de deltids- och korttidsanställdas semestervillkor. Yrkandena har gått ut på att kvalifikationskravet på åtta arbetade dagar för rätt till en semesterdag skall slopas. Vid 1971 års riksdag väcktes en motion (nr 1188) med yrkande om en sådan ändring av se-

mesterlagen att rätten till semester inte blir beroende av när arbetstiden varit förlagd utan endast av hur lång arbetstiden varit. Socialutskottet (SoU 1971:26) uttalade bl a i sitt yttrande över motionen att det åtminstone för vissa deltids- och korttidsanställda arbetstagare kunde vara befogat med bättre semesterförmåner än de som föreskrevs i semesterlagen. Utskottet hemställde därför att riksdagen hos Kungl Maj:t skulle begära en översyn av reglerna om semesterförmånerna för deltids- och korttidsanställda. I samma utlåtande behandlade utskottet en motion (nr 755) med yrkande om en sådan ändring av 11 § semesterlagen att underrättelse om semester såvitt möjligt borde lämnas tre månader före semesterns början och inte i något fall ges senare än en månad dessförinnan. Utskottet anförde bl a att behovet av relativt lång varseltid accentuerats under tiden efter semesterlagens tillkomst år 1963 inte minst genom att arbetstagarna i starkt ökad utsträckning tillbringade semestern på annan ort än hemorten. Utskottet fann det motiverat med en förlängning av varseltiden och tillstyrkte motionsyrkandet. Riksdagen biföll utskottets hemställan (rskr nr 244). Bland andra semesterfrågor som under årens lopp har tagits upp i riksdagsmotioner kan nämnas förlängning av semestern, föreskrift om bestämd semesterperiod samt att helgdagar och fridagar för arbetare i kontinuerlig skiftgång inte skall räknas in i semestern. Även krav på översyn av reglerna om privilegierad frånvaro har framställts. Motionskraven har emellertid inte lett till någon åtgärd av riksdagen.

Inrikesutskottet behandlade i betänkande 1974:25 motioner om förbättrade förmåner vid deltidsarbete. Utskottet anförde att problemen med de sociala förmånerna vid deltidsarbete måste lösas snabbt inom pågående utredningar. Målsättningen borde härvid vara att deltidsarbete i princip skall ge motsvarande förmåner som heltidsarbete. Enligt utskottet skulle detta allmänt påverka deltidsarbetets status och komma det att framstå som attraktivt för både män och kvinnor. Riksdagen har därefter under åberopande av inrikesutskottets av riksdagen godkända utlåtande som sin mening givit Kungl Maj:t till känna vad utskottet sålunda anfört om deltidsarbete. Regeringen har därefter överlämnat handlingarna i ärendet tilll bl a 1974 års semesterkommitté för att beaktas i dess arbete.

Reformkraven redovisas närmare i samband med behandlingen av varje särskild fråga.

1.4 Internationellt samarbete

1.4.1 *Semesterkonvention*

Vid Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) allmänna konferens 1970 antogs en konvention (nr 132) om semester. Konventionen utgör en revision av 1936 års konvention (nr 52) i samma ämne. Konventionstexten har intagits som *bilaga 1* till betänkandet.

I yttrande påpekade ILO-kommittén att åtminstone på en punkt torde konventionen innehålla ett klart ratifikationshinder, nämligen ett krav att semesterlön skall utbetalas före semesterledigheten såvitt annat ej överenskommits. En sådan bestämmelse var enligt ILO-kommittén mer vitt-

gående än vad som föreskrivs i den svenska lagstiftningen. SAF anförde i yttrande bl a att i svensk lag fanns ingen motsvarighet till en bestämmelse att arbetstagaren eller representant för denne skall höras innan tidpunkten för semestern fastställs samt att föreningen ifrågasatte om Sverige kan uppfylla ett krav i konventionen på en minimisemester av tre arbetsveckor med hänsyn till en därtill anknuten helgdagsregel. Allmänna helgdagar och sedvanliga fridagar skall inte – vare sig de infaller under semestern eller ej – inräknas i minimisemestern.

ILO-kommittén framhöll att frågan om i vilka avseenden den svenska lagstiftningen innefattade ratifikationshinder kunde lämpligen övervägas i anslutning till ett utredningsarbete om harmonisering av de nordiska ländernas semesterlagstiftning, som pågick i ett nordiskt ämbetsmannautskott.

I prop 1971:5 med anhållan om riksdagens yttrande angående vissa beslut vid nämnda konferens anförde föredragande departementschefen att han delade ILO-kommitténs uppfattning att frågan om i vilka avseenden den svenska semesterlagen innefattar ratificeringshinder lämpligen kunde övervägas i anslutning till det utredningsarbete som bedrevs av ett nordiskt ämbetsmannautskott beträffande spörsmålet om samordning av de nordiska ländernas semesterlagstiftning. När resultatet av övervägandena förelåg, fick frågan tas upp om de lagändringar som behövdes för att möjliggöra en ratifikation.

I sitt av riksdagen godkända betänkande SoU 1971:2 fann socialutskottet ej anledning till erinran mot vad föredragande departementschefen yttrat om bl a semesterkonventionen.

Kommittén anser det angeläget att Sverige tillträder konventionen och lagförslaget har anpassats till denna. På en punkt kvarstår en smärre avvikelse mellan konventionstexten och lagförslaget, nämligen i fråga om tiden för utbetalning av semesterlönen. I konventionen art 7 punkt 2 sägs att semesterlönen skall betalas ut *före* semestern, om inte annat överenskommits mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, medan i 24 § lagförslaget sägs att semesterlönen skall betalas ut *i samband* med semesterledigheten. Som framgår av motiven till 24 § anser kommittén att avvikelsen inte är av sådan betydelse att den hindrar ett svenskt tillträde av konventionen.

1.4.2 *Nordiskt samarbete*

Vid Nordiska rådets 13:e session i Reykjavik år 1965 antog rådet på förslag av socialpolitiska utskottet en rekommendation (nr 20/1965) angående samordning av semesterlagstiftningen. Nordiska rådet rekommenderade regeringarna att vidta åtgärder för att så långt som möjligt samordna de nordiska ländernas lagstiftningar om semester. Socialpolitiska utskottet uttalade i sitt betänkande i ämnet bl a att särskilt beträffande reglerna om lagens tillämpningsområde, semesterns förläggning och i viss mån angående semestergottgörelsen enhetlighet torde kunna uppnås. Frågor om exempelvis semesterns längd och semestergottgörelsens storlek var däremot enligt utskottets uppfattning närmast av allmän politisk innebörd. Deras lösande sammanhängde i huvudsak med vilka ekonomiska resurser som stod till buds i landet. Sådana spörsmål borde därför få upptagas av varje land för sig.

Nordiska socialpolitiska kommittén beslöt år 1965 tillsätta ett underutskott (ämbetsmannautskott) med uppgift att utreda möjligheterna till en sådan samordning av semesterlagstiftningen som avses i rekommendationen. Vid sammanträde i slutet av år 1970 beslöts att varje land skulle göra upp en rapport över situationen enligt nuvarande lagstiftning samt att utbyte av detta material skulle ske.

I en därefter utarbetad och till Nordiska socialpolitiska kommittén avgiven rapport om samordning av de nordiska ländernas semesterlagstiftning (Nordisk udredningsserie 15/71) har underutskottet anfört att det funnit lämpligt att ändringar i lagstiftningen tas under övervägande i första hand på följande punkter.

1. Arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj eller står i visst släktskapsförhållande eller dylikt till arbetsgivaren bör inte av sådan orsak vara undantagen från semesterlagstiftningens tillämpningsområde.

2. Varje anställning bör i princip oberoende av arbetsuppgifternas omfattning kvalificera för semesterrätt, i vart fall i form av rätt till ekonomisk gottgörelse.

3. Vid beräkningen av semesterns längd bör helgdagar inte i något fall anses ingå i semestern.

4. Föreskrifter om samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare före beslut om semesterns förläggning bör ingå i lagstiftningen.

5. Arbetstagare som insjuknar under semestern bör ges möjlighet att få semestern uppskjuten.

6. Semestergottgörelse till arbetstagare som inte har fasta löneförhållanden bör beräknas med tillämpning av procentlönemetod.

7. I fråga om utbetalning av semestergottgörelse bör gälla en regel om betalning före semestern såvida inte annat avtal träffats.

Nordiska socialpolitiska kommittén har därefter tillstyrkt rapportens förslag till punkter, där en harmonisering av de nordiska ländernas semesterlagstiftning bör kunna ske. Avsikten är att harmoniseringsarbetet skall föras vidare genom lagstiftningsåtgärder i varje land för sig.

Om kommitténs förslag följs, kommer den svenska lagen att följa rekommendationerna under punkterna 1–6. Vad gäller 7. anser kommittén att den gällande lagens formulering skall behållas, dvs att semesterlönen skall betalas ut *i samband* med semesterledigheten (se motiven till 24 §).

2 Semesterlagens tillämpningsområde

2.1 Gällande och äldre lagar samt förarbeten

Semesterlagen gäller för arbetstagare i allmän och enskild tjänst med två undantag. Undantagen avser arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj och arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst. Begreppet arbetstagare definieras inte i lagen.

1936 års semestersakkunniga föreslog att lagen skulle omfatta alla arbetstagare i enskild tjänst samt de arbetstagare i statlig eller kommunal tjänst, vilka inte hade ämbetsmannaansvar. Förslaget upptog vissa definitioner av arbetstagar- och arbetsgivarbegreppen, vilka hämtats från 1916 års lag om försäkring för olycksfall i arbete. Med arbetstagare skulle förstås envar, som mot avlöning används till arbete för annans räkning utan att i förhållande till honom vara att anse som självständig företagare. Arbetsgivare var den, för vilkens räkning sådan arbetstagare används till arbete utan att mellan dem stod någon tredje person, vilken såsom självständig företagare åtagit sig att ombesörja arbetets utförande. De sakkunniga uttalade, att en lagstiftning om semesterrätt enligt sakens natur endast kunde avse löntagare, samt att vid gränsdragning mellan arbetstagare och självständiga företagare den praxis kunde tjäna till viss ledning, vilken utbildats med hänsyn till lagen om försäkring för olycksfall i arbete. Att märka var dock, att jämförelser mellan en lagstiftning angående viss i arbetsavtalet ingående materiell förmån och en försäkringslagstiftning inte alltid var möjlig. Vid en lagstiftning om semester borde den anses vara arbetsgivare, som enligt allmänna civilrättsliga regler ingått arbetsavtalet med arbetstagaren.

1938 års semesterlag kom dock inte att innehålla någon definition av begreppen arbetsgivare och arbetstagare.

I propositionen framhöll departementschefen, att han i likhet med de sakkunniga ansåg frågan om vem som för semesterlagens vidkommande i det särskilda fallet skulle betraktas som arbetsgivare och arbetstagare böra bedömas med hänsyn till vem som slutit arbetsavtalet, och att det inte var möjligt att utgå från den tolkning av begreppen som enligt stadgad praxis tillämpades beträffande lagen om olycksfall i arbete. Det fick därför anses olämpligt att i semesterlagen intaga en definition av begreppen, vilken sammanföll med den i olycksfallsförsäkringslagen givna. Departementschefen ansåg det inte nödvändigt att över huvud i semesterlagen intaga en definition på arbetsgivar- och arbetstagarbegreppen, där avsikten var att rent

avtalsrättsliga regler skulle vara avgörande.

1942 års semesterkommitté erinrade om att socialstyrelsen i ett år 1944 avgivet förslag om rättslig likställighet i olika avseenden mellan arbetstagare och vissa självständiga företagare, kallade uppdragstagare, förordat att vad i den s k arbetsfredslagstiftningen stadgades om arbetsgivare och arbetstagare skulle äga motsvarande tillämpning i fråga om uppdragsgivare och uppdragstagare i sådana fall, då uppdragstagarna intog en så beroende ställning gentemot uppdragsgivarna, att förhållandet mellan parterna var väsentligen likartat med förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. I likhet med socialstyrelsen ansåg kommittén, att tillämpningsområdet för semesterlagen inte borde utvidgas i den ordning som föreslagits beträffande arbetsfredslagstiftningen. Härvidlag framhölls följande.

Bland de yrkesutövare, som omfattas av socialstyrelsens utredning, finns 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.

Kommittén avvisade sålunda tanken på en legal utvidgning av semesterlagens tillämpningsområde men framhöll samtidigt, att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet inte fick anses vara något i och för sig givet, oföränderligt begrepp, samt anförde i anslutning härtill följande.

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, ehuru väl 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.

1945 års semesterlag innehöll, såvitt nu är i fråga, samma bestämmelser som den tidigare lagen. I propositionen till lagförslaget erinrade departementschefen om att vid samma års riksdag föreslagits att de s k beroende uppdragstagarna skulle få lagligt skyddad förenings- och förhandlingsrätt samt att arbetsfredslagstiftningen även i övrigt skulle tillämpas på dem. I sistnämnda proposition hade vederbörande departementschef framhållit att en motsvarande legal utvidgning av arbetstagarbegreppet i semesterlagen åtminstone icke för det närvarande borde äga rum. I samband härmed hade han även uttalat sin anslutning till den mening i fråga om semesterlagens tillämpning, varåt kommittén enligt vad förut anförts gett uttryck. Departementschefen hade understrukit att arbetstagarbegreppets utvidgning inom arbetsfredslagstiftningen fick antagas komma att medföra att det blev lättare för vederbörande yrkesutövare att vinna gehör för berättigade krav på semester. Sedan erfarenheterna från den kommande tiden inhämtats borde för övrigt, om det visade sig erforderligt, frågan om lagstiftningsåtgärd på detta område upptagas till prövning. I propositionen med förslag till ny semesterlag anslöt sig föredragande statsrådet till vad som anförts i samband med lagstiftningen om de beroende uppdragstagarna. Beträffande vissa särskilda tolkningsfrågor, som tagits upp av kommittén och av organisationer vid remissbehandlingen av kommitténs förslag, uttalade statsrådet, att frågorna närmare fick bedömas av domstolarna under beaktande av de i varje särskilt fall föreliggande närmare omständigheterna.

1960 års semesterkommitté gick inte närmare in på tolkningen av begreppet arbetstagare. Man ansåg att utvecklingen på området närmast var en angelägenhet för de rättstillämpande organen. Kommittén antog att arbetstagarbegreppet även i framtiden skulle komma att bedömas enhetligt, trots att det saknades en uttömmande definition av begreppet i lagen.

I förslaget till gällande lag ansåg departementschefen (prop 1963:68 s 50 f) att det inte var påkallat att genom lagstiftning vidga den personkrets som skulle omfattas av semesterlagen till nya grupper. Han tillade.

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

2.2 Arbetstagarbegreppet

En utförlig redogörelse för begreppet arbetstagare i svensk rätt finns i arbetsrättskommitténs betänkande "Demokrati på arbetsplatsen", SOU 1975:1, s 691 ff.

En översikt över rättsfall om arbetstagarbegreppets innebörd, särskilt om gränsdragningen mellan arbetstagare och självständiga företagare, finns i en bilaga (s 170–207) till "Semesterlagen, redogörelse för gällande semesterlagstiftning" av Ove Hesselgren, Yngve Samuelsson och Axel Wallén (Norstedts, trettonde upplagan, 1975, cit kommentaren). Här hänvisas till en början till dessa utförliga redogörelser. Därtill kan följande anföras.

Tolkningen av begreppet arbetstagare i semesterlagen har endast varit uppe i ett fåtal rättsfall under senare år. I fallet NJA 1971 s 69 ansågs ordförande och kronoombud i taxeringsnämnd inte vara arbetstagare i semesterlagens mening med motiveringen att innehavare av allmänna förtroendeuppdrag i regel inte räknas som arbetstagare. I notisfallet NJA 1970 not C 1276 ansågs en person som hade anlitats av ett reklambolag som s k butikskonsulent vara arbetstagare enligt semesterlagen. Butikskonsulenterna skötte på fritid reklamkampanjer, som bestod i att sätta upp reklam i butiker. Hovrätten åberopade särskilt intresset av att upprätthålla ett enhetligt arbetstagarbegrepp vid den praktiska tillämpningen av närstående lagstiftning. Försäkringsdomstolen hade nämligen tidigare funnit att butikskonsulenterna skulle anses som arbetstagare vid tillämpning av socialförsäkringslagstiftningen.

De flesta fallen som rör tolkningen av arbetstagarbegreppet kommer upp inom socialförsäkringen. Försäkringsdomstolen (FD) är den högsta instansen i mål om tillämpningen av lagen om allmän försäkring (AFL) och yrkesskadeförsäkringslagen (YFL). Angående försäkringsdomstolens praxis om arbetstagarbegreppet hänvisas till arbetsrättskommitténs betänkande, s 712 ff.

Vid gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare tillämpar FD vanligen samma bedömningsmetod som AD och HD. Denna går i korthet ut på att man gör en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i varje enskilt fall. Härvid tas hänsyn inte bara till innehållet i avtalet mellan parterna utan även till andra omständigheter i förhållandet mellan parterna. Som ett typexempel på denna bedömningsmetod kan fallet NJA 1973 s 501 nämnas, där frågan var om en brukstjänsteman N, som hade biträtt en företagare A med bokföringsarbete, skulle anses som arbetstagare enligt förmånsrättslagen. I sin motivering räknar HD till en början upp alla omständigheter som talar för att N skall anses som arbetstagare hos A. Mot dessa ställs sedan de faktorer som talar för ett uppdragsförhållande. Vid en samlad bedömning av materialet i målet kommer HD fram till, liksom underinstanserna, att N i förhållande till A skall anses som arbetstagare i förmånsrättslagens mening.

2.3 Medlem av arbetsgivarens familj

Arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj undantas från semesterlagens tillämpning. Undantaget innebär att familjemedlem inte kan göra anspråk på semester, om inte anställningsvillkoren regleras i kollektivavtal.

2.3.1 *Tillbakablick*

Undantaget går tillbaka till 1938 års semesterlag och har inte satts ifråga vid senare ändringar. 1936 års semestersakkunniga föreslog att den som var anställd hos make, föräldrar eller adoptant, barn eller adoptivbarn skulle undantas från lagens tillämpning. De sakkunniga anförde bl a (SOU 1937:49 s 120).

Vid praktiskt taget all social skyddslagstiftning pläga familjeföretagen undantagas. Det är vid sådana företag i allmänhet icke fråga om någon verklig form av anställning, utan förhållandet är snarare det, att familjen gemensamt driver visst företag eller viss rörelse. Visserligen förekomma sådana fall, då en son är anställd i faderns företag och att gällande kollektivavtals bestämmelser tillämpas med avseende å de materiella förmånerna. Detta torde dock ej behöva föranleda, att en social skyddslagstiftning skall gälla jämväl för dem, som äro anställda hos närstående släktingar. Samhällets skydd torde icke erfordras för att bereda dem tillräcklig vila och rekreation. I vart fall kan det icke vara lämpligt att här giva tvingande bestämmelser, som kunna giva anledning till tvister inför domstol. – I fråga om den närmare utformningen av förevarande undantag vilja de sakkunniga anföra, att de icke anse det vara lämpligt, att bestämmelsen göres så allmän som i arbetstidslagen. Där föreskrives nämligen, att såsom arbetare ej skall räknas medlem av arbetsgivarens familj. De sakkunniga anse det i stället vara lämpligt, att man i lagtexten uppräknar de släktingar, beträffande vilka avsikten är att undantaget skall gälla. I sådant hänseende torde den i förordningen den 15 juni 1934 om erkända arbetslöshetskassor använda definitionen om vem som skall anses såsom familjeförsörjare utgöra en lämplig begränsning av dem, som skola undantagas från förevarande lagstiftning. Formuleringen av undantaget giver vid handen, att lagen skall äga tillämpning å den, som är anställd hos syskon, farfader eller morfader. Undantaget är alltså ganska snävt avgränsat.

Enligt prop 1938:286 med förslag till lag om semester m m hade Svenska lantarbetsgivareföreningen uttalat följande (s 212).

Det föreslagna undantaget för den, som vore anställd hos viss närstående släkting, vore betydligt mycket mindre omfattande än motsvarande bestämmelse i lantarbetstidslagen. Anledningen härtill syntes vara inhöljd i dunkel. Båda lagarna tjänade samma syfte, nämligen att tillförsäkra arbetstagarna nödig vila. Det förefölle då oförklarligt, varför ej familjebandet, när det gällde semester, skulle anses utgöra ett lika förträffligt korrektiv mot missbruk, som när fråga vore om veckoarbetstidens längd. Särskilt betänkligt syntes det föreningen vara, att undantaget ej ens omfattade alla anförvanter i rätt upp- och nedstigande led. Tydligt vore, att de sakkunniga vid utformandet av denna bestämmelse icke alls beaktat de patriarkaliska förhållanden, som ännu vore rådande vid jordbruket, särskilt då vid det egentliga bondejordbruket.

Departementschefen förordade i propositionen, med hänvisning till vad Svenska lantarbetsgivareföreningen yttrat, att bestämmelsen utbyttes mot en generell föreskrift om att lagen inte skulle äga tillämpning på den som var medlem av arbetsgivarens familj. Han sade sig därvid ha beaktat att

denna formulering av bestämmelsen återfanns både i den allmänna lagen om arbetstidens begränsning och i lantarbetstidslagen.

2.3.2 *Undantagets omfattning*

Någon allmängiltig definition av begreppet familjemedlem finns inte. Praxis från främst arbetstids- och arbetarskyddslagstiftningen kan enligt kommentaren s 61 f schematiskt sammanfattas så att släktingar i rätt upp- eller nedstigande led liksom även make eller maka samt adoptivbarn och adoptivföräldrar alltid är undantagna. Syskon, svågrar, svägerskor, mågar, svärdöttrar och svärföräldrar samt fosterbarn och myndlingar är undantagna endast om de sammanbor med eller har gemensamt hushåll med arbetsgivaren. Begreppet har alltså getts en ganska vidsträckt innebörd, eftersom avlägsna släktingar och t o m personer som inte alls är släkt med arbetsgivaren kan anses som familjemedlem enligt SemL.

Har semestern särskilt reglerats i kollektivavtal, gäller avtalets semesterbestämmelser även för familjemedlemmar. Detta gäller också oorganiserade arbetstagare, om dessa inte särskilt har undantagits från avtalets tillämpningsområde. Enligt AD:s praxis är nämligen söner och andra anhöriga till kollektivavtalsbunden arbetsgivare, vilka är anställda hos honom, inte undantagna från kollektivavtalets rättsverkan på grund av familjebandet.

Undantaget från semesterlagen gäller även när arbetsgivaren har andra anställda än familjemedlemmen. Är arbetstagaren medlem av samma familj som en av flera arbetsgivare gäller inte undantaget enligt motiven. Är arbetsgivaren ett aktiebolag som helt ägs av medlemmar av samma familj gäller inte heller undantaget för en anställd aktieägare, eftersom arbetsgivaren då är en juridisk person.

2.3.3 *Familjemedlemmars behandling i andra lagar*

Arbetstidslagarna

Enligt allmänna arbetstidslagen (1970:103) undantas från lagens tillämpning arbete som utförs av medlem av arbetsgivarens familj. I prop 1970:5 avvisades ett förslag från arbetstidsutredningen att inskränka kretsen av familjemedlemmar. Undantaget skall liksom enligt tidigare lag avse förutom make och släktingar i rätt upp- och nedstigande led även avlägsnare släktingar som sammanbor med arbetsgivaren eller tillhör hans hushåll.

I sjöarbetstidslagen (1970:105) undantas skeppstjänst som utförs av medlem av redarens familj, om fartygets bruttodräktighet understiger 500 registerton. Begreppet familjemedlemmar skall tolkas likadant som i den allmänna arbetstidslagen. Lagen om arbetstid m m i husligt arbete (1970:943) gäller inte heller för arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj.

Arbetarskyddslagen

1912 års arbetarskyddslag gällde inte arbete som utfördes av medlem av arbetsgivarens familj. Undantaget var motiverat med en önskan att bevara hemmet och familjelivet från det tvång och intrång som tillämpningen av

lagens bestämmelser skulle förorsaka.

I gällande arbetarskyddslag (1949:1) har det generella undantaget för familjemedlemmar slopats. Lagen är med vissa undantag tillämplig även på arbete som utförs av medlem av arbetsgivarens familj. Helt undantagna från tillämpningen är dels familjemedlems arbete i arbetsgivarens hem, dels arbete som familjemedlem utför inom jordbruket. Det första undantaget motiverades vid tillkomsten med att en tillämpning av lagen skulle komma att medföra ett intrång i hemmen som man hittills i allmänhet velat undvika, det andra undantaget med praktiska tillämpningssvårigheter. I fråga om annat arbete av familjemedlem undantas lagens föreskrifter om arbetstiden och dess förläggning samt flertalet av de särskilda bestämmelserna om minderåriga och kvinnor. Som skäl härför har bl a åberopats dels att medlem av arbetsgivarens familj undantagits från arbetstidslagarnas tillämpning, dels att familjebandet med enstaka undantag torde utgöra tillräcklig garanti mot sådana olägenheter som de undantagna stadgandena avser att hindra. Slutligen bör uppmärksammas en bestämmelse i arbetarskyddslagen enligt vilken arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll undantas från lagens tillämpning. Speciella problem ansågs vid lagens tillkomst förknippade med tillsynen över lagens efterlevnad på detta verksamhetsområde.

Lagen om anställningsskydd

Lagen om anställningsskydd (1974:12) gäller inte arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj.

I betänkandet (SOU 1973:7) "Trygghet i anställningen" föreslogs att även arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj skulle omfattas av lagen om anställningsskydd. Man framhöll att målsättningen i utredningsarbetet varit att genomföra en allmän lagstiftning om anställningsskydd. Några undantag hade därför inte gjorts för särskilda yrkesgrupper, anställningstyper eller branscher av speciell karaktär.

Förslaget att göra lagen tillämplig på bl a medlemmar av arbetsgivarens familj ifrågasattes av flera remissinstanser. Departementschefen anförde i propositionen att han ansåg förhållandet mellan familjemedlemmarna och arbetsgivarna vara av så speciell karaktär att deras anställning inte lämpligen borde göras till föremål för lagreglering.

Yrkesskadeförsäkringslagen

I lagen (1954:243) om yrkesskadeförsäkring undantas arbetstagare som är gift med arbetsgivaren från försäkringen. Detsamma gäller den som är i rätt upp- eller nedstigande släktskap eller svågerlag med arbetsgivaren eller dennes make och som varaktigt lever i hushållsgemenskap med arbetsgivaren, dock endast såvida arbetstagaren inte är placerad i sjukpenningklass. Fr o m den 1 januari 1974 gäller det sistnämnda undantaget endast såvida arbetstagarens inkomst av förvärvsarbete för år räknat inte uppgår till 1 800 kr. Detta motsvarar vad som fram till utgången av år 1973 krävs för sjukpenningklassplacering.

I betänkandet "Ersättning vid arbetsskada" SOU 1975:84 har föreslagits

att släktskap inte längre skall vara hinder för försäkringsskydd. Det nuvarande undantaget i YFL för vissa familjemedlemmar föreslås således slopat.

AFL

Lagen (1962:381) om allmän försäkring gör inget undantag för familjemedlem. Arbetsgivarens familjemedlemmar skall räknas på samma sätt som andra anställda i fall där verklig anställning i dennes tjänst föreligger. Vad särskilt gäller tilläggspensionen följer av 11 kap 4 § AFL att familjemedlemmar måste taxeras för löneinkomst för att denna skall bli pensionsgrundande. Lönen skall vid taxeringen vara avdragsgill hos arbetsgivaren (prop 1959:100 s 86). Förekomsten av taxeringsbar inkomst är alltså en förutsättning för att reglerna om arbetstagare över huvud taget skall bli tillämpliga.

Ledighet för utbildning

Lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning gäller alla arbetstagare utan undantag (prop 1974:148 s 58 och 59).

Skattelagstiftningen

Enligt 20 § kommunalskattelagen (1928:370) skall vid beräkningen av inkomsten från särskild förvärvskälla från samtliga ur förvärvskällan under beskattningsåret härflutna intäkter i penningar eller penningars värde (bruttointäkt) avräknas alla omkostnader under beskattningsåret för intäkternas förvärvande och bibehållande. Avdrag får dock inte ske för värdet av arbete som i den skattskyldiges förvärvsverksamhet utförts av den skattskyldige själv, andre maken, hemmavarande barn under 16 år eller hemmavarande barn, som fyllt 16 men ej 18 år och som ej anses tillhöra arbetspersonalen. Enligt anvisningarna till lagrummet anses sådant barn ej tillhöra arbetspersonalen med mindre barnets inkomst av arbete eller eljest är så stor att den föranleder skatteplikt för barnet enligt 51 §, dvs den beräknade beskattningsbara inkomsten i kommunen uppgår till minst 100 kr. Motsvarande bestämmelser gäller enligt lagen (1947:576) om statlig inkomstskatt.

2.3.4 *Rapporten till Nordiska socialpolitiska kommittén*

I sin rapport till Nordiska socialpolitiska kommittén om samordning av de nordiska ländernas semesterlagstiftningar (Nordisk udredningsserie nr 15/71) anför ämbetsmannautskottet följande.

I den finska, norska och svenska lagstiftningen förekommer, i motsats till vad förhållandet är i Danmark, undantag från semesterlagstiftningens tillämpning när

det gäller arbetstagare som är medlem i arbetsgivarens familj eller står i visst släktskapsförhållande till arbetsgivaren. Undantaget torde ha sin grund i att man har ansett det ogörligt att övervaka efterlevnaden av semesterreglerna i sådana arbetsförhållanden som det här är fråga om. I och för sig synes det dock angeläget att principen om semesterrätt kommer till uttryck i lagstiftningen även i fråga om anställning under sådana förhållanden som det här gäller, att alltså arbetstagarna blir tillförsäkrade laglig rätt till semester. Problemen med övervakningen av bestämmelsernas efterlevnad måste därvidlag enligt utskottets mening anses sekundära. Det kan erinras om att någon särreglering i övrigt avseende anställningsförhållanden av denna art i stort sett inte förekommer. I det vanliga fallet att semesterrätten reglerats i kollektivavtal saknar för övrigt undantaget betydelse. Det finns därför anledning ifrågasätta om inte undantagsbestämmelsen borde avskaffas.

2.4 Arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst

2.4.1 *Förarbeten*

Semesterlagen gäller inte för arbetstagare som "avlönas uteslutande genom andel i vinst". Undantaget har följt med ända sedan 1938 års semesterlag och .går tillbaka på ett förslag av 1936 års semestersakkunniga. Som skäl för undantaget anförde kommittén (SOU 1937:49 s 120 f):

Från lagens tillämplighetsområde föreslås vidare att undantagas sådana personer, som avlönas uteslutande genom andel i vinsten. Denna bestämmelse överensstämmer med en i konventionen angående semester för sjöfolk intagen föreskrift. Anledningen till undantaget är självfallet den, att en sådan person icke i egentlig mening är att anse såsom en löntagare. Han kan i stället betraktas såsom kompanjon till arbetsgivaren, och det kan till och med ifrågasättas, huruvida han icke direkt är att anse såsom en självständig företagare och alltså av sådan anledning icke faller under lagstiftningen. Då undantaget gjorts tillämpligt allenast å dem, som "uteslutande" avlönas genom andel i vinsten, komma de personer, som förutom en fastställd lön äga rätt till tantiem, att falla under lagen. För vissa handelsresande torde sådana avlöningsbestämmelser gälla, att de icke äga rätt till någon fast lön utan att de avlönas endast genom provision. Denna provision beräknas emellertid å omsättningen och icke å vinsten, varför lagen kommer att bliva tillämplig även å sådana arbetstagare.

Undantagsregeln har därefter aldrig satts ifråga vid senare ändringar av semesterlagen. Den har flyktigt berörts en gång, nämligen av 1942 års semesterkommitté. Kommittén anmärkte med hänvisning till AD:s dom 1941:73 att undantaget inte avsåg sådan arbetstagare som avlönas med provision, beräknad på omsättningen.

2.4.2 *Annan arbetsrättslig lagstiftning*

I den numera upphävda lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare fanns en motsvarande undantagsbestämmelse för arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst. Bestämmelsen motiverades med att det beträffande denna arbetstagarkategori förelåg så speciella förhållanden att den generellt borde undantas från lagens tillämpningsområde (prop 1971:107 s 63 och 118). Undantaget har dock utgått i anställnings-

skyddslagen (1974:12).

Undantaget för arbetstagare som avlönas uteslutande genom vinstandel förekommer inte i någon annan lag än semesterlagen.

2.4.3 *Internationellt*

ILO-konventionen om semester är tillämplig på alla arbetstagare utom sjömän (Art 2:1). Undantag kan emellertid göras för begränsade kategorier av arbetstagare, vilkas förhållanden ger upphov till särskilda problem av betydande vikt avseende konventionens efterlevnad eller avseende lagstiftningsmässiga eller konstitutionella ämnen. Sådana undantag måste föregås av att berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer hörs, och undantagen måste redovisas i rapporterna till Internationella arbetsorganisationen om konventionens tillämpning (Art 2:2 och 2:3).

I de norska och finska semesterlagarna undantas uttryckligen personer som får ersättning för sitt arbete uteslutande genom andel i vinst. I Norge utesluts också de som avlönas väsentligen med lott eller på liknande sätt. Därigenom faller de flesta norska fiskare utanför semesterlagen.

2.4.4 *Rättstillämpningen*

Förutom det tidigare omnämnda rättsfallet från arbetsdomstolen (AD 1941:73), kan följande fall nämnas:

NJA 1947 s 365: En tandläkare S har ansetts som arbetstagare hos en annan tandläkare T och berättigad till semesterlön.

Enligt kontrakt anställdes S av T såsom tandläkare vid T:s privatklinik. Ersättning skulle utgå till S med viss procentuell andel av det av honom på kliniken inarbetade och av patienter erlagda bruttobeloppet. S skulle erhålla en månads semester. Någon lön under semestern var inte avtalad. Kontraktet avsågs skola förlängas på viss tid, därest det icke av någondera parten uppsagts tre månader före avtalstidens utgång.

I målet upplystes att T såsom innehavare av kliniken svarade för alla dess omkostnader samt ledde kliniken i ekonomiskt och organisatoriskt avseende, att S:s arbete bestod uteslutande i behandling av till kliniken inkomna patienter, att S hade att följa för kliniken fastställd taxa, att S efter slutbehandling av patient utfärdade kvitto å behandlingskostnaden, vilken av patienten erlades i klinikens kassa, samt att S månadsvis i efterskott erhöll sin andel enligt kontraktet av de influtna beloppen.

NJA 1949 s 683: En skeppare ansågs av samtliga instanser vara anställd i förhållande till det bolag vars fartyg han förde.

Skepparen var enligt avtal med bolaget anställd mot villkor att uppbära viss andel av den inseglade bruttofrakten och skulle enligt en särskild instruktion antaga besättning, bestrida egen och besättningens hyror samt betala hälften av kostnaden för brännoljeförbrukningen; för övriga kostnader skulle bolaget svara. Bolaget skulle ensamt sköta befraktningen, och skepparen hade ingen rättighet att träffa befraktningsavtal utan bolagets medgivande.

NJA 1962 not C 174:

Två personer hade i kompanjonskap bedrivit fiske. En tredje person O hade biträtt dem vid fisket. Gottgörelse för sitt arbete hade O erhållit enligt grundtal, vilket under senare år inneburit att han för varje sju och ett halvt kilo fångad ål fått ett kilo. Dessutom hade han fått en tredjedel av annan fångad fisk än ål. Domstolarna fann,

att då O inte avlönats uteslutande genom andel i vinsten utan genom andel i fångsten, semesterlagen var tillämplig på honom.

2.5 Kommitténs överväganden

Semesterlagen reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetstagarbegreppet har inte närmare definierats i lagen utan tolkningen härav har överlämnats till rättstillämpningen. Semesterlagen bygger på det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, vars närmare innebörd fastställs genom en helhetsbedömning av olika faktorer som anses kännetecknа ett tjänsteavtal eller ett uppdragsavtal.

Kommittén anser att den närmare innebörden av begreppet arbetstagare i semesterlagen som hittills bör avgöras av rättstillämpningen. Bedömningen bör utgå från det civilrättsliga arbetstagarbegreppet sådant det har utformats i rättspraxis. Det är uppenbart att den personkrets som omfattas av semesterlagen successivt har utvidgats under årens lopp sedan 1938 års semesterlag. Eftersom rättsfallen från semesterlagens område har varit få på senare år, är det svårt att fastställa hur långt denna utveckling har fortskridit och vilket inflytande FD:s praxis skall ges vid bedömningen av semesterlagens tillämpningsområde. Arbetsrättskommittén har uttalat att det får anses angeläget att domstolarna tillämpar det civilrättsliga arbetstagarbegreppet enhetligt, om inte starka skäl, hänförliga exempelvis till den aktuella lagstiftningens syfte eller utformningen i övrigt, i enskilda fall talar för annat (SOU 1975:1 s 725). Kommittén kan instämma i detta uttalande, men vill samtidigt framhålla att FD:s praxis inte utan vidare kan vara vägledande vid gränsdragningen mellan tjänsteavtal och uppdragsavtal vid tillämpningen av semesterlagen. Det är uppenbart att FD tillämpar ett vidsträckt arbetstagarbegrepp. Detta kan delvis bero på den schablonmässiga bedömningen inom socialförsäkringen. När likartade fall skall jämföras måste skiljaktigheterna i socialförsäkringslagstiftningen och semesterlagstiftningen beaktas. Det är alls inte givet att ett fall som FD bedömt som arbetstagare enligt socialförsäkringslagstiftningen också skall anses som arbetstagare enligt semesterlagen. Vid tillämpningen av semesterlagen är lagens syfte att bereda en anställd en viss tids ledighet för vila och avkoppling av stor betydelse. Ett svagt rekreationsbehov kan peka mot att ett arbetstagarförhållande inte skall anses vara för handen. Det kan t ex gälla en bisyssla som en person sköter vid sidan av normalt heltidsarbete på sådant sätt att han ensam kan bestämma omfattningen av sin arbetsinsats.

FD:s arbetstagarbegrepp kommer dock att gälla för den särskilda semesterlönen enligt 15 § förslaget på grund av kopplingen till socialförsäkringen. Fall kan alltså tänkas, där personer som inte är arbetstagare i semesterlagens mening får särskild semesterlön vid t ex sjukdom.

Att familjemedlemmar ställts utanför semesterlagen har ursprungligen motiverats med att samhället inte bör gripa in med tvingande lagstiftning i familjeförhållanden. Vidare torde också svårigheter att kontrollera efterlevnaden av lagen ha spelat en viss roll. Motsvarande undantag finns i annan arbetsrättslig lagstiftning, medan däremot lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning gäller alla arbetstagare utan undantag. Kommittén

anser att en lag av semesterlagens typ som bärs upp av ett utpräglat skyddsintresse, bör omfatta alla arbetstagare, oavsett familjebanden. Svårigheter att i enstaka fall övervaka att lagen följs bör stå tillbaka för detta skyddsintresse. Undantaget saknar vidare betydelse i det vanliga fallet att semestervillkoren regleras i kollektivavtal. Kommittén anser därför att undantaget för familjemedlem kan avskaffas utan olägenhet, vilket överensstämmer med vad det nordiska ämbetsmannautskottet har rekommenderat (se avsnitt 1.4.2).

Undantaget för arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst finns inte i annan arbetsrättslig lagstiftning. Det har ingen särskild semesterrättslig bakgrund utan är hämtat från en konvention om semester för sjöfolk. En person som avlönas uteslutande genom andel i vinst är uppenbarligen inte löntagare i vanlig bemärkelse. Det kan endast i sällsynta undantagsfall tänkas att en person med denna löneform är arbetstagare i semesterlagens mening. Undantaget kan alltså utan vidare tas bort ur semesterlagen.

3 Semesterns längd

3.1 Bakgrund

Enligt 1938 års semesterlag var semestern högst 12 vardagar om året. Genom en ny semesterlag 1945 förbättrades semesterförmånerna på flera punkter. Semestern var dock fortfarande lika lång för alla arbetstagare som omfattades av lagen, eller högst 12 arbetsdagar om året. Redan 1946 ändrades emellertid reglerna om semesterns längd. Ungdomar under 18 år fick då rätt till tre veckors semester. Genom en lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med särskilt pressande eller hälsofarligt arbete utsträcktes semestern till tre veckor för gruvarbetare, nattarbetare och mörkrumsarbetare. För arbetstagare med radiologiskt arbete bestämdes semestertiden till sex veckor. Förlängningen för dessa grupper motiverades med arbetarskyddssynpunkter.

Frågan om en förlängning av den allmänna semestern till tre veckor togs upp i riksdagen år 1947. Efter utredning genomfördes vid 1951 års riksdag tre veckors semester för alla arbetstagare. De särskilda förmånerna för ungdomar, gruvarbetare, nattarbetare och mörkrumsarbetare föll bort. År 1960 tillsattes den kommitté som år 1962 lade fram förslag till vår nuvarande semesterlag. Lagen, som trädde i kraft den 1 juli 1963, innebar bl a att semestern förlängdes till fyra veckor. Full fyraveckorssemester utgick enligt den nya lagen första gången under år 1965.

Samtidigt som semestern har förlängts från två till fyra veckor har den allmänna arbetstiden sänkts från 48 till 40 timmar i veckan. 40-timmarsveckan genomfördes helt vid årsskiftet 1972–1973. Under år 1974 har avtal träffats om ytterligare förkortning av arbetstiden för underjordsarbetare och vissa skiftarbetare.

3.2 Vissa kollektivavtal

Semesterlagen anger den undre gränsen för semesterns längd. Arbetstagare kan således genom avtal tillförsäkras bättre förmåner än vad lagen ger. Avtal om längre semester än den lagstadgade är inte ovanliga.

Statstjänstemän

Statstjänstemännen följer allmänt avlöningsavtal för statliga och vissa andra tjänstemän (AST). Enligt detta varierar semestern efter lönetariffklass eller lönegrad och levnadsålder. Semesterns längd i vardagar per år framgår av följande uppställning:

Lönetariffklass eller lönegrad	Levnadsålder		
	–29 år	30–39 år	40 år–
T 1–4	24	27	30
T 5–11, F 1–7 L 1–7	27	30	33
F 8– L 8–	33	36	40

Extra tjänstemän med kortare anställningstid än sex hela kalendermånader har 24 dagar. Om semestern till viss del tas ut under vinterhalvåret, ökar den med upp till tre dagar.

Antalet tjänstemän, fördelat efter semesterns längd, framgår av nedanstående uppställning. Siffrorna bygger på 1973 års statistik.

Semesterdagar/år	Heltid			Deltid		
	Lönegradsplacerade	Arvodesanställda	Summa	Lönegradsplacerade	Arvodesanställda	Summa
24	12 300	1 000	13 300	800	1 900	2 700
27	49 800	4 500	54 300	5 100	8 900	14 000
30	38 600	1 300	39 900	5 500	3 100	8 600
33	105 200	1 800	107 000	11 900	9 000	20 900
36	12 200	1 000	13 200	500	500	1 000
40	31 600	500	32 100	300	–	300
Summa	249 700	10 100	259 800	24 100	23 400	47 500

Tjänstemän i lönegrad F 13 och högre vid de allmänna försäkringskassorna ingår i redovisningen.

Tjänstemän som har rätt till ferie (flertalet tjänstemän på löneplan L samt arvodesanställda timlärare), 103 000 heltidsanställda och 25 000 deltidsanställda, ingår ej i redovisningen.

Vid årsskiftet 1971/72 fördes flertalet arbetare i statens tjänst, ungefär 50 000, över till tjänstemannaanställning. För vissa tjänstemän, huvudsakligen de som tidigare haft arbetaranställning vid de affärsdrivande verken samt myndigheter inom försvaret, karolinska sjukhuset, statens vägverk, sjöfartsverket och arbetsmarknadsstyrelsen, bestäms avlöningsförmånerna genom avlöningsavtal för statliga tjänstemän med R-tjänster (AST-R). Enligt detta är semesterns längd följande:

Ålder			
–20	21–29	30–39	40
24	27	30	33

Även här har extra tjänstemän med kortare anställningstid än sex hela kalendermånader 24 dagars semester. I fråga om ökning av antalet semes-

terdagar vid "vintersemester" av viss omfattning gäller detsamma som enligt AST.

Semesterns längd för denna grupp av statstjänstemän visas i följande uppställning.

Heltid		Deltid	
Semesterdagar/år	AST-R	Semesterdagar/år	AST-R
24	1 100	24	200
27	9 100	27	200
30	6 700	30	200
33	15 300	33	400
Summa	32 200	Summa	1 000

Därtill kommer omkring 30 000 arbetstagare som följer andra avtal än AST-R. Av dessa har omkring 15 000 fem veckors semester eller mer.

De arbetstagare som ej har gått över till tjänstemannaställning, dvs främst arkivarbetare och vissa beredskapsarbetare, följer semesterlagens bestämmelser i fråga om semesterns längd.

Kommunalanställda

För kommunaltjänstemän varierar semesterns längd efter ålder och lönegrad. Systemet påminner om det statliga. Semestern är högst 39 dagar. Fast anställda i slutlönegrad får alltid längre semester än vad som följer av semesterlagen.

Övriga arbetstagare inom kommunerna, dvs de som organiseras av Svenska Kommunalarbetareförbundet eller omkring 275 000, har samma semester som tjänstemän i motsvarande löneläge.

Fördelningen framgår av följande uppställning:

Samtliga landstingsanställda fördelade efter semesterns längd

Semesterns längd/dgr	Antal	Procent av samtliga anställda
24	52 900	23
26	34 500	15
29	46 000	20
32	92 000	40
39	4 600	2

Samtliga anställda i primärkommunerna fördelade efter semesterns längd per 1.3 1974

Semesterdagar	Anställda[a]	Semesterdagar	Anställda
24	105 000	31	2 600
26	57 000	32	131 800
27	600	39	11 400
29	46 200		

[a] Uppgift saknas för omkring 25 500 anställda

Privattjänstemän

Inom PTK-området (SIF, SALF, CF och vissa HTF-avtal) bestäms semesterns längd av lönens storlek. Följande inkomstgränser gäller:

Månadslön 31/12 1974	Vardagar
– 5 570	24
5 570– 8 585	27
8 585–11 780	30
11 780–	33

Flertalet HTF-avtal har andra regler om semesterns längd.

Semesterns längd för tjänstemän inom PTK-området enligt 1973 års lönestatistik:

	Dagar						
	24	25	26	27	28	29	30
Antal tjänstemän	229 638	241	473	47 907	641	95	11 193
Procentuell fördelning	78.6	0.1	0.2	16.4	0.2	0.0	3.8

	Dagar						
	31	32	33	34	35	36	Medelvärde
Antal tjänstemän	100	76	1 188	295	23	355	
Procentuell fördelning	0.0	0.0	0.4	0.1	0.0	0.1	24,8

Vissa andra avtal utanför SAF

Organisation	1	2
Försäkringsbolagens förhandlingsorganisation	12 000	7 300
Sveriges Redareförening	14 000	ca 300
Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation	30 000	9 000
Skogs- och Lantarbetsgivareföreningen	22 000	ett fåtal
Föreningen Skogsbrukets Arbetsgivare	20 000	ca 50
Kooperationens förhandlingsorganisation	84 000	4 800
Tidningarnas Arbetsgivareförening	28 400	7 100
Statsföretagens Förhandlingsorganisation	55 000 (31 000 arbetare 24 000 tjänstemän)	13 500 tjänstemän varav 6 500 30 dagar eller mer

1 Antal arbetstagare.
2 Antal arbetstagare med längre semester än 4 veckor.

LO-området

LO:s medlemmar följer i allmänhet semesterlagen. Bättre semesterförmåner har främst medlemmarna på den offentliga sektorn. Därutöver har skorstensfejarna två extra semesterdagar fr o m 1974 års avtal.

3.3 Semesterns längd i vissa andra länder

Samtliga *nordiska länder* har lag på fyra veckors allmän semester. I Danmark och Norge är avtal om längre semester än fyra veckor sällsynta. Någon motsvarighet till den förmånligare ställning som t ex statstjänstemännen har i Sverige finns således inte där. Enligt den finska lagen får den som har varit anställd tio år utan avbrott två extra semesterdagar varje år. På den offentliga sektorn ger också längre anställningstid rätt till förlängd semester. Sålunda får en arbetstagare 30 semesterdagar/år efter 10 års anställning och 36 dagar efter 15 år.

I Norge har förslag lagts fram om två veckors extra semester för arbetstagare och jordbrukare som är äldre än 60 år. Den första veckan skall kunna tas ut fr o m 1975 och den andra fr o m 1977. Kostnaderna för förlängningen skall täckas över statsbudgeten genom en höjning av arbetsgivaravgiften. I övrigt föreligger inga förslag att förlänga den lagstadgade semestern i något av våra nordiska grannländer.

Semesterns längd inom *EG-staterna* framgår av följande översikt, som också innehåller uppgifter om arbetstiderna i medlemsstaterna.

	År	Belgien	Västtyskland	Frankrike	Italien	Luxemburg	Holland	England	Irland	Danmark
1. Lagstadgad veckoarbetstid, tim	1973	45	48	40	48	44	48	–	48	–
2. Veckoarbetstiden enligt kollektivavtal		40–43	40	40–44	40	40–44	40	40	40	40
3. Semester enligt lag (dagar)	1973	18	15–18[a]	24	12	18–24	15–18	–	15–18	24
4. Semester enligt kollektivavtal	1973	20–22	18–24	24	14–20	18–24	17–20	15–18	18	24

[a] Se texten nedan.

Den lagstadgade minimisemestern i *Västtyskland* höjdes till 18 vardagar den 1 november 1974. Den förvärvas efter 6 månaders anställning. Ungdomar har dock längre semester. Sålunda har den som är under 18 år 24 dagar. Enligt ett förslag till ny arbetarskyddslag för minderåriga skall semestern förlängas till 30 arbetsdagar för 15-åringar, 27 dagar för 16-åringar och 25 dagar för 17-åringar. Ungdomar i gruvarbete under jord får på grund av sin särskilda arbetssituation en tilläggssemester på tre dagar inom varje åldersgrupp. – I Västtyskland regleras semestern i stor utsträckning genom kollektivavtal. Endast 5 % av arbetstagarna tvingas nöja sig med den lagstadgade minimisemestern. Enligt kollektivavtalen[1] har en arbetare i genomsnitt 20,5 arbetsdagar per år och en tjänsteman 20,1. Flertalet arbetstagare har 21 arbetsdagar. Dessa dagar avser enbart grundsemester. Därtill kommer olika tillägg t ex på grund av ålder eller anställningstid. Tar man med detta i bilden är semestrarna betydligt längre, i genomsnitt 26,7 arbetsdagar för arbetare och 27,8 för tjänstemän. Endast färre än 6 % av arbetarna och 1 % av tjänstemännen har kortare semester än 4 veckor. Det vanligaste är 28 arbetsdagar.

I *England* finns ingen semesterlag. Den brittiska regeringen har därför avböjt att ratificera 1970 års ILO-konvention om semester. Arbetsmarknadens parter förutsätts reglera frågor om semesterledighet och semesterersättning genom fria överenskommelser. De avtal som finns om semester på olika områden varierar avsevärt. Skillnader förekommer mellan olika branscher men också i många fall mellan olika företag inom samma bransch. Det är vanligt att längden av semestern och semesterlönen beror på ålder och anställningstid. Det stora flertalet industriarbetare torde numera ha två veckors årlig semester. Krav på längre semester har rests i ökad utsträckning. Den nuvarande regleringen av lönerna är utformad så att parterna stimuleras till förbättrade överenskommelser om semesterledighet och semesterersättning. Inom några områden har därför frågan om minimisemester förts fram och lett till överenskommelser om 3–4 veckors semesterledighet.

EG-kommissionen lade i början av år 1974 som ett led i det sociala handlingsprogrammet fram förslag om allmän tillämpning av principerna om

[1] Uppgifterna är hämtade från en undersökning av semesterbestämmelserna i olika kollektivavtal. Undersökningen har företagits av Bundesministerium für Arbeit und Socialordnung och avser förhållandena den 31.12.1972.

40 timmars arbetsvecka och 4 veckors semester. Kommissionen valde den mjukare formen rekommendation och inte ett för medlemsstaterna bindande direktiv. Förslaget gick ut på att 40-timmarsveckan skulle genomföras före utgången av år 1976. Ministerrådet har senare beslutat att förslaget i bägge fallen skall genomföras före utgången av år 1978. Medlemsländerna uppmanades dock att om möjligt uppnå de rekommenderade målen tidigare. Storbritannien gjorde omedelbart den deklarationen att man inte kunde tänka sig ett snabbare genomförande med hänsyn till landets svåra ekonomiska läge. Rådsbeslutet har liksom kommissionsförslaget formen av en rekommendation till medlemsländerna, som inte är bindande.

I *Österrike* är den lagstadgade semestern 18 arbetsdagar. Semestern stiger till 24 dagar efter 10 års tjänst och till 30 dagar efter 25 års tjänst. Vissa grupper har genom särbestämmelser rätt till längre semester. Beträffande reformer rörande arbetstiden förekommer bl a önskemål om förlängning av minimisemestern till fyra veckor.

I *Schweiz* är semestern förbundsrättsligt reglerad sedan år 1966. Alla arbetstagare har rätt till minst två veckors semester. Ungdomar och lärlingar har rätt till minst tre veckors betald semester. Kantonerna kan föreskriva att semestern skall ökas med en vecka. För ungdomar och lärlingar kan semestern också höjas till fyra veckor. Det finns inga planer på en förlängning av den lagstadgade minimisemestern, men semestrarna förbättras löpande genom avtal. Det övervägande antalet kollektivavtal ger rätt till tre veckors semester efter ett års tjänst. Vidare förverkligas en fjärde semestervecka genom kollektivavtal.

3.4 Kostnader

En förlängning av årssemestern med en vecka motsvarar en förkortning av veckoarbetstiden med knappt en timme. Förkortningen av dagarbetstiden blir omkring tio minuter. På LO/SAF-området kan kostnaden för en förlängning av den lagstadgade semestern från fyra till fem veckor uppskattas till 2,2 % per arbetad timme. Inom PTK-området, där drygt 20 % av tjänstemännen har längre semester än 4 veckor, kan kostnaden beräknas till 1,9 %. På den kommunala sidan blir motsvarande kostnad ungefär 0,9 %. Kostnaderna blir lägst på den statliga sektorn, eftersom merparten av statstjänstemännen redan har fem veckors semester eller längre.

Med utgångspunkt i dessa siffror torde en förlängning av den lagstadgade semestern för hela arbetsmarknaden med en vecka komma att kosta omkring 2 % per arbetad timme. Räknat på hela lönesumman blir kostnaderna något lägre, beroende bl a på att semesterlönen inte ingår i beräkningen. Därvid har hänsyn endast tagits till rena lönekostnader och inte till andra kostnader som kan följa med en förlängd semester, t ex minskat utnyttjande av maskiner.

3.5 Kommitténs överväganden

Av tidigare redovisade siffror framgår att stora grupper av arbetstagare, främst stats- och kommunalanställda, redan har längre semester än fyra veckor på grund av avtal (se även semesterundersökningen, bil 2 tab 1). Det är i första hand LO-medlemmarna utanför den offentliga sektorn och de privattjänstemän som inte når upp till de löner som ger rätt till extra semesterdagar som får nöja sig med fyra veckors semester enligt lag. Införandet av en femte semestervecka skall därför först och främst ses som ett led i en önskvärd utjämning av semesterförmånerna mellan olika grupper på arbetsmarknaden.

En förlängning av den lagstadgade semestern med en vecka innebär endast en begränsad förkortning av arbetstiden och kostnaderna för reformen är måttliga. Det torde därför stå utom tvivel att förutsättningar finns att inom en snar framtid förlänga den lagstadgade semestern från fyra till fem veckor. Kommittén saknar anledning att närmare uttala sig om när och hur löntagarna skall ta i anspråk tillgängligt reformutrymme. Det är i första hand en angelägenhet för de berörda fackliga organisationerna. Kommittén har utformat sitt förslag så att huvuddelen av arbetstagarna skall kunna få ut fem veckors betald semester under år 1977.

Semesterlagen tillförsäkrar alla arbetstagare lika lång semester. I lag har undantag endast gjorts för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete. Som framgår närmare av kap 11 föreslår kommittén att denna lag skall upphävas.

Tidigare skedde en viss uppdelning i lagen. Enligt semesterlagen från år 1946, då den allmänna semestern var två veckor, fick ungdomar under 18 år längre semester än övriga. Likaså hade vissa arbetstagare med pressande eller hälsofarligt arbete (vissa gruvarbetare, nattarbetare och mörkrumsarbetare) förlängd semester. Dessa särbestämmelser upphävdes i samband med att treveckorssemestern genomfördes år 1951.

Enligt vissa kollektivavtal på tjänstemannasidan beror semesterns längd på arbetstagarens ålder och lön. I något fall är tjänsteställningen också av betydelse. Från utlandet finns exempel på att semestern varierar efter anställningstid och arbetets art. Sådana skillnader ter sig i många fall orättvisa. Det är uppenbart att sådana faktorer som t ex lönens storlek eller tjänsteställningen inte har något samband med behovet av semestervila. Skiljaktigheter i förmåner kan också ge upphov till spänningar mellan olika grupper av arbetstagare. Riktpunkten för semesterlagstiftningen måste därför vara att olikheterna i semesterförmåner skall utjämnas i största möjliga utsträckning.

Vad särskilt gäller frågan om längre semester för äldre arbetstagare kan sägas att en sådan regel kan föra med sig ett motstånd att anställa äldre arbetskraft. Vidare kan längre semester för äldre arbetstagare leda till missämja på arbetsplatsen, då personer med lång anställningstid kan få kortare semester än personer som är äldre till åren men har kortare anställningstid.

Tidigare har lagen tillförsäkrat vissa arbetstagare med särskilt pressande eller hälsofarligt arbete förlängd semester. Det kunde ha ett visst berättigande då den allmänna semestern var kort och arbetarskyddet föga utvecklat. Emellertid är en längre semester inte det bästa sättet att kompensera

en dålig arbetsmiljö. Brister i arbetsmiljön skall i första hand avhjälpas genom åtgärder direkt på arbetsplatsen. Eftersom grunden för lagstiftningen måste vara att lagen skall garantera alla arbetstagare likformiga semestervillkor, finns inte skäl att i lag införa några särbestämmelser för vissa grupper av arbetstagare i fråga om semesterns längd.

4 Förvärv av semesterrätt

4.1 Semesterlagens huvudregler

Semester tjänas in på grund av arbetstagarens arbete under ett år, *kvalifikationsåret*. Detta behöver inte sammanfalla med ett kalenderår utan kan omfatta annan lika lång period. Semester utgår enligt lagens huvudregel året näst efter kvalifikationsåret. Överenskommelse kan dock träffas om att semestern, helt eller delvis, skall utgå tidigare; *förskottssemester*.

Den som har arbetat 15 dagar under en och samma månad förvärvar två semesterdagar. Den som har arbetat minst 8 dagar får en semesterdag. Arbetstidens längd saknar betydelse. Som arbetade dagar räknas inte bara fulla arbetsdagar utan även dag då arbetstagaren har arbetat någon enstaka timme för arbetsgivarens räkning.

Särbestämmelser gäller för hemarbetare och andra s k okontrollerade arbetstagare. Dessa har endast rätt till särskild semesterlön men ingen ledighet. Den särskilda semesterlönen beräknas på all arbetsinkomst under kvalifikationsåret.

Principen att semester tjänas in på grund av det utförda arbetet under en kalendermånad har mjukats upp genom reglerna i 7 §. Här jämställs inom vissa gränser frånvaro av särskilt angivna skäl med arbetad tid *(privilegierad frånvaro)*. Det gäller frånvaro på grund av semester, yrkesskada, sjukdom, havandeskap, militärtjänst, vapenfri tjänst och tjänstgöring i civilförsvaret.

Vid annan frånvaro än semester gäller att frånvaron inte ger rätt till semester, om arbetstagaren av annan orsak än driftsuppehåll för samtidig semester uppenbarligen inte skulle ha kunnat få arbete under frånvarotiden. Räckvidden av denna bestämmelse har inskränkts i 21 § sista stycket lagen om anställningsskydd. Enligt denna regel tjänas semesterrätt in också vid sjukdom och därmed jämställt förhållande som inträffar när permittering har varat längre än 14 dagar i följd eller mer än 30 dagar under samma kalenderår.

4.2 Huvuddragen av kvalifikationsreglerna i övriga nordiska länder

4.2.1 *Danmark*

Enligt dansk lag är kalenderåret kvalifikationsår. Före år 1967 tillämpades brutet kvalifikationsår 1.4–31.3. Den semester som har tjänats in skall tas ut inom ett år från 1.4 året efter kvalifikationsåret. Semestern är två dagar för varje månads sysselsättning. Om anställningen har varat kortare tid än en månad, beräknas semestern på liknande sätt i förhållande till anställningens längd. Varje arbete, oavsett hur kortvarigt det är, ger alltså rätt till semester. Det fordras inte heller att arbetet har utförts hos den arbetsgivare som arbetstagaren har, när semestern skall tas ut. Den senaste arbetsgivaren skall ge den anställde semesterledighet, vars längd bestäms av det antal dagar som den anställde sammanlagt har arbetat under kvalifikationsåret. Med arbetade dagar jämställs dagar då arbetstagaren varit borta av vissa skäl. Semesterlön utgår alltid, oavsett hur kort en anställning varat.

4.2.2 *Norge*

Den norska lagen skiljer sig helt från semesterlagarna i övriga nordiska länder. Den ger rätt till semester av enhetlig längd utan krav på intjänande. Reglerna om kvalifikationsår avser endast storleken av semesterersättningen. Som kvalifikationsår gäller tiden 1.5–30.4. Den semesterlön som då har tjänats in betalas ut i samband med semestern det följande semesteråret (tolvmånadersperioden efter kvalifikationsårets utgång). Semesterns längd är oberoende av intjänandevillkor. Alla arbetstagare som omfattas av den norska lagen har rätt till fyra veckors semester varje semesterår. Endast den som har anställts senare än den 30 september under semesteråret saknar rätt till semesterledighet. Varje anställning som varar minst sex dagar ger rätt till semesterlön. Bisysslor är dock undantagna. Reglerna om privilegierad frånvaro är knutna till reglerna om intjänande av semesterlön.

4.2.3 *Finland*

Enligt finsk lag löper kvalifikationsåret under tiden 1.4–31.3. Semestern utgår sedan under tiden 2.5–30.9. Arbetstagaren tjänar in två semesterdagar för varje kalendermånad, då han arbetat minst 14 dagar hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid än 10 år hos samma arbetsgivare får 26 semesterdagar för tolv fulla kvalifikationsmånader. I Finland gäller dessutom regler som ger rätt till semesterersättning även i åtskilliga fall då det utförda arbetet inte har varit av den omfattning att det ger rätt till semester. Sålunda får alla semesterersättning som vid kvalifikationsårets slut eller vid anställningens upphörande har arbetat minst 14 dagar.

4.3 Avtal om förskjutning av kvalifikationsåret

Lagens huvudregel om föregående år som kvalifikationsår för semestern medför att det dröjer lång tid från det att semestern tjänas in tills arbetstagaren får ut semestern. En nyanställd kan därför få vänta rätt länge innan han får full semester första gången. Den som ofta byter anställning löper risk att få ut sin semester enbart i form av kontant ersättning i stället för som betald ledighet. En annan nackdel med lagens system är att löneökningen under semesteråret inte direkt påverkar semesterlönens storlek för de tim- och ackordsavlönade. Semesterlönen räknas ju ut på arbetstagarens inkomst under året före semestern. I tider med kraftiga kontanta lönehöjningar innebär detta en klar nackdel för de tim- och ackordsavlönade i jämförelse med de månadsavlönade. De sistnämnda får ju ut sin vanliga lön under semestern, dvs med semesteråret löneökning inräknad. En viss hänyn har dock tagits till detta förhållande genom att procenttalet har höjts med en halv procent.

Dessa olägenheter kan mildras eller undanröjas genom att avtal träffas om avvikelse från lagens kvalifikationsregler. Semestern kan sålunda efter överenskommelse helt eller delvis läggas tidigare än året efter kvalifikationsåret. Genom att överenskommelse träffas om att annan tid än föregående kalenderår skall vara kvalifikationsår vinner man den fördelen att kvalifikationsåret kommer närmare den vanliga semesterperioden, dvs i allmänhet sommaren. Arbetstagaren får alltså en längre semester redan under sitt första anställningsår. Om kvalifikationsåret t ex bestäms till tiden 1.5–30.4, får en arbetstagare som har börjat sin anställning 1.9.1974 och som har tjänat in full semester för varje månad under kvalifikationsåret rätt till 16 semesterdagar under sommaren 1975 mot endast 8 om lagens regler skulle ha följts. Den som har börjat arbeta 1.1.1975 kan tjäna in 8 semesterdagar fram till 1.5.1975. En annan fördel med brutet kvalifikationsår är att lönehöjningen under första delen av semesteråret ger utslag i semesterlönen för de tim- och ackordsavlönade.

En överenskommelse om förskjutning av kvalifikationsåret får som följd en motsvarande förskjutning av det år, då semestern skall utgå. I vårt exempel ovan skall alltså semestern tas ut under tiden 1.5.1975–30.4.1976.

Som exempel på kollektivavtal med andra kvalifikationsbestämmelser än semesterlagens kan nämnas de avtal som har slutits av Grafiska fackförbundet. Inom det grafiska facket räknas tiden från 1.7 föregående år t o m 30.6 löpande år som kvalifikationsår för semester. Den semester som har tjänats in under denna tid utgår sedan under löpande kalenderår. Ett annat exempel är frisörfacket, som har tiden 1.6–31.5 som kvalifikationsår.

Någon särskild form krävs inte för överenskommelse om ändrat kvalifikationsår. Ett enskilt avtal får dock inte strida mot ett kollektivavtal (se t ex AD 1956:9). Avtalet får heller inte inskränka arbetstagarens förmåner enligt semesterlagen. Överenskommelsen bör lämpligen träffas i samband med anställningen. Inget hindrar dock att avtalet träffas senare. Arbetsgivaren kan inte ensidigt bestämma att semestern skall utgå i förskott. En ändring av kvalifikationsåret kan även komma till stånd genom en tyst överenskommelse. I plenimålet NJA 1945 s 240 ansågs att överenskommelse

om löpande kalenderår såsom kvalifikationsår för semester kunde komma till stånd utan att uttryckligt avtal träffas därom. AD har dock i domen 1974:33 uttalat att rättsfallet NJA 1945 s 240, vilket gällde 1938 års semesterlag, inte längre kan anses vara vägledande sedan en regel om avräkning av förskottssemester har införts genom 1945 års semesterlag. Enligt AD finns det numera anledning att se annorlunda än tidigare på det förhållandet att arbetstagaren under det år då han anställs utan invändning tar emot semester. Från båda parters synpunkt ligger det enligt AD närmast till hands att anta att avsikten varit att semestern skall betraktas som förskottssemester på vilken avräkningsregeln är tillämplig och att ifråga om kvalifikationsår och tid för åtnjutande av semester lagens bestämmelser skall gälla.

Om parterna är ense, kan de välja vilken som helst period om tolv månader som kvalifikationsår, således även *löpande kalenderår* eller *löpande anställningsår*. Om arbetstagaren exempelvis anställs 1.11.1974 och avtalar om *löpande anställningsår* som kvalifikationsår har han till fullo tjänat in sin semester 31.10.1975. Har förskottssemester utgått riskerar arbetsgivaren att arbetstagaren slutar innan semestern tjänats in helt. För sådana fall är det inget som hindrar att parterna kommer överens om att arbetsgivaren får göra avdrag på lönen med ett belopp som svarar mot den överskjutande delen av semestern. När det gäller ett tjänsteavtal som grundas på kollektivavtal, måste dock rätten att göra avdrag på lönen för ej intjänad semester kunna stödjas på kollektivavtalet (AD 1956:9). Som framgår av rättsfallet NJA 1957 s 224 medför inte enbart den omständigheten, att parterna avtalat att såsom kvalifikationsår för semester skall gälla löpande kalenderår, rätt för arbetsgivaren att göra löneavdrag, ifall den anställde, efter att ha utfått hela semestern för kalenderåret, lämnar anställningen före årets utgång.

Om parterna avtalar att *löpande kalenderår* skall vara kvalifikationsår för årets semester, kan självfallet inte en arbetstagare som anställs 1.1.1974 och under året har tagit ut full semester göra anspråk på semesterersättning vid anställningens upphörande i slutet av samma år. I det fall *löpande anställningsår* avtalas som kvalifikationsår har en arbetstagare, som anställs 1.10.1974 och under sommaren 1975 tar ut full semester, ej rätt till någon semesterersättning, om anställningen upphör före 1.10.1975.

Byte av anställning kan medföra att olika kvalifikationsår skall tillämpas. Arbetstagaren kan t ex i den gamla anställningen ha följt lagens huvudregel att semester utgår året efter kvalifikationsåret, medan han i en ny anställning hos annan arbetsgivare skall ha semester under *löpande kalenderår*. Det kan då hända att arbetstagaren det år bytet sker får semesterersättning av den gamle arbetsgivaren och dessutom full semester i den nya anställningen.

Det kan också inträffa att arbetstagaren byter befattning hos samma arbetsgivare. Samtidigt kommer de överens om att semestern i fortsättningen skall utgå med löpande år som kvalifikationsår i stället för enligt lagens huvudregel. För ett sådant fall innehåller 5 § andra stycket SemL en särskild regel om rätt till semesterersättning för arbetstagaren. Regeln innebär att lagens bestämmelser om semesterersättning skall tillämpas så som om anställningen hade upphört, då anställningsvillkoren ändrades. Om t ex an-

ställningsvilkoren ändras den 1.1.1975, skall arbetstagaren då ha ut den semesterersättning som han tjänat in under 1974. Semestern under 1975 utgår därefter på grund av arbetet under det löpande året. Arbetstagaren får m a o dubbel semester i samband med ändringen. Det kan nämnas att när de omkring 50 000 medlemmarna i Statsanställdas förbund år 1971 anslöts till semesterbestämmelserna för övriga statstjänstemän fick de under övergångsåret dubbel semester i form av ledighet eller semesterersättning. Liknande ändringar i större skala har skett på det kommunala området.

Ett annat sätt för nyanställda att få ut semester redan under det första anställningsåret är att avtal träffas om *förskottssemester*. Semester utgår då redan under första anställningsåret, medan lagens huvudregel om föregående år som kvalifikationsår behålls (se AD 1974:33). Om arbetstagaren slutar inom fem år efter det att förskottssemestern togs ut, har arbetsgivaren rätt att räkna av förskottssemestern på semesterersättningen (18 § 2 st). För avräkning på slutlönen krävs en uttrycklig överenskommelse. I tjänstemannaavtalen finns ofta en klausul som ger en nyanställd tjänsteman möjlighet att ta tjänstledigt eller ledighet utan löneavdrag, om tjänstemannen vill ha längre ledighet än som motsvarar hans intjänade semesterrätt. Det gäller t ex enligt avtalet om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom verkstadsindustrin. I avtal som ger rätt att ta ut förskottssemester finns i allmänhet också regler om avräkning av förskottssemester mot slutlönen om tjänstemannen slutar inom viss tid.

4.4 Närmare om löpande kalenderår som kvalifikationsår

Som tidigare nämnts kan man avtala om att kvalifikationsåret skall sammanfalla med det löpande kalenderåret. Exempel: en person anställs 1.3.1974. Han har avtalat om att semestern skall utgå under samma år som den tjänas in. Han skall under år 1974 ha så många semesterdagar som han beräknas tjäna in under tiden mars–december 1974, dvs 20 dagar. Löpande kalenderår som kvalifikationsår innebär att semestern delvis utgår i förskott. En person som varit anställd från årets början och under året tagit ut hela sin semester, kan inte kräva att få någon semesterersättning, om han slutar före årets utgång. För de överskjutande dagarna kan arbetsgivaren göra avdrag på lönen endast med stöd av avtal. Som synes är det en fördel för de nyanställda att kunna få ut semester under löpande kalenderår. En nackdel med löpande kalenderår som intjänandeår är att man saknar ett säkert underlag för beräkning av semesterlön för personer med rörliga löner (ackord, provision o d). Löpande kalenderår tillämpas främst på statens område. Det är huvudregeln för statliga tjänstemän enligt AST och AST-R. Regeln om löpande kalenderår gäller dock inte fullt ut. För vissa rörliga avlöningsförmåner (t ex vikariatstillägg, ob-tillägg, jour- och beredskapstillägg m m) bestäms nämligen inte semesterlönen på det löpande årets inkomster. På sådana inkomster utgår i stället semestertillägg under det följande året. Vidare bygger inte alla statliga avtal på löpande kalenderår. Sålunda tillämpas t ex inte löpande kalenderår för statligt anställda bygg-

nadsarbetare. Löpande kalenderår gäller vidare för tjänstemän med primärkommun som arbetsgivare enligt Allmänna bestämmelser för tjänstemän (ABT-70) liksom för arbetstagare med landstingskommun som arbetsgivare enligt gällande kollektivavtal (LABT 70 och LABK 70). Däremot har arbetstagare som följer ABK 70 och ABKD 70, dvs de av Svenska kommunalarbetareförbundets medlemmar som är anställda hos primärkommunerna, föregående år som kvalifikationsår.

För de privatanställda tjänstemännen är det mera sällsynt att kollektivavtalen bygger på löpande kalenderår. Som exempel kan nämnas avtalen för försäkringstjänstemännen och banktjänstemännen.

Samtliga kollektivavtal som har regler om löpande kalenderår innehåller också bestämmelser om att arbetstagaren är skyldig att återbetala för mycket utbetald semesterlön, om anställningen avbryts innan semestern till fullo har tjänats in.

4.5 Närmare om semesterlagens kvalifikationsregler

4.5.1 *Gällande regler*

Semester tjänas in på grund av det utförda arbetet hos en arbetsgivare under en månad. Arbetstagaren tjänar in en semesterdag om han arbetat minst 8 men högst 14 dagar och två semesterdagar om han arbetat minst 15 dagar under en månad. Det behöver inte vara fulla arbetstagar. Det räcker om man arbetat någon enstaka timme varje dag.

Den omständigheten att ett arbetspass infaller på ömse sidor om kl 24 har i rättspraxis inte ansetts böra medför att arbetspasset räknas som två arbetsdygn i semesterlagens mening (NJA 1959 s 18).

Semesterlagens "trappstegsregler" har kritiserats för att de leder till orättvisa resultat i vissa fall. Det drabbar särskilt korttids- och deltidsanställda samt personer med oregelbundet arbete (s k intermittent arbete). En person som t ex arbetar på heltid under fjorton dagar i sträck får ingen semester, om arbetsdagarna råkar infalla runt ett månadsskifte med sju dagar i ena och sju dagar i andra månaden. Däremot ger femton arbetsdagar i samma månad rätt till två semesterdagar, om så arbetstagaren bara arbetat en timme om dagen. Den som arbetar en timme dagligen i åtta dagar under en månad får rätt till en semesterdag men inte den som arbetar sju hela dagar i en månad. En person som utför arbete åt flera arbetsgivare under samma månad riskerar att gå miste om semesterdagar, som han eljest skulle ha rätt till, om han hade arbetat hos samma arbetsgivare. För deltidsanställda kan arbetstidens förläggning i vissa fall få betydelse för semesterns längd. En deltidsanställd som arbetar på halvtid under hela året tjänar in 24 semesterdagar. Ändras veckoarbetstiden från fem halva dagar till två eller tre hela dagar i veckan, försämras semesterförmånerna. Årssemestern krymper till 12 semesterdagar, som kan förläggas till 6 fridagar och 6 arbetsdagar.

En annan oförutsedd följd av reglerna är att en skiftarbetare formellt kan förlora semesterdagar, om skiftschemat under en viss månad omfattar färre än 15 arbetspass. Denna effekt har förstärkts genom arbetstidsförkort-

ningen för arbetare i kontinuerlig skiftgång.

För den som är tim- eller ackordsavlönad dämpas tröskeleffekterna i någon mån genom att all inkomst som har utgått under en och samma anställning skall läggas till grund för beräkningen av semesterlönen. Det räcker om arbetstagaren under någon månad av anställningen har arbetat minst 8 dagar. Hänsyn skall alltså tas även till inkomsten under sådana månader då arbetstagaren inte arbetat tillräckligt många dagar för att få rätt till semesterledighet (jfr AD 1964:30 och NJA 1970 s 131). Den som har vecko- eller månadslön får dock semesterlön bara i förhållande till de semesterdagar som han har tjänat in.

4.5.2 *Tillbakablick*

Då den första semesterlagen tillkom år 1938 byggde lagstiftningen bl a på att arbetstagaren skulle vara fast knuten till en arbetsgivare för att få rätt till semester. Ett grundläggande krav för semesterrätt var fortlöpande anställning hos samme arbetsgivare under 180 dagar. Semester utgick med en dag för varje kalendermånad under vilken arbete utförts under minst 16 dagar.

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

År 1951 lagstiftades om tre semesterveckor. Under 1950-talet och 1960-talets första år uttalades från skilda håll önskemål om ändring i semesterlagen. Bl a aktualiserades frågan om införande av en fjärde semestervecka. Vidare ifrågasattes om inte antalet arbetsdagar som fordrades för intjänande av en semesterdag borde sänkas med hänsyn till att arbetstidsförkortningen lett till att femdagars arbetsvecka mer allmänt kommit i tillämpning. I samband med dessa propåer aktualiserades åter frågan om de korttidsanställdas semesterförmåner. Frågan om kvalifikationstiden och de korttidsanställdas förmåner behandlades av riksdagen år 1960. Riksdagen uttalade sig då för en översyn av bestämmelserna (L2U 1960:25).

4.5.3 *1960 års semesterkommitté*

Kommittén föreslog införande av fyra veckors semester och i samband därmed jämkning av kvalifikationsreglerna för intjänande av semesterdagar. Femton arbetade dagar under en månad skulle berättiga till två dagars semester och åtta arbetade dagar under en månad till en dags semester. Kommittén behandlade särskilt de korttidsanställdas semesterproblem. Kommittén avvisade tanken på att lösa detta problem genom inrättande av en central semesterkassa, eftersom det skulle medföra påtagliga praktiska problem, vilket erfarenheterna från Danmark och Norge visat. Kommittén hänvisade i stället till åttadagarsregeln, som skulle medföra att en stor del av de korttids- och deltidsanställda som tidigare ej fått semesterförmåner skulle bli berättigade därtill. Vidare innebar en nyinförd procentlöneberäkning vissa fördelar för de korttidsanställda. Semesterlönen för timavlönade skulle nämligen beräknas på lönen under hela anställningen, alltså i vissa fall även för lön som hade utgivits för månad då arbetstagaren ej kvalificerat sig för semester. En förutsättning skulle dock vara att denne minst en månad under anställningen kvalificerat sig för semester. För okontrollerade arbetstagare gällde före 1963 års lag att de skulle utföra ett visst arbete varje kvartal av kvalifikationsåret för att bli berättigade till semester. Genom den nya lagen togs denna kvalifikationsregel bort och semesterlönen grundades endast på den utbetalade lönen.

4.5.4 *Reformkrav*

Vid 1969 och 1970 års riksdagar väcktes motioner som syftade till en förbättring av de deltidsanställdas sociala förmåner. Det yrkades bl a att semesterlagen skulle ändras så att även enstaka arbetsdagar skulle ge rätt till semester. Semesterrätten borde stå i direkt proportion till den arbetade tiden. Motionskraven ledde emellertid inte till någon åtgärd från riksdagens sida.

Vid 1971 års riksdag återkom motionskrav om bättre semesterförmåner för deltidsarbetande och likställda. Socialutskottet uttalade bl a (SoU 1971:26):

I motionen 1971:1188 framställs ett yrkande som syftar till en sådan ändring av semesterlagen att rätten till semester inte blir beroende av när arbetstiden varit förlagd under månaden utan endast av hur lång arbetstiden varit. Motionärerna framhåller att den nuvarande lagstiftningen medför att husmödrar som har förvärvsarbete någon dag i veckan går miste om semesterrätten även om antalet arbetade timmar är lika många som om arbetet utförts varje dag.

Riksdagen har såväl år 1969 som 1970 behandlat motioner med samma syfte som den nu aktuella motionen. Vid den tidigare riksdagsbehandlingen har andra lagutskottet framhållit bl a, att semesterlagstiftningens syfte är att bereda arbetstagarna möjlighet till vila och rekreation och att man mot denna bakgrund skall se lagens konstruktion, att vissa dagars arbete medför rätt till vissa dagars betald ledighet. Enligt socialutskottets mening måste de anförda synpunkterna tillmätas väsentlig betydelse även vid prövning av motionen 1971:1188. Utskottet vill dock inte bestrida att det åtminstone för vissa deltids- och korttidsanställda arbetstagare kan vara befogat med bättre semesterförmåner än semesterlagen nu föreskriver. Såsom också framhållits under tidigare år kan de anställda genom avtal skaffa sig semesterförmåner utöver

lagens minimiregler eller kompensation i form av förhöjd lön. Det kan emellertid enligt socialutskottets mening vara motiverat att frågan närmare övervägs på vad sätt förbättringar i de nämnda arbetstagargruppernas semesterförmåner bör komma till stånd lagstiftningsvägen.

Utskottet hemställde att riksdagen skulle begära en översyn av reglerna om semesterförmåner för deltids- och korttidsanställda. Riksdagen följde utskottet. Riksdagens beslut har därefter kommit till uttryck i direktiven för översynen av semesterlagen.

Under vart och ett av åren 1972–1974 har riksdagen behandlat motioner som syftat till att förbättra semesterförmånerna för deltidsarbetande. Utskottet har varje år avstyrkt bifall till motionerna med hänvisning till den pågående översynen av semesterlagen.

Inrikesutskottet har i betänkande 1974:25 behandlat motioner om bl a deltidsarbete. Utskottet anförde att problemen med de sociala förmånerna vid deltidsarbete måste lösas snabbt inom pågående utredningar. Målsättningen borde härvid vara att deltidsarbete i princip skulle ge motsvarande förmåner som heltidsarbete. Riksdagen godkände utlåtandet och gav regeringen tillkänna vad utskottet sålunda anfört.

Även från fackligt håll har krav rests på bättre semester för de deltidsanställda. Sålunda har frågan tagits upp i både TCO:s och LO:s skrivelser, se 1.3.1 och 1.3.2 ovan. De deltidsanställdas problem har också påtalats av bl a Svenska kommunalarbetareförbundet och Handelsanställdas förbund.

4.5.5 *Nordiskt samarbete*

Som framgår av avsnitt 4.2 ovan har semesterlagarna i de övriga nordiska länderna inte någon motsvarighet till den svenska "trappstegsregeln". Längst går den norska lagen som helt saknar kvalifikationsregler för rätten till semesterledighet.

I rapporten om samordning av de nordiska ländernas semesterlagstiftning (nordisk udredningsserie 15/71 s 11) har ämbetsmannautskottet rekommenderat att varje anställning i princip oberoende av arbetsuppgifternas omfattning skall kvalificera för semesterrätt, i vart fall i form av rätt till ekonomisk gottgörelse.

4.6 Semestergrundande frånvaro

Enligt 7 § 2 st SemL likställs ledighet i vissa fall med arbetad tid. Det gäller ledighet på grund av semester, yrkesskada, sjukdom, havandeskap, militär- och civilförsvarstjänst samt vapenfri tjänst. Man tjänar alltså in ny semester under sådan frånvarotid inom vissa tidsgränser. Det brukar kallas privilegierad frånvaro.

Det krävs också att arbetsgivaren skulle ha kunnat sätta arbetstagaren i arbete under frånvarotiden för att denna skall vara semestergrundande. Om arbetsplatsen skulle vara stängd på grund av arbetsbrist, får en anställd som samtidigt är sjuk inte tillgodoräkna sig sjukdomstiden för intjänande av semester. Detta gäller dock inte vid semesterstängning av företaget (7 §

3 st). Jfr dock den inskränkning i regeln som följer av 21 § sista stycket lagen om anställningsskydd vid permittering (se avsnitt 4.6.5).

Även andra lagar än semesterlagen har bestämmelser som gör att semester kan tjänas in under viss frånvarotid. Det gäller ledighet för skyddsombud, facklig förtroendeman och invandrare som deltar i svenskundervisning. Enligt anställningsskyddslagen skall tid då arbetstagare har rätt till lön vid uppsägning och permittering likställas med arbetad tid i semesterlagens mening.

4.6.1 *Semester*

Anledningen till att semesterdagar skall räknas som arbetsdagar när det gäller intjänande av semester för det kommande året är uppenbar. Annars skulle man inte kunna nå upp till full semester nästa år. Som semestertid räknas inte bara semester enligt lagen, utan även längre avtalad semester, om inte annat särskilt har överenskommits. Tillämpar ett företag semesterstängning och en arbetstagare som inte har rätt till full semester därför blir permitterad, kan han inte räkna sig tillgodo permitteringstiden som arbetad tid för intjänande av nästa års semester. Denna verkan har dock i någon mån mildrats genom en bestämmelse i 21 § sista stycket lagen om anställningsskydd. Enligt denna skall med arbetad tid likställas tid då arbetstagaren har varit permitterad mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under ett kalenderår. Därtill kommer att olägenheterna för de tim- och ackordsavlönade arbetstagarna av en påtvingad ledighet under arbetskamraternas gemensamma semester till stor del undanröjts genom övergången till systemet med semesterlön i procent av arbetsinkomsten. Procentsatsen har nämligen valts med utgångspunkt i antagandet att alla arbetstagare arbetar 48 veckor och har fyra veckors årlig semester. Detta leder till att alla arbetstagare, oavsett om de har semester i fyra veckor eller under samma tid är lediga av annan anledning, får samma semesterlön, förutsatt att de under året har utfört samma arbete.

En person som utnyttjar sin rätt enligt avtal att ta tjänstledigt första anställningsåret för semester får inte tillgodoräkna sig ledighetstiden som semestergrundande.

4.6.2 *Sjukdom*

Huvudregler

En arbetstagare som inte kan arbeta på grund av sjukdom får enligt lagen räkna frånvarotiden som arbetad tid under sammanlagt högst 90 dagar av kvalifikationsåret. Det är kalenderdagarna som räknas. I de 90 dagarna skall alltså inte bara arbetsdagar utan även fridagar under sjukdomstiden räknas in. Men arbetstagaren tjänar in semester endast för en del av frånvarodagarna, nämligen för de dagar han skulle ha arbetat åt arbetsgivaren, om inte sjukdomen hade inträffat (se AD 1960:14).

Det är likgiltigt om arbetstagaren varit sjuk en eller flera gånger. Avgörande är den sammanlagda sjukdomstiden under kvalifikationsåret. Sjukdomsorsaken spelar ingen roll under de första 90 dagarna. Det saknar be-

tydelse om frånvaron från arbetet beror på olycksfall i arbete eller yrkessjukdom (yrkesskada) eller om frånvaron har orsakats av annan sjukdom eller skada.

Sjukdom längre än 90 dagar ger rätt till semester, om sjukdomen beror på yrkesskada. Härmed förstås skada som faller under lagen (1954:243) om yrkesskadeförsäkring, dvs skada till följd av olycksfall i arbetet eller andra skador som hänger samman med arbetet.

Arbetstagarens rätt att tillgodoräkna sig frånvaro på grund av sjukdom som semestergrundande tid upphör, när frånvaron varat oavbrutet under två hela kvalifikationsår efter insjuknandet. En person som har insjuknat i februari eller december 1974 kan inte tillgodoräkna sig sjukfrånvaron efter utgången av 1976, om sjukdomen varat oavbrutet under hela tiden. Som skäl för denna begränsning har anförts att en oinskränkt rätt för långtidssjuka att varje år förvärva semesterrätt i viss mån strider mot lagens grundtanke. Vidare har farhågor yppats för att arbetsgivare skulle avskeda arbetstagare som råkade ut för långtidssjukdom för att minska semesterkostnaderna.

Av reglernas utformning följer att ordningsföljden mellan vanlig sjukdom och yrkesskada kan vara betydelsefull. Har en arbetstagare varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom i exempelvis sju månader av ett år, varav de sista fyra månaderna till följd av yrkesskada, får han tillgodoräkna sig hela frånvarotiden som kvalifikationstid. En annan arbetstagare däremot som är frånvarande under lika lång tid bara med den skillnaden att frånvaron de fyra första månaderna beror på yrkesskada och återstoden på vanlig sjukdom, får endast tillgodoräkna sig de fyra första månaderna.

Tillbakablick

Enligt 1938 års semesterlag jämställdes med arbetad dag bl a sådan dag då arbetstagaren varit oförmögen till arbete på grund av däri inträffat olycksfall eller sådan däri ådragen sjukdom, som avsågs i lagen om försäkring för vissa yrkessjukdomar. Bestämmelsen överfördes till 1945 års semesterlag. I prop 1945:273 med förslag till lagen uttalade föredragande departementschefen, att vissa skäl kunde anföras för att, åtminstone i någon utsträckning, privilegiera även vanlig sjukdomstid. Man kunde å andra sidan inte bortse från uppfattningen att semestern är att anse såsom en genom arbete intjänad förmån samt att en sådan utsträckt privilegiering skulle medföra ökad ekonomisk belastning för arbetsgivarna och därigenom större risk för uppsägning från dessas sida.

Under slutet av 1940-talet och början av 1950-talet framfördes vid upprepade tillfällen i riksdagen kravet att vanlig sjukdomstid skulle i någon mån ge rätt till semester (se SOU 1962:44 s 83). Frågan togs upp på nytt när 1953 års riksdag fattat beslut om samordning av lagen om allmän sjukförsäkring och en ny obligatorisk yrkesskadeförsäkring. Samordningen innebar, att personer, som var både sjukförsäkrade och obligatoriskt yrkesskadeförsäkrade, i händelse av yrkesskada skulle få ersättning från yrkesskadeförsäkringen först sedan en viss samordningstid hade gått till ända. Under denna tid skulle sjukhjälp utgå enligt sjukförsäkringslagens regler på samma sätt som vid sjukdom i allmänhet. Samordningstiden omfattade tiden till och med nittionde dagen efter olycksfallsdagen, då yrkesskadan

hade orsakats av olycksfall, och eljest efter den dag skadan yppades. Samordningen innebar att praktiskt taget alla yrkesskador av kortare varaktighet än 90 dagar – över 90 procent av alla yrkesskador – helt utmönstrades från yrkesskadeförsäkringen och överfördes till sjukförsäkringen med följd att man i dessa fall som regel inte behövde pröva om skadan härrörde från den skadades arbete eller ej. Av dessa samordningsregler följde att semesterlagen på den här punkten inte i samma utsträckning som dittills kunde bygga på yrkesskadeförsäkringen. För det alldeles övervägande flertalet fall skulle detta innebära att frågan om sambandet mellan sjukdom och arbete måste utredas och avgöras i semesterärendet. Detta skulle, som anfördes i en år 1953 inom socialdepartementet utarbetad promemoria, komma att medföra stora besvärligheter, som emellertid skulle försvinna om alla sjukdomar i semesterlagen behandlades lika under samordningstiden. Sedan i promemorian utförligt diskuterats om och i vad mån även vanlig sjukdomstid borde gynnas, anfördes i promemorian följande.

Det förefaller därför som om den bästa lösningen av förevarande problem vore att – efter danskt och norskt mönster – i semesterhänseende privilegiera frånvarotid som hänför sig till vanlig sjukdom upp till högst sammanlagt 90 dagar under varje kvalifikationsår. Den omständigheten, att privilegieringen utsträckes att avse även vanlig sjukdom synes ej få föranleda att frånvaro på grund av sjukdom, som föranletts av yrkesskada, behandlas ofördelaktigare än för närvarande. Beträffande sådan frånvarotid bör alltså även i fortsättningen gälla att privilegieringen icke är tidsbegränsad.

Vad senast anförts leder emellertid till att man i enstaka fall i ett semesterärende kan behöva draga gränsen mellan yrkesskada och annan sjukdom, dvs avgöra om en skada föranletts av olycksfall i arbetet eller på väg till eller från arbetet eller om en sjukdom är att anse såsom yrkessjukdom i yrkesskadeförsäkringslagens mening. Så måste nämligen ske om en arbetstagare under kvalifikationsåret på grund av sjukdom redan varit frånvarande från arbetet 90 dagar och senare under året drabbas av en ny sjukdom, som ej utgör fortsättning av den tidigare sjukdomen utan är medicinskt sett fristående från denna. Från dessa undantagsfall torde man emellertid kunna bortse.

I prop 1954:46 om bl a ändring av semesterlagen, som riksdagen biföll, föreslogs i enlighet med departementspromemorian att all sjukdomstid upp till sammanlagt högst 90 dagar under varje kvalifikationsår skulle få räknas som semestergrundande samt att sjukdomstid som inföll efter dessa 90 dagar skulle på samma sätt som tidigare ge rätt till semester endast om sjukdomen föranletts av yrkesskada. De nya bestämmelserna trädde i kraft samtidigt med samordningsreglerna.

I en motion till 1961 års riksdag anfördes att det saknades skäl för att ordningsföljden mellan sjukdom och olycksfall skulle vara av betydelse för semesterrätten.

I sitt av riksdagen godkända utlåtande (L2U 1961:14) över motionen anförde utskottet att några bärande skäl för en sådan ordning som gällde i detta hänseende, sett från de synpunkter semesterlagstiftningen hade att tillgodose, knappast torde kunna anföras. Utskottet fann det därför lämpligt, att ifrågavarande bestämmelser gjordes till föremål för översyn av 1960 års semesterkommitté.

1960 års semesterkommitté

Frågan om semestergrundande sjukdomstid behandlades ingående av 1960 års semesterkommitté (SOU 1962:44 sid 99–102).

Följande sammanfattning av kommitténs överväganden återges i prop 1963:68 med förslag till lag om semester m m sid 25 f.

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

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

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

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

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

Departementschefen delade kommitténs synpunkter. Även riksdagen anslöt sig till kommitténs förslag: i andra lagutskottets av riksdagen godkända utlåtande (L2U 1963:40) avstyrktes motioner om att kvalifikationsreglerna skulle ändras på så sätt att sjukdom under 90 dagar om året blev semesterkvalificerande oavsett om sjukdomen inträffade före eller efter frånvaro på grund av yrkesskada under samma år.

Yrkesskadeförsäkringskommittén har inte föreslagit någon ändring av reglerna om samordning mellan yrkesskadeförsäkringen och den allmänna försäkringen (SOU 1975:84).

Reformkrav

Riksdagen

Frågan om semesterrätten vid sjukdom har tagits upp i två motioner, nämligen motionerna 1971:766 och 1973:900. I båda anförs att det saknas skäl att semesterrätten skall påverkas av ordningsföljden mellan sjukdom och yrkesskada.

I sitt av riksdagen godkända betänkande (SoU 1971:26) avstyrkte socialutskottet motionen 1971:766. Utskottet anförde:

> Socialutskottet kan helt ansluta sig till den bedömning som ligger bakom motionskravet, nämligen att det hade varit önskvärt att man genom ändring i semesterlagen kunde få en regel så att åtminstone i viss utsträckning sjukdom alltid skulle grunda semesterrätt oavsett om sjukdomen inträffade före eller efter en yrkesskada. Man skulle härigenom undanröja en regel som för arbetstagarna i gemen måste framstå som orättvis. Den utförliga redovisning som lämnats i det föregående visar emellertid att en lösning av frågan för närvarande inte torde kunna nås utan att man skapar betydande nackdelar i andra avseenden. Utskottet vill dock erinra om att efter Kungl Maj:ts bemyndigande tidigare i år en ny utredning rörande yrkesskadeförsäkringen tillkallats. Denna utredning torde vara oförhindrad att ta upp motionsfrågan till närmare prövning. Mot bakgrund av det anförda avstyrker utskottet motionsyrkandet.

I utskottets betänkande (SoU 1973:2), som riksdagen följde, avstyrktes även motionen 1973:900 med i huvudsak samma motivering som 1971. Utskottet hänvisade också till att frågan skulle prövas i samband med översynen av semesterlagen.

Fackliga reformkrav

TCO tar i sin framställning till chefen för socialdepartementet upp frågan om sjukdom som kvalificerande frånvaro. TCO anför i huvudsak att det inte är tillfredsställande att sjukdom är semesterkvalificerande endast under 90 dagar och att det inte är rimligt att ordningsföljden mellan yrkesskada och annan sjukdom skall ha betydelse vid beräkningen. Enligt TCO:s mening bör all frånvaro på grund av sjukdom, som fortgått oavbrutet under två kvalifikationsår vara semestergrundande.

4.6.3 *Havandeskap och barnsbörd*

Huvudregler

En kvinna som varit ledig i samband med havandeskap eller barnsbörd får räkna högst 90 dagar av ledigheten som arbetad tid. Begränsningen hänför sig till själva havandeskapet och inte till kvalifikationsåret. Liksom vid sjukdom räknas kalenderdagar.

Under förarbetena till semesterlagen framfördes uppfattningen, att frånvaro på grund av havandeskap och barnsbörd borde få tillgodoräknas som semestergrundande under längre tid än de 12 veckor som gällde tidigare. En reservant i 1960 års semesterkommitté ville sätta gränsen vid havandeskap eller barnsbörd till 180 dagar. Avsikten därmed var att nå överensstämmelse med lagstiftningen om uppsägningsskydd och om moderskapsförsäkring. Majoriteten inom kommittén ansåg det emellertid inte motiverat att sträcka sig längre än vid sjukfrånvaro. Denna uppfattning delades av departementschefen i propositionen och antogs av riksdagen.

Reformkrav

I den tidigare omnämnda motionen 1973:900 framhålls att den som varit havandeskapsledig inte har ett mindre semesterbehov under påföljande år än de arbetskamrater som varit i arbete utan längre avbrott. Motionärerna anser därför att det finns starka skäl att havandeskapsledighet skall kvalificera till semester under 180 dagar.

I TCO:s framställning anförs att all lagstadgad rätt till tjänstledighet bör vara semesterkvalificerande, vilket innebär att havandeskapsledighet bör kvalificera till semester under sex månader. TCO ifrågasätter också om inte tjänstledighet i samband med adoption bör kvalificera till semester.

Från fackligt håll har framhållits att motsvarande regel bör vidgas till att gälla även fader som uppbär föräldrapenning. Familjestödsutredningen har nyligen föreslagit (SOU 1975:62) att man och kvinna skall jämställas i fråga om rätt till semester vid barns födelse.

4.6.4 *Militärtjänst m m*

Huvudregler

Privilegieringen gäller tid, då viss militär- eller civilförsvarstjänst eller vapenfri tjänst har fullgjorts.

Bestämmelser om den militära tjänstgöring som åligger de värnpliktiga återfinns i 27 § och 28 § 1 mom värnpliktslagen.

Värnpliktsutbildningen utgörs av grundutbildning och repetitionsutbildning. Vissa värnpliktiga kan uttas till bistånds- och katastrofutbildning. Alla värnpliktiga kan inkallas till beredskapsövning. Denna får omfatta högst 180 dagar.

Enligt 28 § 1 mom kan värnpliktig inkallas till tjänstgöring, då rikets försvar eller dess säkerhet eljest kräver det.

Som gynnad militärtjänst räknas främst repetitionsövning samt annan tjänstgöring om högst 60 dagar per kvalifikationsår, vilken inte ansluter

sig till första tjänstgöringen (grundutbildningen).

Militärtjänst som inte ger rätt till semester är grundutbildningen, beredskapsövning, tjänstgöring mer än 60 dagar, varje slag av militärövning som direkt ansluter sig till grundutbildningen samt tjänstgöring enligt 28 § 1 mom värnpliktslagen.

Beredskapsövning är inte privilegierad, även om den är kortare än 60 dagar. Grundutbildningen är inte heller semesterkvalificerande, även om den i något fall skulle komma att avbrytas efter högst 60 dagar. Om en i och för sig längre militärövning blir avbruten, t ex genom friskrivning på grund av sjukdom, får alltså den fullgjorda tjänstgöringen inte räknas som arbetad tid i semesterlagens mening, även om den skulle uppgå till högst 60 dagar.

Militärtjänst som invandrare fullgör i sitt hemland är inte semestergrundande, när han återvänder till sin arbetsplats i Sverige.

Med stöd av en lagändring år 1966 kan den som fullgör vapenfri tjänst tillgodoräkna sig denna i semesterhänseende i samma utsträckning som värnpliktstjänstgöring.

I 1963 års semesterlag har såsom kvalificerande frånvaroanledning vid sidan av militärtjänstgöring införts även viss tjänstgöring i civilförsvaret. Såsom privilegierad anses sålunda sådan tjänstgöring i civilförsvaret, som fullgörs på annan tid än då civilförsvarsberedskap råder eller då beredskapsövning får anordnas vid krigsmakten förutsatt att arbetstagaren föregående år fyllt lägst 22 år. Privilegieringen avser även här en tid av högst 60 dagar under varje kvalifikationsår.

Reformkrav

LO har i sin skrivelse framhållit att reglerna verkar så att de som gjort första värnpliktstjänstgöring ett år inte blir berättigade till många semesterdagar året därpå.

TCO har i sin skrivelse anfört att även sådan tjänstgöring som medför befrielse från tjänstgöringsplikt inom civilförsvaret bör vara semesterkvalificerande.

4.6.5 *Viss annan lagstiftning*

Skyddsombud

Enligt 40 a § arbetarskyddslagen (1949:1; ändrad senast 1973:834) skall skyddsombud beredas erforderlig ledighet från sina arbetsuppgifter för att kunna fullgöra sitt uppdrag under arbetstid. Ombudet har härvid rätt till bibehållen lön och andra anställningsförmåner. Sådan arbetsdag eller del av arbetsdag då skyddsombud utför skyddsarbete skall i semesterhänseende jämställas med arbetad tid (jfr prop 1974:88 sid 197).

Facklig förtroendeman

Enligt 7 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (1974:358) kvalificerar den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget till semester.

Ledighet för svenskundervisning

Tid varunder arbetstagare är ledig enligt lagen om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare (1972:650) skall enligt 2 § sista stycket i lagen jämställas med arbetad tid. Sådan ledighet är alltså semestergrundande.

Anställningsskyddslagen

Enligt 12 och 21 §§ lagen om anställningsskydd (1974:12; ändrad 1974:378) skall tid då arbetstagare vid uppsägning eller permittering är berättigad till lön likställas med arbetad tid vid tillämpning av semesterlagen.

Frågan om reglernas förhållande till semesterlagen behandlades i samband med att viss arbetslagstiftning anpassades till lagen om anställningsskydd. Departementschefen anförde (prop 1974:88 sid 204–205).

Enligt utredningens mening leder de redovisade reglerna till att en arbetstagare, som inte erbjuds arbete av arbetsgivaren, inte alltid kvalificerar sig för semester under uppsägningstiden, om han på grund av sjukdom eller annan privilegierad frånvaroanledning inte står till arbetsgivarens förfogande. Semesterrätt skulle inte tjänas in när det är uppenbart att arbetstagaren inte skulle ha kunnat beredas arbete hos arbetsgivaren.

För egen del har jag inte blivit övertygad om att utredningens bedömning av rättsläget på denna punkt är riktig. Enligt semesterlagen är en arbetstagare i princip berättigad att under pågående anställning – dvs även under uppsägningstid – räkna privilegierad frånvaro som semestergrundande. Tillkomsten av bestämmelsen i lagen om anställningsskydd om att uppsägningstid då anställningsförmåner utgår trots att arbete inte erbjuds skall jämställas med arbetad tid har inte inneburit att rätten på grund av semesterlagen har begränsats. Som arbetsdomstolens ordförande har påpekat är det vidare tveksamt om den inskränkande regeln i 7 § tredje stycket semesterlagen blir tillämplig i den uppsägningssituation som utredningen åsyftar. Arbetsdomstolens ordförande anför skäl som talar för att denna regel inte skulle anses tillämplig i den situationen och han uttalar att frågan bör överlämnas till rättstillämpningen.

Mot den angivna bakgrunden anser jag att utredningens förslag om lagändring när det gäller semesterkvalifikation under uppsägningstid inte bör genomföras.

Förhållandet med avseende på den permitteringssituation som utredningen också har tagit upp är delvis ett annat. Genom lagen om anställningsskydd har arbetstagarna fått garantier för lön och andra anställningsförmåner under permittering i den mån som permitteringen varar längre än 14 dagar i följd eller mer än 30 dagar under ett kalenderår. Även om lagen om anställningsskydd dessutom föreskriver att sådan överskjutande permitteringstid för vilken anställningsförmåner utgår skall jämställas med arbetad tid, följer emellertid av regeln i 7 § tredje stycket semesterlagen – som tar sikte just på permitteringsfall – att en arbetstagare inte tjänar in någon semester under sådan överskjutande permitteringstid som nyss sagts om han är sjuk eller, med visst undantag, beträffande honom föreligger annat förhållande som utgör privilegierad frånvaroorsak.

Utredningens förslag innebär att semesterrätt skall kunna tjänas in också vid sjukdom och därmed jämställt förhållande som inträffar när permittering överskridit förut angivet antal dagar. Förslaget har vunnit stöd eller lämnats utan erinran av remissinstanserna och jag förordar att det godtas. Som utredningen funnit sker den lagändring som behövs lämpligen genom en jämkning av texten i 21 § tredje stycket lagen om anställningsskydd. Den föreslagna jämkningen får på sätt arbetsdomstolens ordförande framhållit till följd att sjukdomstid under permittering blir semestergrundande utan

den begränsning som annars gäller beträffande frånvaro på grund av sjukdom. Denna konsekvens kan dock arbetsgivaren undvika genom att återta permitteringsbeslutet för sjukdomstiden.

4.7 Kommitténs överväganden och förslag

Semesterlagens kvalifikationsregler bygger i huvudsak på samma system som 1938 års lag. Ändringarna 1945 och 1963 rubbade inte lagens grundvalar. Utvecklingen på arbetsmarknaden, främst den ökade rörligheten, har lett till att semesterlagen ter sig föråldrad på många punkter. Semesterundersökningen bekräftar, se bil 2 tab 18, att lagens regler begränsar semesterrätten för många arbetstagare.

Enligt semesterlagen utgår fyra veckors semester åt den som har arbetat hos samma arbetsgivare, främst på heltid, under ett helt kvalifikationsår. Det dröjer alltså minst ett år innan en nyanställd första gången har tjänat in full semester. I avsnitt 4.5.1 har visats att "trappstegsregeln" i 7 § 1 st SemL utfaller slumpartat i vissa fall, vilket särskilt drabbar deltids- och korttidsanställda. Byte av anställning påverkar också semesterrätten. När en arbetstagare byter anställning får han visserligen ut semesterersättning men det finns ingen garanti för att pengarna används för semesterändamål. Arbetstagarens semesterrätt försvagas därför i samband med bytet. Lagen har inte heller något system för uppsamling av semesterersättning från flera korta anställningar under ett och samma kvalifikationsår. Begränsningarna i rätten att tjäna in semester vid vissa typer av ofrivillig frånvaro såsom sjukdom, havandeskap och värnplikt leder också till minskade semesterförmåner. Slutligen får den som drabbas av arbetslöshet under kvalifikationsåret kortare semester påföljande år och de bidrag som utgår vid arbetsmarknadsutbildning täcker inte förlust av semesterlön.

I direktiven anförs att en årlig minimisemester för i princip alla arbetstagare kan förbättra semestervillkoren för dem som får en otillfredsställande semester enligt den nuvarande lagen. En annan möjlighet som enligt direktiven kan bidra till att lösa vissa problem är att kvalifikationsåret ändras så att det sammanfaller med semesteråret.

4.7.1 *Årlig minimisemester*

En lagfäst minimisemester skulle kunna utformas så att alla arbetstagare garanterades en viss minsta betald årlig semester, exempelvis fyra veckor, oavsett anställningstid och utfört arbete, medan särskilda krav skulle ställas för rätten till den femte semesterveckan.

En minimisemester som är helt frikopplad från krav på viss anställningstid leder uppenbarligen till tröskelproblem. Ställs inte något krav på viss anställningstid för rätten till minimisemester, skulle anställningar från en dag och upp till gränsen för den femte semesterveckan ge rätt till fyra veckors semester. När denna gräns passeras, kommer semestern genast att öka med en vecka. Tröskelproblemen kvarstår även om man skulle ställa viss villkor för rätten till minimisemestern, t ex att denna förvärvades först efter sex månaders anställning. De som hade kortare anställningstid skulle få nöja

sig med en kortare delsemester, t ex en tolftedels årssemester per anställningsmånad. Vid sexmånadersgränsen, då arbetstagaren fick rätt till minimisemester på fyra veckor, skulle ett nytt hopp inträda. Slutligen skulle det bli ytterligare en skarp gräns mellan rätten till minimisemestern och den fulla årssemestern. Just vid gränsövergången skulle en enda dags anställning betyda att semestern förlängdes med en vecka.

Förutom dessa tröskelproblem kan man befara att en minimisemester skulle kunna uppfattas som orättvis i vissa lägen. Vid jämförelse sinsemellan skulle nämligen arbetstagare på samma arbetsplats kunna finna det orättvist att t ex sex månaders anställning skulle berättiga till lika lång semester som nio månaders anställning. Denna orättvisa skulle förstärkas, om alla krav på viss anställningstid för intjänande av minimisemestern slopades.

Hänsyn måste också tas till hur förhållandena ter sig när en arbetstagare slutar sin anställning. Säg att en person börjar en anställning 1/1 och slutar 1/7 samma år. Han tänker inte arbeta mer under det året. Han har inte tagit ut någon semester och har alltså tjänat in semesterrätt för sex månaders anställning. Skall semesterersättningen i ett sådant fall grundas på den verkliga anställningstiden eller skall arbetstagaren kunna kräva semesterersättning som svarar mot den lagstadgade minimisemestern på fyra veckor?

Vidare kan det tänkas att en arbetstagare har varit anställd t ex under tiden 1/1–1/9 under ett år och att han har fått ut fem veckors semester i förskott innan han slutar anställningen. Skall i ett sådant fall avräkning ske vid slutuppgörelsen så att arbetstagaren tvingas betala tillbaka semesterlön för den överskjutande semestern och skall arbetstagaren under alla förhållanden vara garanterad en minimisemester om fyra veckor?

Antag att avräkningen skulle grundas på fyra veckors minimisemester. Arbetstagaren skulle i så fall betala tillbaka semesterlön för en veckas semester. Han börjar därefter omedelbart en ny anställning den 1/9 hos en annan arbetsgivare och fortsätter hos denne året ut. Arbetstagaren skulle då tjäna in semester i den nya anställningen under tiden 1/9–31/12, dvs för fyra månader. Eftersom han redan har fått ut fyra veckors semester det året, skulle han i exemplet få en längre semester än fem veckor. Skulle i ett sådant fall den senaste arbetsgivaren slippa undan med att betala semesterlön för en kortare tid än som svarar mot den verkliga anställningstiden eller skulle arbetstagaren vid årets slut betala tillbaka ersättning för den överskjutande semestern till den föregående arbetsgivaren?

Framställningen ovan visar några av de svårigheter som är förenade med en regel om minimisemester i form av tröskelproblem och besvärliga avräkningsfall. Därutöver kan följande anföras.

En lagfäst minimisemester kan också väntas medföra tillämpningsproblem vid deltidsanställningar. En person kan t ex ha flera deltidsanställningar samtidigt. Då fordras uppenbarligen spärregler som hindrar en arbetstagare från att ta ut betald minimisemester från flera olika arbetsgivare och på det viset få en orimligt lång sammanlagd semester. Vidare kan en lagfäst minimisemester uppenbarligen inte utformas så att en deltidsanställd skall kunna göra anspråk på en garanterad fyraveckorssemester med samma betalning som utgår för en heltidstjänst, eftersom arbetstagaren i så fall skulle få en semesterlön som vida överstiger lönen för den arbetade tiden.

Andra svårigheter som kan vara förenade med en lagfäst minimisemester

är hur man skall kunna förhindra att en arbetstagare vid byte av anställning tar ut minimisemestern flera gånger under samma år och i vilken utsträckning minimisemestern skall gälla för korttids- och säsonganställda samt för bisysslor.

Slutligen måste man ta ställning till hur olika former av ledighet och frånvaro skall påverka minimisemestern. Det gäller alltså i vilken utsträckning exempelvis långvarig sjukdom, militärtjänst, tjänstledighet för egna angelägenheter skall påverka minimisemestern.

Framställningen ovan antyder några av de svårigheter som skulle vara förenade med en bestämmelse om årlig minimisemester, frikopplad från sedvanliga kvalifikationskrav, samtidigt som det nuvarande utbetalningssystemet behålls. Enbart införandet av en regel om årlig minimisemester är alltså inte någon framkomlig väg för att förbättra semestervillkoren för de särskilda grupper som nämns i direktiven. Lösningen måste därför sökas efter andra linjer, varvid också själva utbetalningsordningen måste komma med i bilden.

4.7.2 *Löpande kvalifikationsår*

I direktiven anges att en ändring av kvalifikationsåret så att det sammanfaller med semesteråret, *löpande kvalifikationsår,* kan bidra till att lösa vissa problem.

I avsnitten 4.3 och 4.4 har närmare redogjorts för avtal om förskjutning av kvalifikationsåret och om löpande kalenderår som kvalifikationsår för semester.

Löpande kalenderår har sedan gammalt tillämpats på det statliga och det kommunala området. Däremot är det mera sällsynt att semesteravtalen på den privata sidan bygger på löpande kalenderår. Enligt tjänstemannaavtalen är det dock ofta möjligt att träffa enskilda avtal om förskottssemester. I sådana fall behålls vanligen lagens kvalifikationsbestämmelser.

Löpande kalenderår som kvalifikationsår för semester passar bäst på områden med fasta månadslöner och liten rörlighet hos personalen. Löpande kvalifikationsår medför att nyanställda får rätt till en viss semester redan under första anställningsåret. När löpande kalenderår tillämpas beror semesterns längd på tidpunkten för anställningens början. Vid löpande anställningstid utgår full semester redan under det första anställningsåret.

En övergång från föregående år till löpande år som kvalifikationstid för semestern innebär att arbetsgivaren i samband med övergången blir skyldig att betala ut den innestående semesterlönen, se 5 § 2 st SemL. En ändring av lagen till löpande kalenderår skulle alltså innebära att arbetsgivarna skulle bli skyldiga att betala ut ett års intjänad semesterlön till alla arbetstagare som följer semesterlagens kvalifikationsregler när lagen träder i kraft. Arbetstagarna skulle m a o få dubbel semester i samband med övergången. Enbart på LO-SAF-området kan kostnaden för denna "extrasemester" uppskattas till 2 miljarder kr (8,1 % på bruttolönesumman 25 miljarder).

Som tidigare nämnts är det enkelt att beräkna semesterlönen för månadsavlönade när löpande kvalifikationsår tillämpas. Månadslönen utgår som vanligt under semestern. Det är svårare att beräkna semesterlön för arbetstagare med rörliga löner som ackord, provision o dyl. Det beror

på att semestern delvis utgår i förskott. Av erfarenhet vet man att huvuddelen av semestern tas ut under sommaren. När semesterlönen skall räknas ut, känner man alltså inte till arbetstagarens inkomst under återstående del av kvalifikationsåret. Ungefär halva semesterlönen måste alltså beräknas på en uppskattad inkomst. Man skulle kunna utgå från inkomsten under en viss period av semesteråret, t ex första kvartalet. Det är emellertid inte säkert att lönen under denna period ger ett riktigt uttryck för arbetstagarens inkomst under hela kvalifikationsåret. Man kan alltså först tvingas att preliminärt uppskatta semesterlönen på rörliga löner. En korrigering får sedan göras när året gått till ända. Den kan utfalla så att arbetstagaren blir återbetalningsskyldig, om semesterlönen har varit för stor. I motsatt fall, dvs då den utbetalade semesterlönen har varit för låg med hänsyn till hela årets inkomst, får arbetstagaren ett tillgodohavande hos arbetsgivaren, vilket dock borde ha utgått redan i samband med semestern. Dessa svårigheter att beräkna semesterlön på rörliga löner har lett till att de statliga avtalen inte fullt ut bygger på principen om löpande kalenderår. På rörliga löner bestäms i stället semesterlönen i form av s k semestertillägg, som utgår året efter det att den rörliga lönen har betalats ut (se AST 27 §). För arbetstagare som normalt har rörlig lön, t ex byggnadsarbetare, tillämpas inte löpande kvalifikationsår på det statliga området. På det kommunala området tillämpas inte heller löpande kalenderår på tim- och ackordslön.

När kvalifikationsåret och semesteråret sammanfaller utgår semestern delvis i förskott. En regel om förskottssemester måste förenas med regler om återbetalning av för mycket utbetald semesterlön, då arbetstagaren slutar anställningen innan semestern har tjänats in helt. Annars skulle reglerna lätt kunna missbrukas. Återbetalningen sker ofta genom avdrag på slutlönen. En sådan avräkning kan ibland vara betungande för arbetstagarna, vilka i allmänhet inte har råd att undvara någon del av slutlönen. Från den synpunkten ställer sig avtal om förskottssemester utan samband med förskjutning av kvalifikationsåret mera gynnsamt för arbetstagarna. I sådant fall får avräkning endast ske mot innestående semesterersättning och rätten att räkna av förskottssemester bortfaller efter fem år (jfr AD 1974:33). Det torde vara uppenbart att avräkningsreglerna vid löpande kvalifikationsår skulle bli besvärliga att tillämpa på områden, där rörligheten bland personalen är stor.

En annan svårighet med löpande kvalifikationsår är att avräkning också måste göras på arbetstagarens lön för icke privilegierad frånvaro (t ex tjänstledighet för egna angelägenheter) som inträffar efter det att förskottssemester tagits ut.

Sammanfattningsvis kan sägas att en ändring av kvalifikationsåret så att det sammanfaller med semesteråret är till viss fördel för nyanställda. I övrigt bidrar en sådan ändring inte till att förbättra semesterrätten för de grupper som idag får en otillfredsställande semester. Den begränsade fördelen skall vägas mot de svårigheter som är förenade med löpande kvalifikationsår främst vid beräkning av semesterlön för arbetstagare med rörlig lön och vid avräkning av semesterlön som har betalats ut i förskott.

4.7.3 *Nya grunder för intjänande av semesterrätt*

Reglerna om förvärv av semesterrätt måste sättas i samband med ordningen för utbetalning av semesterlön. Semesterlagen bygger på att arbetsgivaren svarar för semesterförmånerna gentemot arbetstagaren och att arbetsgivaren betalar ut semesterlönen. Inom t ex byggnadsfacket betalas semesterlönen ut genom semesterkassor enligt avtal. En utvidgning av semesterförmånerna enligt riktlinjerna i direktiven kräver en viss omläggning av sättet för utbetalning av semesterlön.

Kommittén har arbetat fram förslag till ändringar i semesterlagen som kan genomföras utan att de huvudsakliga grunderna för den nuvarande utbetalningsordningen rubbas. Kommittén föreslår att en begränsad riskfond inrättas för utjämning av kostnaderna för semestergrundande frånvaro vid sjukdom, föräldraledighet, utbildning, värnplikt m m. Förslaget löser inte alla de problem i samband med förvärv av semesterrätt som berörs i direktiven. För nyanställda och återinträdande medför lagförslaget visserligen en förbättring genom att intjänandeåret flyttas fram. Dessutom garanteras en nyanställd alltid fem veckors semesterledighet varje semesterår, om han anställs före den 31/10. Vill man gå längre krävs dock större ingrepp i utbetalningsordningen, t ex i form av ett fondsystem enligt den principskiss som kommittén redovisar i avsnitt 10.4. Ändringar i utbetalningsordningen torde också vara nödvändiga för att lösa andra kvarstående frågor såsom uppsamling av semesterersättning vid byte av anställning och i övrigt från flera korta anställningar samt semesterrätten vid arbetslöshet och arbetsmarknadsutbildning. En fond är dessutom en förutsättning för genomförande av förstärkt semesterlön i form av en lagfäst garanterad minimisemesterlön och rätt att spara semesterlön från flera anställningar att användas för långsemester.

4.7.4 *Huvudpunkterna i kommitténs förslag till nya regler för intjänande av semester*

1. Intjänandeåret flyttas från kalenderåret till tiden 1/5–30/4. Semesteråret, dvs det år semesterledigheten lägges ut, är samma tid närmast efter intjänandeåret.

2. Kravet på viss arbetad tid för rätt till semester slopas. Alla arbetstagare får rätt till fem veckors semesterledighet (25 semesterdagar) varje semesterår under förutsättning att anställningen inte har börjat efter den 31/10. Några särskilda kvalifikationskrav gäller inte för rätten till semesterledighet.

3. Semesterlönen beräknas på all lön som har utgått i anställningen under intjänandeåret med vissa i lagförslaget närmare angivna undantag. Reglerna om semestergrundande frånvaro kopplas till semesterlönen. Rätten till semesterlön vid viss frånvaro av typen sjukdom, föräldraledighet, värnplikt m m utvidgas. Den semesterlön som tjänas in vid semestergrundande frånvaro (särskild semesterlön) utgår genom semesterlönefonden.

4.7.5 *Semesterår–intjänandeår*

I 3 § 1 st förklaras begreppen semesterår och intjänandeår. Semesteråret infaller under tiden från och med den 1 maj ett år till och med den 30

april nästa år. Intjänandeåret är samma tid närmast före semesteråret. Avtal kan träffas om att semesteråret och intjänandeåret skall omfatta annan tid av samma längd.

Under intjänandeåret förvärvar arbetstagaren rätt till semesterlön. Denna skall enligt huvudregeln utnyttjas i samband med den semesterledighet som arbetstagaren har rätt till under det närmast följande semesteråret. Semesterlönen kan också utgå tidigare enligt avtal, dock aldrig annat än i samband med semesterledighet. En sådan förskjutning kan bli aktuell om avtal träffats om att semesterrätt skall tjänas in under löpande kalenderår eller att förskottssemester skall utgå utan att lagens intjänanderegler frångås. Om arbetstagaren utnyttjar rätten att spara vissa semesterdagar enligt 17 § blir följden att semesterlönen för dessa dagar kommer att utgå senare än enligt huvudregeln eller m a o under det semesterår då de sparade dagarna skall tas ut.

Kommittén föreslår att den nuvarande lagens uppbyggnad med ett intjänandeår som föregår semesteråret behålls. Ett semesterår är samtidigt intjänandeår för nästa semesterår. Ändringen består i att tiden flyttas från kalenderåret till tiden 1/5–30/4. Denna tid har valts med tanke på att semestrarna vanligen läggs ut under juni–augusti med tyngdpunkten i juli. Intjänandeåret flyttas alltså närmare den normala semestertiden. I de flesta fallen torde tiden från 1 maj och fram till början av semesterledigheten räcka till för beräkning av semesterlönen. Lagen hindrar i och för sig inte att semesterledighet och semesterlön för det löpande semesteråret ges ut före den 1 maj. I sådant fall får arbetstagaren komma överens med arbetsgivaren om en begränsad förskottssemester.

Förskjutningen av semesteråret innebär att löneökningen under tiden 1/1–30/4 kommer att ge direkt utslag på semesterlönen för tim- och ackordsavlönade. Vidare minskar den tid som semesterlönen står inne hos arbetsgivaren. Den som anställs den 1 maj ett år har med det förskjutna intjänandeåret tjänat in full semesterlön den 30 april påföljande år. Enligt den nuvarande lagen får en arbetstagare som anställs den 1 maj endast 16 semesterdagar under det följande året. En person som anställs under tiden 1/1–1/5 tjänar också in en viss semesterlön, som kan utnyttjas redan under det första semesteråret. Genom förskjutningen närmare sommaren torde det bli vanligare att semesterförmånen kommer att utgå i form av betald semesterledighet än som semesterersättning.

Intjänandeåret 1/5–30/4 kan av praktiska skäl inte förenas med semesterkassesystem av byggnadskassans typ. Arbetsgivarna betalar nämligen in semestermedlen först efter kvalifikationsårets utgång eller i samband med att en anställning upphör. Semesterlönen betalas sedan ut i en klumpsumma till arbetstagaren omkring midsommar. Tiden blir uppenbarligen alltför knapp från den 1 maj och fram till sommaren för att allt arbete som följer med utbetalningen av semesterlönerna skall hinnas med. I sådana fall får semesteravtalen anpassas till lagens regler t ex på så sätt att semestermedlen betalas in efter hand under intjänandeåret, eventuellt i förening med en viss förskjutning av intjänandeåret. Semesterkassan för t ex målerifacket, som bygger på successiva inbetalningar av semestermedlen, kan därvidlag tjäna som förebild.

Avtal kan träffas om att semesterår och intjänandeår skall omfatta annan

tid av samma längd. Ett sådant avtal kan t ex gå ut på att intjänandeåret skall sammanfalla med semesteråret. Vid bedömningen av giltigheten av sådant avtal måste dock begränsningen av avtalsfriheten enligt 2 § 1 st iakttas. Avtalet får alltså inte försämra de förmåner som lagen ger arbetstagarna. Avtal om löpande kalenderår, dvs att både semesteråret och intjänandeåret skall sammanfalla med kalenderåret, kommer inte i strid mot lagförslaget. Detsamma gäller avtal om att löpande anställningstid skall gälla som intjänandeår och semesterår. En annan sak är att avtal om att semester skall utgå enligt ett löpande system torde förutsätta arbetsgivarinträde enligt lagen om semesterlönefond.

Lagen hindrar inte heller avtal om att intjänandeåret flyttas fram till t ex 1/6–31/5 eller 1/7–30/6 samtidigt som semesteråret bestäms till samma tid närmast efter intjänandeåret. Sådana avtal innebär bl a att tim- och ackordsavlönade arbetstagare kommer att tillgodoräknas en större del av semesterårets löneökning än om lagens regler skulle följas.

Däremot kan det sättas i fråga om det är förenligt med 2 § 1 st i lagförslaget att avtala om att behålla den gällande lagens grundregel, dvs föregående kalenderår som intjänandeår. Giltigheten av sådana avtal får prövas från fall till fall efter en helhetsbedömning av de semesterförmåner som avtalet ger arbetstagaren. Sådana avtal kan inte utan vidare anses tillåtna enligt förslaget bl a med hänsyn till att löneökningen under tiden 1/1–1/5 inte kommer att avspeglas i semesterlönen. Denna effekt måste alltså upphävas genom bestämmelser i avtalet för att detta skall bli giltigt. Avtalet får alltså inte leda till att semesterlönen blir lägre än om lagens regler skulle ha gällt. Om t ex huvudsemestern enligt avtal utgår under löpande kalenderår, är det inget hinder mot att semestertillägg på rörliga lönedelar betalas ut året efter intjänandeåret (jfr 27 § AST).

En enskild överenskommelse om ändring av lagens regler om intjänandeår och semesterår får inte strida mot kollektivavtal (se AD 1956:9). Överenskommelsen kräver ingen särskild form. Tidigare har en överenskommelse om ändring av kvalifikationsåret ansetts kunna komma till stånd utan att uttryckligt avtal träffats (se t ex NJA 1945 s 240). Här hade en arbetsgivare erbjudit och en arbetstagare tagit emot full semester vid en tidigare tidpunkt än som kunde komma i fråga enligt lagen. HD ansåg detta som en ändring av kvalifikationstiden. AD har dock sedermera uttalat att detta fall inte längre kan anses vara vägledande, sedan avräkningsregeln i 18 § 2 st SemL tillkommit (AD 1974:33). Enbart den omständigheten att arbetstagaren har mottagit förskottssemester kan alltså inte uppfattas som en överenskommelse om avvikelse från semesterlagens regler om kvalifikationsår.

4.7.6 *Semesterledighet*

Alla arbetstagare får rätt till fem veckors semesterledighet varje semesterår, som omfattar tiden 1/5–30/4. Det gäller även en arbetstagare som anställs under semesteråret, dock inte efter den 31 oktober. Denna tidpunkt kan endast flyttas med stöd av kollektivavtal som slutits eller godkänts lägst på förbundsnivå (2 § 2 st). Den nuvarande lagens krav på viss arbetad tid och reglerna om semestergrundande frånvaro slopas alltså för semesterledighetens del. Semestergrundande frånvaro får endast betydelse för se-

mesterlönens storlek.

Lagen skiljer alltså på rätt till *semesterledighet*, för vilken inga särskilda kvalifikationsregler gäller, och rätt till *semesterlön*. Varje anställning som faller under semesterlagen skall ge rätt till semesterlön oberoende av arbetsuppgifternas art och omfattning. Semesterlönen skall beräknas på all lön som har utgått i anställningen under intjänandeåret med vissa i lagen närmare angivna undantag. Semesterlönens storlek avgörs av anställningstid och inkomsten under intjänandeåret. Semesterlönen skall användas för att bekosta den semesterledighet som läggs ut under semesteråret närmast efter intjänandeåret. Genom denna uppläggning bortfaller olägenheterna med "trappstegsregeln" i 7 § 1 st SemL.

Antalet semesterdagar har bestämts till 25 varje semesterår. Lagen utgår alltså från normalfallet, dvs att arbetstiden är 40 timmar per vecka, fördelad på fem arbetsdagar måndag–fredag. I normalfallet betyder fem veckors semester 37 lediga dagar i följd, om semestern inleds på en måndag.

Av kommitténs förslag följer att en arbetstagare kan ha rätt till semesterledighet ett semesterår utan att ledigheten motsvaras av intjänad semesterlön. Det blir fallet om arbetstagaren helt eller delvis har saknat anställning under intjänandeåret eller har varit frånvarande utan lön av skäl som inte är semestergrundande. Regeln i 4 § ger arbetstagaren en rätt till semesterledighet. Arbetstagaren är inte skyldig att utnyttja denna rätt, om han inte har tjänat in semesterlön som svarar mot ledigheten. Arbetstagaren kan inte råda över sin rätt till semesterledighet helt fritt genom att avstå från betald semesterledighet. Det strider således mot grundtanken bakom förslaget att en arbetstagare får ut semesterlön utan samband med semesterledighet. Avtal som innebär att en arbetstagare avstår från sin rätt till semester mot ersättning är nämligen ogiltigt (29 §). Vidare får en arbetsgivare inte betala ut semesterlön utan samband med semesterledighet, om detta inte är omöjligt som fallet är vid t ex långtidssjukdom. Så länge det inte finns något system för uppsamling av den semesterersättning som betalas ut när arbetstagaren slutar en anställning, finns det dock inga garantier för att semesterersättningen används under semesterledigheten. Arbetsgivaren är å sin sida inte skyldig att tillse att arbetstagaren utnyttjar semesterledighet i vidare mån än vad som svarar mot den semesterlön som har tjänats in i den pågående anställningen. Skyldigheten omfattar i princip både den semesterlön som arbetsgivaren skall betala ut och den särskild semesterlön som kommer från semesterlönefonden och hänför sig till intjänandeåret. Har arbetstagaren varit anställd mot lön ett helt intjänandeår har han rätt till 25 betalda semesterdagar. Detsamma gäller om arbetstagaren har varit ledig av skäl som ger rätt till särskild semesterlön enligt 15 § eller till semesterlön enligt 16 § 1 st. Har arbetstagaren varit anställd endast en del av intjänandeåret, minskar antalet betalda semesterdagar i motsvarande mån.

Vid *semesterstängning* måste betald och obetald semesterledighet hållas isär. Det gäller nämligen att avgöra hur lång tid av semesterledigheten som är permitteringstid, för vilken permitteringslön kan utgå. En arbetstagare med ännu inte intjänad semesterrätt, som i samband med semesterstängning inte erbjuds arbete, betraktas som permitterad i anställningsskyddslagens mening. Han får alltså rätt till permitteringslön enligt 21 § nämnda

lag efter 14 dagars permittering eller tidigare med stöd av 30-dagarsregeln i samma lagrum. Den föreslagna förskjutningen av intjänandeåret till tiden 1/5–30/4 kommer att medföra att arbetsgivarens skyldighet att betala permitteringslön vid semesterstängning kommer att minska.

Den del av semesterledigheten som inte täcks av intjänad semesterlön skall betraktas som permitteringstid, på vilken reglerna om permitteringslön skall tillämpas. Regeln om rätt till viss semesterledighet i 4 § får alltså inte tillämpas så att arbetstagaren förlorar rätt till permitteringslön, om han inte har rätt till semesterlön under semesterledigheten helt eller delvis. Genom den särskilda regeln i 8 § har en arbetstagare rätt att avstå från att utnyttja obetald semesterledighet även efter det att den lagts ut, om han underrättar arbetsgivaren härom i huvudfallet senast en månad innan den bestämda semesterledigheten skall börja.

Rätten till semesterledighet är inte knuten till anställningens längd. För nyanställda krävs dock att arbetstagaren inte anställts senare än den 31 oktober under semesteråret. Börjar anställningen senare föreligger inte rätt till semesterledighet under det semesteråret. Utan en sådan spärregel skulle nämligen en arbetstagare som har anställts någon gång under tiden 1/1–30/4 med stöd av lagen kunna kräva 50 ledighetsdagar under sitt första anställningsår. Tidpunkten för spärrens inträde ligger mitt i semesteråret. En person som anställs efter den 31 oktober ett år får alltså vänta till den 1 maj nästa år, innan han kan begära semesterledighet. Han tjänar naturligtvis in semesterlön från första anställningsdagen. Denna semesterlön skall utnyttjas för den semesterledighet som han får rätt till efter den 1 maj nästa semesterår.

Exempel

En person är ny på arbetsmarknaden och anställs någon gång under tiden 1/5–31/10. Han har då rätt till 25 semesterdagar *utan betalning*. Anställs han mellan 1/11 och 30/4 året därpå, får han rätt till 25 semesterdagar fr o m 1/5. Semesterlön utgår på arbetstagarens inkomst under tiden fram till 1/5. En person som anställs t ex 31/10 kan teoretiskt ta ut obetald semesterledighet under tiden fram till 1/5 året därpå.

Eftersom avtal kan träffas om förskjutning av intjänandeår och semesterår, kan det finnas behov av att flytta tidpunkten 31/10. Ett avtal om ändrat intjänandeår eller semesterår innebär nämligen inte att tidsgränsen i 4 § automatiskt följer med. Om man avtalar att t ex 1/7–30/6 skall gälla som intjänandeår, kan det vara lämpligt att flytta fram tidsgränsen till exempelvis årsskiftet. Avvikelser från tidsgränsen i lagen får dock endast ske genom kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts lägst på förbundsnivå (2 § 2 st). Detta torde vara en tillräcklig garanti för att arbetstagarens rätt enligt lagen inte försämras genom avtalet.

Om en arbetstagare byter anställning efter den 31 oktober och vill utnyttja semesterlön som han har tjänat in i en tidigare anställning, bör förhållandet klaras upp genom avtal med den nye arbetsgivaren i samband med anställningen.

Har arbetstagaren redan haft full semesterledighet under semesteråret hos en tidigare arbetsgivare har han inte rätt till ytterligare semesterledighet hos en ny arbetsgivare under samma semesterår. Arbetstagare som anställs under tiden 1/5–31/10 skall visa t ex genom intyg från tidigare arbetsgivare att han inte har haft semesterledighet helt eller delvis under semesteråret

för att han skall kunna få rätt till semesterledighet hos den nye arbetsgivaren.

Arbetstagaren kan inte avstå från sin rätt till semesterledighet enligt 4 § mot ersättning. Det följer av 29 §. Det gäller både betald och obetald semesterledighet. Avtal om avstående från sådan rätt mot ersättning är ogiltigt och arbetsgivare som sluter ett sådant avtal riskerar skadestånd, som kan utgå i form av allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott till avtalsslutande organisation.

Rätten till betald semesterledighet kan inte avstås mot ersättning eller eljest (2 § 1 st och 29 §). Arbetstagaren är alltså skyldig att utnyttja sin rätt till betald semesterledighet. Avtal om att betald semesterledighet inte skall utgå är ogiltigt. Arbetsgivaren är å sin sida skyldig att tillse att betald semesterledighet utgår, om detta inte är faktiskt omöjligt, t ex på grund av arbetstagarens sjukdom. Det gäller betald semesterledighet, dvs ledighet med semesterlön, inklusive särskild semesterlön.

Arbetstagaren kan avstå från sin rätt till obetald semesterledighet. Det står honom fritt att utnyttja den eller ej. Arbetstagaren är inte bunden vid en utfästelse att avstå från rätten till obetald semesterledighet (2 § 1 st). Vill arbetstagaren ta ut obetald semesterledighet och kan frågan lösas i samförstånd med arbetsgivaren skall det naturligtvis gälla. Arbetstagaren har dock rätt att avstå från obetald ledighet även sedan den har lagts ut. En förutsättning härför är dock att han meddelar arbetsgivaren detta senast en månad före ledighetens början. Ett avtal om utläggning av obetald ledighet är alltså inte bindande för arbetstagaren före denna tidsgräns. Det torde f ö ligga i arbetstagarens eget intresse att han så tidigt som möjligt och helst i samband med anställningen klargör för arbetsgivaren om han vill utnyttja sin rätt till obetald semesterledighet eller ej. Annars kan han hamna i det läget att det blir faktiskt omöjligt för arbetsgivaren att bereda honom ledighet, vilket kan inträffa om arbetstagaren dröjer med att begära semesterledigheten till slutet av semesteråret. Arbetsgivaren kan nämligen hävda en varseltid på tre månader enligt 6 § andra stycket.

Bestämmelsen i 4 § om rätt till semesterledighet gäller i princip alla anställningsformer. Vid t ex bisysslor som faller under lagen kommer semesterrätten i praktiken att vara en rätt till semesterlön, medan ledigheten kommer att utgå i huvudsysslan.

Om en arbetstagare har flera anställningar samtidigt, har han ett berättigat intresse av att inte semesterledigheten i de olika anställningarna förläggs till skilda tider. Det torde dock vara svårt att på ett lämpligt sätt reglera denna situation i lagen. Det måste dock understrykas att semesterledighet för samma person som har flera anställningar inte bör utgå vid skilda tider. De berörda parterna bör alltså i samförstånd sträva efter att semesterledigheten samordnas i sådana fall.

Regeln i 4 § gäller också kortvariga anställningar av typen säsongarbete, kortare visstids- och objektsanställningar, vikariat, provtjänstgöring o d. För dessa grupper innebär semesterrätten i regel en rätt till obetald ledighet. Arbetsgivaren är alltså inte skyldig att lägga ut sådan ledighet. Parterna bör vid anställningens början klargöra i vad mån arbetstagaren önskar utnyttja sin rätt till obetald ledighet, varvid arbetsgivaren kan hävda en varseltid på tre månader enligt 6 § 2 st. För korttidsanställda kommer semesterrätten i de flesta fallen att innebära rätt till semesterersättning vid an-

ställningens upphörande, vilken arbetstagaren får utnyttja efter anställningens slut. För arbetstagare med rätt till ferie förutsätts att semesterledigheten förläggs till ferien.

4.7.7 *Semestergrundande frånvaro*

Enligt kommitténs förslag påverkar inte frånvaro från arbetet under intjänandeåret rätten till semesterledighet. Semestergrundande frånvaro får däremot betydelse för semesterlönen och kommer därför att behandlas i samband med denna (avsnitt 8.7).

5 Okontrollerade arbetstagare

Vissa arbetstagare passar inte in i semesterlagens system, som bygger på att viss tids arbete berättigar till viss tids betald ledighet. Det gäller de s k okontrollerade arbetstagarna. Som sådana betecknas i lagen arbetstagare som utför arbete i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande (4 §). Att fastställa om exempelvis en hemarbetande har arbetat för en arbetsgivares räkning ett visst antal dagar under en månad är ofta omöjligt. Den okontrollerade arbetstagaren kan dessutom i regel ordna arbetet så att han får erforderlig ledighet. Det väsentliga för lagstiftningen har därför varit att ge den okontrollerade arbetstagaren ekonomisk ersättning så att han i praktiken får möjlighet till betald ledighet. Det har åstadkommits genom en konstruktion med särskild semesterlön.

Den särskilda semesterlönen är nio procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under kvalifikationsåret. Endast den faktiska inkomsten får medräknas. Reglerna om privilegierad frånvaro gäller därför inte för okontrollerade arbetstagare. Drabbas en sådan arbetstagare av t ex yrkesskada, får han inte i semesterhänseende tillgodoräkna sig de inkomstförluster som denna har medfört.

Okontrollerade arbetstagare har alltså en mindre förmånlig ställning än andra arbetstagare vid sjukdom och annan semestergrundande frånvaro. Detta uppvägs i viss mån av att för okontrollerad arbetstagare inte fordras ett visst antal arbetade dagar per månad för kvalifikation till semester. Så snart en okontrollerad arbetstagare har fått lön, har han också rätt till särskild semesterlön med nio procent av inkomsten.

De okontrollerade arbetstagarna brukar indelas i två grupper. Hemarbete (t ex inom textilindustrin) och övriga arbetstagare som utför arbetet i sådana former att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetet. Till den senare gruppen brukar räknas vissa handelsresande och försäkringsombud. Även flottningsarbetare, skogsarbetare och arbetstagare som åtagit sig betskötsel har hänförts till gruppen. Numera har dock skogs- och flottningsarbetarna genom kollektivavtal fått ställning som kontrollerade arbetstagare. Det finns inga generella regler för olika yrkesgrupper, utan sättet för arbetets ordnande i det särskilda fallet blir avgörande. Arbetsledning, skyldighet att arbeta på bestämda tider och kontrollen av arbetet är viktiga omständigheter att beakta vid bedömningen. Som framgår av AD 1947:61 – som avser flottningsarbete – är det inte i och för sig avgörande

om arbetsgivaren händelsevis kan kontrollera arbetstiden. Det väsentliga är sättet för arbetets ordnande.

Av annan arbetsrättslig lagstiftning är det endast arbetstidslagen och arbetarskyddslagen som inte gäller för okontrollerade arbetstagare.

Andra lagutskottet underströk vid behandlingen av prop 1954:46, som gällde införande av 90-dagarsregeln vid sjukfrånvaro, önskvärdheten av att söka uppnå större likställighet mellan de okontrollerade arbetstagarna och övriga arbetstagare.

De norska och danska semesterlagarna har inga särbestämmelser för okontrollerade arbetstagare. Den finska lagen har en regel om hemarbete som liknar den svenska.

Antal hemarbetare år 1972

Näringsgren	Antal arbetstagare
Livsmedels- dryckesvaru- och tobaksindustri	15
Textil-, beklädnads-, läder- och lädervaruindustri	6 036
Därav:	
Textilindustri	2 939
Beklädnadsindustri utom skoindustri	2 478
Garverier, pälsberederier, lädervaruindustri	352
Skoindustri	267
Trävaruindustri	379
Därav:	
Trävaruindustri, utom möbelindustri	274
Trämöbelvaruindustri	105
Massa-, pappers- och pappersvaruindustri, grafisk industri	672
Därav:	
Massa-, pappers- och pappersvaruindustri	185
Grafisk industri	487
Kemisk industri, petroleum-, gummivaru-, plast- och plastvaruindustri	1 007
Därav:	
Kemikalie-, gödselmedels- och plastindustri	164
Annan kemisk industri	68
Gummivaruindustri	219
Plastvaruindustri	556
Jord- och stenvaruindustri	14
Järn-, stål- och metallverk	25
Verkstadsindustri	2 597
Därav:	
Metallvaruindustri	1 022
Maskinindustri	315
Elektroindustri	902
Transportmedelsindustri	223
Industri för instrument, foto- och optikvaror, ur	135
Annan tillverkningsindustri	725
Summa	11 470

Hemarbete förekommer i två former, dels som arbetsvård främst för svårt rörelsehindrade och dels som hemindustriellt arbete. Hemarbetet inom arbetsvården organiseras genom hemarbetscentralerna. År 1973 sysselsattes omkring 700 personer i hemarbete med statsunderstöd.

Det finns inte några fullständiga uppgifter om det hemindustriella arbetet i landet. I den årliga svenska industristatistiken finns uppgifter om antalet hemarbetare i företag som redovisas i statistiken. Den omfattar dock inte alla näringsgrenar. Statistiken omfattar vidare endast arbetsställen med minst fem sysselsatta i genomsnitt under året. Tabellen på föregående sida har hämtats ur 1972 års industristatistik. Den kan ge en viss uppfattning om antalet hemarbetare och om fördelningen mellan olika näringsgrenar.

5.1 Kommitténs överväganden

Huvudskälet för särbehandlingen av de okontrollerade arbetstagarna bortfaller, när kravet på viss tids arbete för rätt till semester slopas. Vidare bör reglerna om semestergrundande frånvaro också gälla de okontrollerade arbetstagarna. Det är också angeläget att förmånerna enligt lagen är lika för alla arbetstagare, oavsett sättet för arbetets ordnande. Kommittén föreslår därför att särbehandlingen av de okontrollerade arbetstagarna upphävs. Det kan knappast medföra några större svårigheter att avskaffa särbehandlingen av den förhållandevis lilla grupp som det här rör sig om. Semesterledighet kan lätt ordnas t ex genom att något arbete inte lämnas ut under semestertiden. Semesterlön som tjänas in under semestergrundande frånvaro, t ex sjukdom, kommer att betalas ut på samma sätt som för alla andra arbetstagare. En viss svårighet kan ligga i att hemarbete ibland delas upp på flera familjemedlemmar. De problem som följer med sådana särfall torde dock kunna lösas avtalsvägen.

6 Semesterledigheten

6.1 Söndagar och helgdagar samt sedvanliga fridagar

6.1.1 *Gällande regler*

Enligt 8 § SemL skall söndagar inte räknas in i semestern. Bestämmelsen har sin grund i att semestern skall vara minst fyra veckor. Om semestern är längre än sex dagar i en följd, skall helgdagar räknas in i semestern. Sedvanliga fridagar skall alltid räknas in i semestern.

Begreppet sedvanlig fridag är oklart. Härmed avses dag som för ett flertal arbetstagare sedvanemässigt inte är arbetsdag, fastän dagen inte är en sön- eller helgdag. Sedvänjan bör föreligga inom ett helt yrkesområde med hänsyn tagen också till de speciella arbetsförhållandena. Tidigare var vissa marknadsdagar fridagar inom jordbruket. Det gäller inte längre. Sedan första maj blev helgdag, finns det inte någon dag som mera allmänt är fridag för alla yrkesområden. Som fridagar i denna bemärkelse kan räknas midsommarafton och flertalet andra helgdagsaftnar. Enligt de flesta kollektivavtalen är påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton fridagar med större eller mindre inskränkningar beroende på verksamhetens art. Om en person normalt arbetar på en söndag och i stället får ledigt en annan veckodag, betraktas en sådan fridag inte som sedvanlig i semesterlagens mening.

Arbetsfria lördagar skall räknas in i semestern.

För arbetstagare med söndagsarbete finns en särskild bestämmelse i 8 § 2 st SemL. Bestämmelsen innebär att arbetstagaren tillförsäkras ledighet på söndag som infaller under eller näst efter semestern. Om arbetstagaren helt eller delvis får kompensation för sitt söndagsarbete genom ledighet på annan veckodag, skall de ledighetsdagar som infaller under semestern räknas som semesterdagar.

Lagen utgår således från att den som vanligen arbetar på söndagar och har fridag på någon annan dag är skyldig att räkna fridagarna som semesterdagar och att söndagarna skall hållas utanför semestern.

Den särskilda ledigheten på söndagar under och omedelbart efter semestern skall omfatta även motsvarande helgdagar.

6.1.2 *Semesterlagens förarbeten*

Sön- och helgdagsregeln

Enligt förslag av 1936 års semestersakkunniga skulle söndagar inte räknas in i semestern, men däremot helgdagar och sedvanliga fridagar, som inföll under semestern.

Departementschefen hade dock en annan uppfattning än de sakkunniga. I syfte att hindra en tendens i riktning mot semesterns förläggande till de större helgerna föreslogs i propositionen till 1938 års semesterlag att varken helgdagar eller sedvanliga fridagar skulle räknas in i semestern. Departementschefen befarade en för flertalet arbetstagare olycklig koncentration av semestern kring de stora högtiderna eller till midsommarveckan.

På förslag av andra lagutskottet (L2U 1938:58), vilket godtogs av riksdagen, fick emellertid lagens bestämmelser om helgdagars och sedvanliga fridagars ställning i semesterhänseende huvudsakligen samma innehåll som enligt den nu gällande lagen. Gränsen för att helgdagar inte skulle räknas in i semestern låg dock vid fem semesterdagar. Utskottets inställning grundades främst på ekonomiska skäl. Utskottet ansåg nämligen att det var av betydande värde för näringslivet att helgdagar och sedvanliga fridagar inräknades i semestern. Näringslivet fick därigenom flera produktionsdagar. Vidare anfördes att en bestämmelse om inräknande av helgdagar i semestern var förmånlig för de arbetstagare som hade timlön eller ackord, då dessa i sådant fall fick särskild betalning för helgdagarna. Undantaget att helgdagarna inte skulle räknas om semestern var kortare än sex dagar, motiverades med att man ville hindra att helgregeln missbrukades genom att semestern lades ut till helgerna.

1942 års semesterkommitté föreslog oförändrade regler om sön- och helgdagars ställning. Vissa kompletterande regler föreslogs dock för sådana arbetstagare som normalt arbetade även på söndagar. Reglerna syftade till att sådana arbetstagare också skulle få två hela kalenderveckors semester. Enligt kommitténs förslag skulle enhetliga bestämmelser tillämpas för allt söndagsarbete vare sig arbetstagaren fick kompensation för sitt söndagsarbete genom ledighet på annan veckodag eller ej. Förslaget innebar att söndagarna skulle hållas utanför semestern och att arbetstagaren skulle få ledigt på söndag som inföll under eller näst efter semestern. Däremot skulle de fridagar som utgick som kompensation och inföll under semesterledigheten räknas som semesterdagar.

I propositionen till 1945 års lag förordade departementschefen att de kompletterande regler som kommittén föreslagit skulle införas men ansåg för övrigt ej skäl att föreslå någon ändring i lagens regler om sön- och helgdagars behandling. Han framhöll bl a att om här avsedda arbetstagare fick rätt till ledighet även på den söndag som inföll omedelbart före semestern, detta skulle medföra att arbetstagare som hade full kompensation för söndagsarbetet erhöll en ledighetsdag mer än övriga arbetstagare. Vidare uttalade statsrådet att han inte ansåg någon särskild lagregel erforderlig för det fall att arbetstagaren arbetade mindre antal dagar än sex i veckan. Den omständigheten att arbetstagaren regelmässigt hade ledigt mer än en dag i veckan inverkade nämligen inte i och för sig på beräkningen av semesterns längd. Dylika fridagar skulle räknas som semesterdagar i den mån de inföll

under semestern.

1960 års semesterkommittè föreslog ingen ändring i lagens regler om helgdagar och sedvanliga fridagar. Om helgdagarnas inräknande i semestern anförde kommittén bl a följande.

Vissa skäl kan synas tala för att åtminstone helgdagarna ej längre bör räknas in i semestern. Ett av de motiv, som vid tillkomsten av den nuvarande lagregeln anfördes till stöd för att helgdagarna borde räknas in i semestern gör sig icke gällande med samma styrka nu som tidigare. Genom det inom industrin alltmer utbredda systemet med lön även under helgdagar får sålunda intresset hos arbetstagarna att erhålla semesterlön för dessa dagar antagas ha avtagit. (Enligt uppgift från Svenska arbetsgivareföreningen utgjorde år 1960 antalet arbetstimmar – inkl övertid – inom områden med helgdagslön ungefär två tredjedelar av totala antalet arbetstimmar inom den egentliga industrin och omkring hälften av antalet arbetstimmar inom hela föreningens verksamhetsområde.) Slutligen innebär som redan nämnts lagens nuvarande konstruktion en viss frestelse för arbetsgivaren – som ju har att bestämma tiden för semesterns förläggning – att utnyttja en period med flera helgdagar för semester i syfte att därigenom nedbringa antalet arbetsfria dagar under året. Förmånen av semesterledigheten förringas uppenbarligen i sådant fall

Ett viktigt skäl mot en ändring i lagen därhän att helgdagarna räknas bort från semestertiden oavsett dennas längd kan emellertid sägas ligga däri, att en sådan lagändring jämte den förlängning av semestern med sex dagar, som förutsättes äga rum, i realiteten skulle innebära att den lagstadgade semestern ofta blev en eller flera dagar längre än fyra kalenderveckor. En sådan ytterligare utsträckning av semesterns längd anser sig kommittén, med hänsyn till den genomgripande reform som redan den fjärde semesterveckan innebär, icke utan vidare kunna medverka till. Att märka är också att en ändring i nu förevarande hänseende skulle kunna befaras medföra störningar i den jämna rytmen vid förläggning av semester till kalenderveckor. En förlängning av semestern med en vecka medför vissa förläggningsproblem inom väsentliga delar av näringslivet. Ofta är arbetsgivaren beroende av att semesterperioderna för olika semestergrupper avlöser varandra utan mellankommande uppehåll. Detta innebär att en semestergrupp slutar sin semester en lördag medan nästa grupp börjar sin semester följande måndag. Inräknas förekommande helgdagar icke i semestern kan detta leda till förskjutningar semestergrupperna sinsemellan. För de arbetstagare, vilka har hela semestern förlagd till sommaren – vilket är det normala – synes nackdelen av att helgdagarna inräknas i semestern ej heller vara påtaglig. I de flesta fall blir det nämligen endast fråga om att inräkna någon enstaka helgdag.

Departementschefen följde kommitténs förslag, dock med den ändringen att det antal dagar som semestern skall vara för att helgdagar skall räknas in bestämdes till lägst sex.

I anslutning till riksdagsbehandlingen år 1963 av den nya semesterlagen yrkades i ett motionspar att i lagen skulle föreskrivas att helgdagar och sedvanliga fridagar inte skulle räknas in i semestern. Riksdagen avslog dock motionskravet.

Om semesterberäkning vid söndagsarbete

Någon särbestämmelse om semesterberäkningen för söndagsarbetare fanns inte i 1938 års lag. För de arbetstagare som arbetade på söndagarna och i stället fick ledigt en vardag tillämpades lagen så att söndagarna räknades som arbetsdagar och fridagarna som söndagar (se prop 1938:286 s 226 och

1945:273 s 98).

Den princip som nu gäller om beräkning av semester vid söndagsarbete tillkom i 1945 års semesterlag. Regeln blev under remissbehandlingen av kommitténs förslag föremål för viss kritik.

Arbetsdomstolens ordförande anförde bl a följande.

Det är mycket vanligt, att arbetstagare på grund av arbetets natur (kontinuerlig drift, kommunikationsföretag m m) har att utföra arbete på söndag men i stället åtnjuter ledighet någon annan dag, varvid det är vanligt, att ledighetsdagen icke alltid infaller på samma veckodag utan växlar. Med stöd av motiven till gällande semesterlag har man antagit, att i dylikt fall fridag som infaller under semesterledigheten, skall i lagens mening anses såsom söndag, medan motsvarande söndag skall behandlas såsom arbetsdag.

Kommittén har nu framställt förslag om en annan beräkningsmetod, som innebär det motsatta mot den nu gällande lagens ordning. Den som vanligen arbetar på söndagar men har annan ledighetsdag än söndag skulle vara skyldig att räkna ledighetsdagarna såsom semesterdagar, medan däremot söndagarna fortfarande skulle räknas utanför semesterdagarnas antal. Detta vållar viss betänklighet i följande fall. Jag antar att en arbetstagare – såsom torde vara vanligt exempelvis i droskförarfacket – i en vecka har ledighetsdag på onsdag, i nästa vecka på tisdag och i den därpå följande veckan på måndag. Jag antar vidare, att semestern börjar med tisdagen i första veckan. Med den ordning, som tänkts skola tillämpas enligt den nuvarande lagen, skulle semesterledigheten räcka till och med tisdagen i tredje veckan, dvs arbetstagaren får en sammanlagd ledighet av 15 dagar, därav 12 dagar som eljest skulle utgjort arbetsdagar och 3 dagar som enligt arbetstidsschemat äro hans fridagar.

Med kommitténs förslag däremot skulle semestern icke räcka längre än till och med måndagen i tredje veckan. Ledigheten blir då sammanlagt 14 dagar, men därav äro endast 11 dagar som eljest skulle hava utgjort arbetsdagar.

Departementschefen anförde bl a (prop 1945:273 s 98 f).

Ehuru den nuvarande lagen icke tillförsäkrar arbetstagarna längre minimisemester än en dag för envar av årets 12 kalendermånader syftar dock lagen till att giva arbetstagarna minst två veckors ledighet från arbetet. En ledighet av dylik längd erhålles även för det stora flertalet arbetstagare genom lagens stadgande, att söndagar icke skola inräknas i semestern. Innebörden därav är, att de söndagar, som infalla under semesterledigheten, icke skola inräknas i det antal av 12 semesterdagar, vartill arbetstagare är berättigad för helt kvalifikationsår. Börjar arbetstagarens semester en måndag, slutar semestern med lördagen i den därpå följande veckan. Därvid har arbetstagaren erhållit 12 arbetsdagars semester, men samtidigt har han varit ledig från arbetet söndagen före, söndagen under och söndagen omedelbart efter semestern; han har sålunda haft en ledighet från arbetet av tillhopa 15 dagar. Om åter semestern begynner å annan veckodag än måndag, kommer den sammanlagda ledigheten att omfatta endast 14 dagar, därav två söndagar. På nu angivet sätt verkar lagen för alla de arbetstagare, som utföra sitt arbete allenast å veckans vardagar och som äro fria från arbetet å söndagarna. Samma blir förhållandet med arbetstagare, som ha att utföra arbetet även på söndagarna men som i stället varje vecka äro lediga på någon annan veckodag än söndagen. För sistnämnda fall ha vid tillämpningen av ifrågavarande stadgande söndagarna räknats såsom arbetsdagar och fridagarna som söndagar.

Inom olika yrkesområden finns emellertid arbetstagare, som äro skyldiga att utföra sitt arbete även å söndagarna men trots detta icke åtnjuter motsvarande ledighet å annan veckodag. Arbetstagare, vilkas normala arbetstid omfattar alla dagar i veckan, kunna exempelvis vara garanterade endast någon eller några fridagar i månaden. För

dylika fall verkar ifrågavarande lagregel tvivelsutan oförmånligt, och i likhet med kommittén anser jag att en ändring härutinnan bör komma till stånd. Enligt kommitténs förslag skulle detta spörsmål lösas genom enhetliga bestämmelser för alla fall av söndagsarbete, vare sig arbetstagaren icke alls, endast delvis eller ock helt åtnjuter kompensation för sitt söndagsarbete genom ledighet å annan veckodag. Förslaget innebär, att söndagarna anses falla utom semesterdagarna och att arbetstagaren genom lagen tillförsäkras ledighet å söndag, som infaller under eller näst efter semestern. Däremot skola sådana som kompensation utgående fridagar, vilka infalla under semesterledigheten, räknas såsom semesterdagar.

Mot denna lösning har arbetsdomstolens ordförande i sitt yttrande anmärkt, att den för visst fall i förhållande till vad nu gäller skulle kunna verka oförmånligt för arbetstagare, som åtnjöte full kompensation för söndagsarbetet genom att vara fri från arbetet en dag under veckan, nämligen för det fall att under en period av 14 dagar skulle infallit tre fridagar men blott två söndagar. Härtill må emellertid anmärkas, att enbart någon förskjutning av fridagarna i det uti yttrandet anförda exemplet skulle leda därtill, att förslaget icke skulle få den försämrande verkan som berörts i yttrandet; och det synes icke berättigat att härvidlag tillmäta tillfälligheter i fråga om fridagarnas förläggning alltför stor betydelse. Vidare kan en arbetstagare, som icke har skyldighet till söndagsarbete, ej på semesterlagen grunda rätt att få börja sin semester å en måndag; arbetstagaren, som begynner semestern å annan veckodag erhåller icke mer än 14 dagars ledighet från arbetet. I det anförda exemplet skulle således enligt kommitténs förslag en arbetstagare med skyldighet till söndagsarbete få semesterledighet av samma längd som en vanlig arbetstagare, därest semestern för dem båda började på annan veckodag än måndagen. Enligt min mening måste kommittéförslaget anses utgöra en tillfredsställande lösning på ett synnerligen besvärligt tekniskt problem. I detta sammanhang vill jag påpeka att om arbetstagare som här avses i lagen berättigades till ledighet även å den söndag, som infaller omedelbart före semestern, detta skulle medföra, att arbetstagare, som åtnjöte full kompensation för söndagsarbetet, erhölle en ledighetsdag mer än övriga arbetstagare.

Söndagsregeln behölls oförändrad i 1963 års lag.

6.1.3 *Visst internationellt samarbete*

Enligt ILO-konventionen, art 6, skall allmänna helgdagar och sedvanliga fridagar inte, vare sig de infaller under semester eller ej, räknas in i den minsta årliga semester som föreskrivs i konventionen.

SAF har i ett yttrande ifrågasatt om Sverige kan uppfylla kravet i konventionen på tre veckors minimisemester med hänsyn till den däri upptagna helgdagsregeln. SAF utgår då från att den allmänna semestern är fyra veckor.

Enligt semesterlagarna i Danmark, Finland och Norge borträknas alla sön- och helgdagar som infaller under semestern. I rapporten till Nordiska socialpolitiska kommittén om samordning av de nordiska ländernas semesterlagstiftning (Nordisk udredningsserie 15/71) anförs att man från svensk sida utan svårigheter borde kunna ansluta sig till den princip som övriga nordiska länders lagstiftning vilar på och alltså överge den speciella helgdagsregeln.

6.1.4 *Vissa kollektivavtal*

För statstjänstemän gäller att helgdagar samt påskafton, midsommarafton och julafton inte räknas in i semestern. Samma regler gäller för tjänstemän

vid allmänna försäkringskassor.

På det kommunala området utgår semestern med ett visst antal vardagar per år.

Enligt kollektivavtal som träffats mellan Tidningarnas Arbetsgivareförening och Svenska Litografförbundet för grafiska och typografiska arbetare skall helgdag som ingår i semesterledigheten och infaller på annan veckodag än söndag eller på ordinarie ledighetsdag efter arbetsgivarens val antingen förlänga semesterperioden eller utbytas mot annan ledighetsdag. På motsvarande sätt behandlas vissa intjänade extra ledighetsdagar.

Enligt de avtal som träffats av Handelsanställdas Förbund gäller i regel att helgdagar som infaller under semester inte räknas som semesterdagar.

Enligt avtalen mellan Tidningarnas Arbetsgivareförening och Svenska Journalistförbundet ingår endast arbetsdagar i semesterledigheten.

Bankavtalen innehåller en tabell enligt vilken semesterdagarna omräknas till arbetsdagar (bankdagar). Enligt tabellen motsvarar t ex 24 semesterdagar 20 arbetsdagar. Avtalen för försäkringstjänstemännen anger på liknande sätt antalet semesterdagar i form av arbetsdagar vid femdagarsvecka.

6.1.5 *Reformkrav*

TCO har i sin skrivelse, 1.3.2 ovan, framhållit att semesterberäkningen enligt 8 § semesterlagen ofta vållar problem för sådana arbetstagare som arbetar endast vissa veckodagar, t ex varannan dag. Med hänsyn härtill och med beaktande av att femdagarsveckan har blivit det normala i flertalet branscher kan det enligt TCO på starka grunder ifrågasättas om inte lagen bör ändras därhän att såsom semesterdagar räknas endast dagar då arbete eljest skulle ha utförts. TCO anser att lagen inte är logisk när det i en bestämmelse sägs att lediga vardagar inte kvalificerar för semester men inräknas när semesterdagar konsumeras. Innebörden av TCO:s förslag är att alla arbetstagare – oavsett arbetstidens förläggning – i princip skall garanteras en ledighet som motsvarar den nuvarande årssemestern. Förslaget har framförallt den fördelen att man undviker de tolkningstvister som uppstår vid tillämpningen av paragrafen i dess nuvarande lydelse. Enligt TCO:s mening bör därför dessa bestämmelser i lagen ändras, då de dels är utomordentligt svårtolkade och dels visat sig medföra stora problem vid den praktiska tillämpningen.

Svenska Kommunalarbetareförbundet har anfört att helgdagar inte bör räknas in i semestern även om semestern är längre än sex dagar.

I motionen 1972:127 yrkades att helgdagar inte skall räknas in i semestern.

I sitt av riksdagen godkända yttrande över motionen anförde socialutskottet (SoU 1972:19).

Regeln om inräknande av helgdagar i semestern (helgdagsregeln) har sin grund i att man ansett det oriktigt att den totala längden av den anställdes ledighet skall påverkas av att det under semestern infaller någon helgdag. De flesta arbetstagare får emellertid huvuddelen eller hela semestern under sommaren efter midsommar, då inga helgdagar infaller. Helgdagsregeln synes därför ha ett begränsat tillämpningsområde. Man kan räkna med att frågan om att ta bort regeln inom en nära framtid kommer att närmare prövas. Sedan Nordiska rådet rekommenderat regeringarna att så långt som möjligt samordna de nordiska ländernas lagstiftningar om semester,

har nämligen ett nordiskt ämbetsmannautskott i ett för några månader sedan avgivet betänkande om samordning av de nordiska ländernas semesterlagstiftning föreslagit att helgdagsregeln i den svenska lagstiftningen skall överges. Socialministern har förutskickat en prövning av detta och andra förslag av ämbetsmannautskottet. Mot denna bakgrund är någon riksdagens åtgärd i anledning av motionen 1972:127 inte erforderlig.

6.2 Närmare om semesterns förläggning vid skiftarbete m m

För arbetstagare i kontinuerlig skiftgång fastställs i regel ett arbetsschema lång tid i förväg. Det kan ibland inträffa att inom en semesterperiod faller fler dagar som enligt schemat normalt skulle vara fridagar än som motsvarar antalet söndagar. Den enskilde arbetstagaren kan uppfatta detta som en förlust av ledighetsdagar.

Semesterlagen reglerar inte särskilt frågan om utläggning av semester för arbetstagare med kontinuerligt skiftarbete. Det är endast söndagsarbete som är särskilt reglerat i 8 § 2 st semesterlagen. Regeln gäller inte vid intermittent söndagsarbete. Ledighetsdagar som infaller under semestern skall räknas in i semesterledigheten.

1938 års semesterlag innehöll ingen särbestämmelse om semesterns beräkning vid söndagsarbete. För arbetstagare som arbetade på söndagar och i stället fick ledigt en vardag tillämpade man lagen så att söndagarna räknades som arbetsdagar och fridagarna som söndagar. Den regel som nu gäller för beräkning av semester vid söndagsarbete tillkom genom 1945 års semesterlag.

6.2.1 *Förarbetena till 1963 års semesterlag*

1960 års semesterkommitté tog upp problemet med inarbetade fridagar inom jordbruket. Svenska lantarbetareförbundet hade gjort gällande att arbetsgivaren med lagens stöd kunde förlägga semestern på sådant sätt att flera redan vid semesterns början inarbetade fridagar av den typ som förekommer inom vissa grenar av jordbruket kom att inräknas i semestern. Kommittén ansåg att frågan om förläggning av semestern i förhållande till inarbetade dagar snarare utgjorde en angelägenhet för avtalsparterna än ett lagstiftningsspörsmål (SOU 1962:44 sid 113).

Med anledning av en framställning från Svenska stadsförbundet behandlade kommittén också de problem som i semesterhänseende uppstår till följd av brandmäns och sjukvårdspersonals tjänstgöringstider. Kommittén framhöll att frågan hade nära samband med liknande problem för treskiftsarbetare inom industrin. Det avsåg förhållandet att arbetstagare av ifrågavarande slag kunde tvingas inleda sitt arbete redan natten efter den sista semesterdagen, dvs ofta natten mot söndagen. Från organisationernas sida hade framhållits att de därigenom blev sämre ställda i semesterhänseende än arbetskamrater med andra tjänstgöringsförhållanden.

Kommittén anförde.

Här må till en början ånyo framhållas, att semesterlagen – bl a genom regeln att söndagar icke inräknas i semestern – konstruerats med tanke på att arbetstagarens ledighet skall omfatta ett visst antal, för närvarande tre, fulla kalenderveckor. Detta resultat ernås i allmänhet, oavsett om semestern börjar på en måndag eller på annan dag. För det stora flertalet arbetstagare, som anträder sin semester en måndag, blir emellertid den sammanhängande ledigheten längre än tre kalenderveckor – de är nämligen helt naturligt lediga såväl den sista dagen före som den första dagen efter semestern, som ju är söndagar. Detta är emellertid endast en konsekvens av bruket att låta semestern omfatta kalenderveckor från måndag till måndag. När lagen i 8 § andra stycket ger arbetstagare, vilka normalt utför arbete på söndagar rätt till ledighet på söndag, vilken infaller under semestern och omedelbart efter denna, innebär detta att även denna kategori arbetstagare kommer i åtnjutande av tre hela kalenderveckor såsom semester. Uppenbart är emellertid, att sådan arbetstagare, om han skall anträda semester en måndag, är skyldig att utföra normalt söndagsarbete dagen dessförinnan.

Förhållandena kompliceras vad beträffar arbetstagare i skiftgång. För sådana uppgöres ofta arbetstidsschema på mycket lång sikt, och schemat kan innebära att en arbetstagare utför förmiddagsskift under en period, eftermiddagsskift under en annan och slutligen nattskift under en tredje. En konsekvens av skiftsystemet är att arbetstagaren kan tänkas sluta ett skift omedelbart före en semester och börja ett nytt skift omedelbart efter semestern. I sådant fall kan den sammanlagda ledigheten komma att omfatta en dag mindre än för arbetstagare i allmänhet.

I och för sig skulle måhända kunna anses tänkbart att föreskriften i andra stycket av 8 § gjordes tillämplig även på arbetstagare med "intermittent" söndagsarbete, dvs på sådana fall som de nu avsedda. Komplikationerna med avseende på skiftarbete torde dock under sådana förhållanden kunna bli betydande.

Härtill kommer att de olägenheter som må uppstå till följd av att skiftarbete förlägges i omedelbar anslutning till semestern ej annat än i yttersta undantagsfall kan tänkas flera gånger drabba en och samma arbetstagare. Med hänsyn till det anförda, och då även detta problem synes vara av så speciell art att det bättre lämpar sig för reglering avtalsvägen, har kommittén ansett sig böra avstå från att i förevarande hänseende föreslå någon ändring i lagen.

Med anledning av ett påpekande i ett remissyttrande framhöll departementschefen i propositionen till semesterlagen (prop 1963:68 s 64) att det inte kunde vara i överensstämmelse med lagens syfte, om arbetsgivaren utnyttjade sin frihet att bestämma tidpunkten för semestern till att förlägga denna till en period under vilken arbetstagaren var berättigad till ett större antal fridagar.

6.2.2 *Reformkrav*

LO har anfört att inarbetade fridagar för dem som arbetar i kontinuerlig drift inte bör räknas in i semestern.

I ett motionspar till 1965 års riksdag yrkades utredning med syfte bl a att för arbetstagare med söndagsarbete sådana fridagar som infaller vid början eller slutet av semestern inte skall inräknas i denna.

Andra lagutskottet, som i sitt av riksdagen godkända utlåtande (L2U 1965:19) föreslog avslag på motionerna, anförde bl a följande.

På grund av regeln om beräkning av semester vid söndagsarbete kan det stundom inträffa, att inom en semesterperiod faller fler dagar, som enligt arbetstidsschemat normalt skulle utgöra fridagar, än som motsvarar antalet söndagar. För flertalet berörda arbetstagare torde emellertid den bristande överensstämmelsen mellan söndagar och

fridagar efter hand utjämnas. På grund härav och då problemet med hänsyn till de variationer som finns inom olika arbetsområden bäst lämpar sig för reglering avtalsvägen anser utskottet att ändring i lagstiftningen ej är påkallad.

Vid 1966 års riksdag upprepades ifrågavarande motionsyrkande. Andra lagutskottet föreslog i sitt av riksdagen godkända utlåtande (L2U 1966:5) avslag på yrkandet. Utskottet hänvisade till sitt ställningstagande år 1965 och påpekade att det enligt utskottets mening ej förelåg skäl för ändrat ställningstagande.

I motionerna 1972:1010 och 1973:1177 yrkades att de i skiftschemat ingående fridagarna under semestern för arbetare i kontinuerligt skiftarbete skulle frånräknas som semesterdagar. Motionärerna anförde att arbete i kontinuerlig skiftgång innebar att arbetet pågick såväl vardag som sön- och helgdag efter en härför komponerad skiftcykel, vilket innebar en mycket lång årsarbetstid. De anförde vidare att arbete i kontinuerlig skiftgång i regel betydde ett tungt och slitsamt arbete med hälsan som insats. Motionärerna framhöll att ifrågavarande arbetare behövde alla semesterdagar de kunde få för vila och rekreation och att ett rimligt krav därför var att semesterlagen omarbetades så att fridagarna för de kontinuerligt skiftgående arbetarna frånräknades under semestern, vilket innebar att endast arbetsdagar skulle räknas som semesterdagar.

Socialutskottet, vars utlåtande godkändes av riksdagen (SoU 1972:19 s 19) avstyrkte motionen 1972:1010, och anförde bl a följande:

> Reglerna om beräknande av semester för arbetstagare med kontinuerligt skiftarbete skall liksom huvudregeln om beräknande av semester ge fyra veckors ledighet. Det kan för de kontinuerligt skiftarbetande ibland inträffa att inom en semesterperiod faller fler dagar, som enligt arbetstidsschemat normalt skulle utgöra fridagar, än som motsvarar antalet söndagar, vilket upplevs som en förlust av ledighetsdagar. För flertalet berörda arbetstagare torde emellertid – som framhållits då riksdagen flera gånger tidigare prövat den fråga som här är aktuell – den bristande överensstämmelsen mellan söndagar och fridagar efter hand utjämnas. Problemet med sådana variationer synes enligt utskottets mening bäst lämpade för en reglering avtalsvägen. Utskottet anser därför att det inte finns skäl att inta annan ståndpunkt i denna fråga än vad riksdagen gjort tidigare, nämligen att en ändring i lagstiftningen inte är påkallad för att lösa frågan.

Motionen 1973:1177 avstyrktes av utskottet med samma motivering (SoU 1973:2 s 21).

6.3 Kommitténs överväganden

Förslaget syftar till att alla arbetstagare skall få fem veckors semesterledighet varje semesterår. Om femveckorssemestern läggs ut i en följd, blir den sammanhängande ledigheten 37 dagar för en person med normal arbetsvecka, d v s 40 timmar under fem vardagar med fria lör- och söndagar. Detta under förutsättning att semestern inleds på en måndag. Med semesterdagar avses hela kalenderdygn. Man skall således inte räkna med halva semesterdagar eller annan kvotdel av en semesterdag. Semesterdagen skall anses börja kl. 00.00. Om ett nattpass går över dygnsgränsen, skall den dag som börjar

kl 00.00 inte räknas som semesterdag. Semesterledigheten börjar alltså först nästa dag. Härigenom behöver en person som går av ett nattskift inte sova bort sin första semesterdag. En semesterperiod skall anses sluta kl. 24.00 sista semesterdagen. Om ett nattpass börjar före denna tidpunkt, skall den dagen inte räknas som semesterdag.

TCO har i sin skrivelse (1.3.2) föreslagit att endast dagar, då arbete eljest skulle ha utförts skall räknas som semesterdagar. En sådan regel skulle emellertid medföra att semestertiden skulle sträckas ut orimligt långt för deltidsanställda som endast arbetar t ex varannan dag. I detta fall skulle 25 semesterdagar inte ha förbrukats förrän efter 12 veckor och en dag. På liknande sätt skulle semestertiden förlängas för arbetstagare vars arbetstid är koncentrerad eller avviker starkt från det normala, t ex dygnstjänstgöring. Exempelvis utför heltidsanställd brandpersonal ofta dygnstjänst om 56 timmar per vecka. Denna arbetstid förläggs så att brandmannen är i tjänst ett dygn, varefter han har två fridagar. Dessa exempel visar att det inte är möjligt att jämställa arbetsdagar med semesterdagar.

En följd av att förslaget bygger på femdagarsvecka är att lördagar och söndagar inte skall räknas som semesterdagar. Fem veckors semester betyder alltså 25 semesterdagar.

För att hindra missbruk av regeln att lördagar i allmänhet skall hållas utanför semesterledigheten föreslås att lördag som är arbetsdag skall räknas som semesterdag, om den utlagda semestertiden är kortare än fem kalenderdagar. En person som vanligen arbetar på lördagar skulle annars kunna förlänga sin semesterledighet, om han delade upp sin semester. Om en person med lördagsarbete t ex skulle ta ut semesterledighet fre-, lör-, sön- och måndag, skulle han bara behöva räkna två semesterdagar, om begränsningen inte fanns. Enligt förslaget skall en arbetstagare som har lördagsarbete räkna av tre semesterdagar för semesterperioden i exemplet.

Helgdagar skall, oavsett semestertidens längd, inte räknas som semesterdagar. Det gäller även i de övriga nordiska länderna och ligger i linje med art 6 p 1 i ILO-konventionen. Semesterledigheten förlängs alltså med en dag, om den sammanfaller med en helgdag.

Några andra "sedvanliga fridagar" i semesterlagens mening än vissa helgdagsaftnar finns inte längre på den svenska arbetsmarknaden. Enligt de flesta kollektivavtalen är påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton arbetsfria dagar med vissa begränsningar av hänsyn till verksamhetens art. Sådana dagar bör likställas med sön- och helgdagar vid avräkning av semesterdagar, vilket överensstämmer med andan i ILO-konventionen, art 6 p 1. Härför talar också att lördagar, midsommarafton, julafton och nyårsafton enligt lag likställs med allmän helgdag i vissa andra hänseenden (jfr prop 1974:147). Eftersom påsk- och pingstafton alltid infaller på lördagar, behöver dessa dagar inte särskilt nämnas i lagen.

Någon särskild regel föreslås inte för det fall att arbetsveckan är kortare än fem dagar. En deltidsanställd som arbetar endast ett par dagar i veckan skall räkna alla vardagar utom lördagar som semester. Om man endast räknar arbetsdagar, skulle en femveckorssemester som tidigare nämnts sträckas ut orimligt långt. För en deltidsanställd som endast arbetar varannan vecka och är ledig varannan vecka skall även den lediga veckan räknas in i semesterledigheten, om en semesterperiod sträcker sig över friveckan.

För de deltidsanställda har förslaget samma innebörd som den nu gällande lagen på denna punkt. Totalt sett innebär dock förslaget en väsentlig förbättring för de deltidsanställda, eftersom semesterledigheten för en person som endast arbetar två dagar i veckan i stort sett fördubblas i jämförelse med den nu gällande semesterlagen.

För arbetstagare som normalt arbetar på lördagar och söndagar skall de lördagar och söndagar som infaller under semestertiden inte räknas som semesterdagar. Det följer av huvudregeln i 5 § första stycket. Fridagar som utgår som kompensation för lördags- eller söndagsarbete och som infaller under semesterledigheten skall däremot räknas som semesterdagar. En arbetstagare med femdagarsvecka som arbetar lör- eller söndagar kommer därigenom att jämställas med arbetstagare som har en normal arbetsvecka. En följd av denna beräkningsmetod blir dock att semesterledigheten för arbetstagare med t ex sexdagarsvecka eller som inte får full kompensation för lördags- eller söndagsarbete kommer att omfatta fler än 25 arbetsdagar.

För arbetstagare med normal arbetsvecka måndag–fredag omfattar en sammanhängande femveckorssemester 37 dagar, om semestern börjar på en måndag. Arbetstagaren har nämligen ledigt förutom 25 semesterdagar även åtta lör- och söndagar under semesterledigheten samt fyra lör- och söndagar i början och slutet av denna. Börjar semesterledigheten på en annan vardag än måndag, blir den sammanlagda ledigheten 35 dagar.

Den särskilda regeln i 5 § 2 st syftar till att ge arbetstagare med lördags- och söndagsarbete rätt till lika lång sammanhängande semesterledighet som vardagsarbetande (måndag–fredag). Bestämmelsen innebär att arbetstagare som är skyldig att arbeta lördag eller söndag har rätt till ledighet även de lördagar och söndagar som ligger omedelbart före och efter en semesterperiod om minst tre veckor. Sådana arbetstagare får alltså rätt att sluta sitt arbete på fredagen före en semesterperiod. Efter semestern behöver arbetstagaren inte börja arbeta förrän på måndagen. Regeln har en vidare räckvidd än 8 § 2 st i den nuvarande semesterlagen, eftersom den gäller alla former av lördags- och söndagsarbete (jfr SOU 1962:44 s 114). Det kommer alltså att strida mot semesterlagen, om en skiftarbetare går kvar i arbete fram till kl 06.00 på den måndag som inleder en semesterperiod samtidigt som måndagen räknas in i semesterledigheten. Arbetstagaren skall ha rätt att sluta arbetet på fredagen före semesterperioden. Förslaget ger arbetstagaren en rätt till ledighet. Denna ledighet ligger vid sidan av den ordinarie semesterledigheten. Bestämmelsen i 2 § 1 st hindrar inte att arbetstagaren avstår från rätten enligt 5 § 2 st helt eller delvis enligt avtal.

Bestämmelsen har utformats så att den endast kan åberopas en gång varje semesterår. Den gäller endast om semesterledigheten är tre veckor (19 kalenderdagar) i en följd eller längre.

Enligt 5 § 3 st likställs helgdag och vissa helgdagsaftnar med söndagar. Avslutas en semesterperiod med en helgdag, får alltså arbetstagaren vara ledig till nästa söckendag och helgdagen skall inte räknas som semesterdag.

Semesterlagen ger inte arbetstagaren rätt till mer än 5 veckors betald semester (25 semesterdagar). Arbetstagare som är skyldig att arbeta även på lördag, söndag eller helgdag, kan alltså inte med stöd av lagen grunda någon rätt till semesterlön för de särskilda ledighetsdagar, som han får vid sidan av semesterdagarna. Det är dock inte meningen att arbetstagaren skall

behöva förlora lön, om han utnyttjar den rätt till ledighet som lagen ger honom. Innehållet i det arbetsavtal som gäller mellan parterna får här bli avgörande.

Det kan inte anses stridande mot lagförslaget att en person med söndagsarbete får räkna enstaka sådana dagar som semesterdagar, ej heller att han får byta ut en helgdag mot en semesterdag, om han eljest skulle vara skyldig att arbeta på helgdagen.

Vid utläggning av semesterledighet bör man tillse att ledigheten inte börjar på en fridag. Någon särskild föreskrift härom torde dock inte vara nödvändig.

Inarbetade fridagar som t ex utgör kompensation för övertidsarbete eller arbete på obekväm tid bör tas ut antingen före en semesterperiod eller också efter dess slut. Sådana inarbetade fridagar skall alltså inte räknas som semesterdagar. Det torde överensstämma med grundtanken i den nu gällande semesterlagen (se departementschefen prop 1963:68 s 64).

Vad hittills sagts har främst tagit sikte på arbetstagare, vars arbetstid inte är oregelbunden eller förskjuten. Reglerna kan inte utan vidare tillämpas på arbetstagare med obekväm eller förskjuten arbetstid. Arbetstagare med oregelbundet arbete kan grovt indelas i skiftarbetare, turlistearbetare samt personer med annan form av oregelbunden arbetstidsförläggning.

Skiftarbete utförs som 2-skift, 3-skift o s v. Siffran anger antalet skift per dygn. Skiftarbete kan bedrivas som intermittent skiftarbete, vilket inte pågår under lördag och söndag, eller som kontinuerligt skiftarbete, vilket pågår veckans alla dagar.

Problemen uppstår främst vid kontinuerligt skiftarbete. Semesterlagens regler passar inte särskilt väl på sådant arbete. Inom t ex pappers- och massaindustrin läggs semestern vanligen ut med tre veckor under en 15-veckorsperiod juni–september. Den fjärde veckan läggs ut för sig under annan årstid. Genom den stora spridningen av årssemestern kan det bli svårt att samordna semestern med barnens sommarlov eller med den övriga familjens semester.

Vid kontinuerligt skiftarbete görs skiftschemat upp lång tid i förväg, normalt för ett kalenderår. Kontinuerligt treskift omfattar vanligen fem skiftlag men annan indelning förekommer också. Skiftcykeln kan variera mellan 4 och 5 veckor. Antalet fridagar under en vecka växlar beroende på schemaläggningen. Det betyder att antalet arbetsdagar också är olika inom de olika skiftlagen under en fyraveckorsperiod. Antalet arbetsdagar kan variera mellan 14 och 20 dagar för de skilda skiftlagen. Även om hänsyn tas till semestern vid schemaläggningen, kan driftstopp förrycka schemat. Genom arbetstidsförkortningen för skiftarbetare har dessa i genomsnitt ett större antal fridagar per vecka än dagarbetare. En fyraveckorssemester kommer därigenom alltid att omfatta ett färre antal arbetsdagar än för arbetstagare med normal arbetstid.

Lagförslaget utgår från att alla som har arbetat hela intjänandeåret får rätt till ett betalt uppehåll i arbetet på fem veckor i form av semester. Arbetstidens förläggning i det enskilda fallet skall inte påverka semesterns längd. Lagen skall tillförsäkra alla lika lång semester. Skulle man vid kontinuerligt skiftarbete jämställa arbetsdagar med semesterdagar och alltså hålla fridagarna enligt schemat utanför semesterledigheten, skulle det medföra att semestern för denna grupp blev längre än den lagstadgade. Det beror

på arbetstidsförkortningen. Denna skall dock inte slå igenom på semesterns längd. Vidare skulle semesterns längd kunna variera från år till annat och arbetstagare inom samma företag skulle få olika lång semester beroende på hur denna lades ut och hur schemat var upplagt. Ytterligare komplikationer skulle uppkomma vid delsemester, t ex någon enstaka vecka. Som tidigare framhållits är det därför inte möjligt att jämställa arbetsdagar med semesterdagar. En sådan nettoberäkning skulle ge flera semesterdagar än vad lagen avser att ge.

I vissa fall kan semestern redan från början byggas in i schemat så att varje enskild arbetstagare får en riktig årsarbetstid enligt avtalet. Där hänsyn inte tagits till semestern vid skiftindelningen, kan följden av en semesterförläggning bli att den anställde går miste om ledighet. Det beror på att arbetstiden är ojämnt fördelad på veckorna, vilket medför att semesterledigheten kan komma att omfatta ett större eller mindre antal arbetsskift, beroende på hur den läggs ut. När arbetstagaren går in i en semesterperiod med ett överskott av arbetstid, vilket enligt schemat skall jämnas ut genom ökad ledighet under semestertiden, kommer arbetstagaren att förlora ledighet, om semesterdagarna räknas av som vanligt utan hänsyn till den längre fritiden enligt schemat. Förhållandet blir det motsatta, d v s att arbetstagaren får ökad ledighet, om semestern läggs till en period med förhållandevis många arbetsskift enligt schemat.

För att åstadkomma helt rättvisa förhållanden för arbetstagare i kontinuerligt skiftarbete skulle man inte bara behöva räkna med dagar utan också med timmar. Det väsentliga i detta sammanhang är emellertid att arbetstagaren får ett korrekt antal lediga dagar. Regeln i 5 § 2 st skyddar därvidlag skiftarbetarna genom att arbetstagaren garanteras ledighet på lördag och söndag före och efter en sammanhängande semesterperiod. En metod som i vissa fall kan leda till ett rimligt slutresultat är att räkna in lördagar och söndagar som inte är friskiftsdagar i semestern, medan däremot friskiftsdagar frånräknas (jfr AD 1974:21). Det innebär emellertid att man jämställer semesterdagar med arbetsdagar, vilket kan leda till oriktiga resultat och en faktisk förlängning av semesterledigheten. Det är knappast möjligt att formulera någon generell regel som täcker in alla tänkbara varianter. Parterna får genom förhandlingar tillse att varje enskild arbetstagare uppnår en riktig arbetstid enligt avtal och att någon ledighet inte går förlorad genom semesterutläggningen.

Motsvarande problem som vid skiftarbete kan uppstå för arbetstagare, vars arbetstid är förlagd till olika tider av dygnet enligt en fast tjänstgöringslista. Helgarbete är mycket vanligt bland de turlistearbetande. Särskilt på vårdsektorn förekommer det en stor mängd olika scheman. Det utmärkande för heltidsarbete efter turlista är att antalet fridagar per vecka ofta är flera än två. Vissa lokala överenskommelser har träffats på det kommunala området enligt vilka ett kvotsystem ligger till grund för beräkningen av antalet semesterdagar. För varje arbetstagare fastställs en semesterdagskvot, som anger hur många semesterdagar arbetstagaren förbrukar under semesterperioden. På grund av den stora variationsrikedomen är det omöjligt att närmare ange några riktlinjer för semesterberäkningen i ifrågavarande fall. Det får ankomma på parterna att avtalsvägen lösa frågorna med ut-

gångspunkt i att varje arbetstagare skall uppnå en riktig arbetstid enligt avtalet och att arbetstagaren inte skall förlora ledighet som han eljest skulle ha haft under semesterperioden.

7 Förläggning av semesterledighet

7.1 Ordningen för bestämmande av tid för semester

7.1.1 *Huvudreglerna*

Arbetsgivaren bestämmer ensam tiden för semestern. Semestern bör dock om möjligt läggas till sommaren. Semesterlagen saknar föreskrift om samråd. I gengäld har arbetstagaren rätt att kräva odelad semester. Genom denna uppläggning har man velat bana väg för förhandlingar mellan parterna om semesterns förläggning.

Om semestern är längre än 24 dagar får den delas upp även utan arbetstagarens samtycke. Arbetstagaren kan dock alltid kräva att den ena delen skall vara minst 24 dagar.

7.1.2 *Visst internationellt samarbete*

I samtliga nordiska länder bestäms tiden för semestern av arbetsgivaren. Enligt den norska semesterlagen skall samråd ske om semesterns förläggning, uppsättning av semesterlistor och eventuella ändringar i dessa. Även de danska och finska lagarna har regler om samråd.

Utskottet för samordning av de nordiska ländernas semesterlagstiftning har rekommenderat att bestämmelser om samråd förs in även i den svenska semesterlagen (se 1.4.2).

Enligt ILO-konventionen skall tidpunkten för semestern, såvida den inte bestämts genom författning, kollektivavtal eller skiljeavtal eller på annat med nationell praxis överensstämmande sätt, fastställas av arbetsgivaren efter hörande av arbetstagaren eller dennes representanter (art 10).

7.2 Semestervarsel

7.2.1 *Gällande regler och förarbeten*

Enligt 11 § SemL skall arbetsgivaren i god tid före semesterns början på lämpligt sätt underrätta arbetstagaren om tiden för semestern. Underrättelse bör lämnas såvitt möjligt en månad före semesterns början och får inte i något fall ges senare än 14 dagar dessförinnan.

1936 års semestersakkunniga föreslog att arbetsgivaren senast en vecka före semesterns början på lämpligt sätt skulle underrätta arbetstagaren om tiden för semestern. Vid remissbehandlingen framställdes från flera håll kritik mot en så kort varseltid och röster höjdes för att den borde bestämmas till en månad.

I prop 1938:286 med förslag till vår första semesterlag förklarade departementschefen att den föreslagna varseltiden syntes honom väl kort. Han föreslog därför att tiden skulle utsträckas till 14 dagar, vilket också blev riksdagens beslut.

I 1945 års semesterlag behölls regeln om 14 dagars varseltid (prop 1945:273).

1960 års semesterkommitté anförde bl a (SOU 1962:44 s 235 f).

Fjorton dagar måste enligt kommitténs uppfattning anses utgöra en förhållandevis kort tid för förberedelse av semester, särskilt numera, när rese- och turistverksamheten under semestern synes ha ökat kraftigt. Uppenbarligen förhåller det sig emellertid så i det stora flertalet fall att varsel redan för det närvarande ges väsentligt längre tid före semestern än fjorton dagar. Inom industrin är det vanligt att företagens semesterplaner göres upp månadsvis, om ej halvårsvis i förväg, och inom handeln förekommer ej sällan scheman för semesterns förläggning omfattande flera år. Det torde därför vara fråga blott om vissa begränsade sektorer av näringslivet, där en regel om väsentligt längre varseltid än den nu gällande kunde vålla avbräck för arbetsgivaren. Så måste emellertid antagas vara fallet för jordbrukets del och även inom smärre serviceföretag, där svårigheterna att tillförlitligen överblicka framtiden kan förorsaka att semestervarsel ej rimligen kan fordras med någon längre frist.

Varsel för semester skall enligt den danska semesterlagen givas senast en månad före semesterns början, "därest icke särskilda omständigheter hindrar detta". En regel av ungefär motsvarande innehåll finns i den norska semesterlagen. Intet hindrar naturligtvis – formellt sett – att en regel av samma innebörd upptages i den svenska semesterlagen. Det synes emellertid olämpligt att införa en regel, som skulle kunna ge upphov till tvist huruvida produktionsintressen eller vad arbetsgivaren eljest må åberopa som skäl för avsteg från lagens huvudregel verkligen motiverar ett sådant. I betraktande härav har kommittén – som väl anser att en längre varseltid än fjorton dagar i allmänhet är motiverad men samtidigt finner sig böra ta hänsyn till de speciella problem som en regel om längre varseltid skulle kunna åsamka exempelvis jordbruksnäringen – stannat för att föreslå ett stadgande av innebörd att arbetsgivaren i god tid före semestern skall ge arbetstagaren varsel om denna; såvitt möjligt bör underrättelsen ske senast en månad dessförinnan – senare än 14 dagar före semestern får den icke ges. Stadgandet har sålunda konstruerats som en allmän uppmaning att i god tid ombesörja varsel i kombination med å ena sidan en rekommendation (om månadsvarsel) och å andra sidan ett förbud (mot kortare varseltid än 14 dagar).

I prop 1963:68 följdes kommitténs förslag. I anledning av propositionen väcktes motioner med yrkanden om förlängning av varseltiden. I två motionspar yrkades att regeln skulle ändras så att underrättelse såvitt möjligt skulle lämnas två månader före semesterns början och inte i något fall senare än en månad dessförinnan. I ett annat motionspar yrkades att varseltiden skulle fastställas till två månader.

Andra lagutskottet anförde i sitt av riksdagen godkända utlåtande 1963:40 bl a.

Enligt utskottets mening är det ett berättigat önskemål att besked om när semestern skall utgå erhålles så långt i förväg att det blir möjligt för arbetstagarna att planera

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

I motioner till 1965 års riksdag yrkades ånyo förlängning av varseltiden. Andra lagutskottet hänvisade i sitt av riksdagen godkända utlåtande 1965:19 till utskottets yttrande i frågan år 1963 och uttalade att det inte fanns skäl för ändrat ställningstagande.

7.2.2 *Reformkrav*

Flera fackliga organisationer har krävt förlängning av varseltiden.

I motionen 1971:755 hemställdes att riksdagen i skrivelse till Kungl Maj:t måtte anhålla om förslag till sådan ändring av 11 § SemL, att underrättelse om semester såvitt möjligt bör lämnas tre månader före semesterns början och inte i något fall senare än en månad dessförinnan.

Socialutskottet uttalade bl a följande (SoU 1971:26 s 18):

Såsom riksdagen uttalade vid den nuvarande semesterlagens tillkomst är det ett berättigat önskemål, att besked om när semestern skall utgå erhålles så långt i förväg, att det blir möjligt för arbetstagarna att planera för och på bästa sätt utnyttja semestern. Under tiden efter semesterlagens tillkomst år 1963 har behovet av relativt lång varseltid accentuerats inte minst genom att arbetstagarna i starkt ökad utsträckning tillbringar semestern på annan ort än hemorten. Även om arbetsgivarna i stor utsträckning lämnar besked om semestertiden i god tid kan man inte bortse från att, som motionärerna påpekar, i synnerhet i branscher där semesterstängning av företagen inte förekommer, lagens minimivarsel, fjorton dagar, ofta utnyttjas. Med hänsyn härtill är det enligt utskottets mening motiverat med förlängning av denna tid. Utskottet tillstyrker därför motionsyrkandet om en förlängning av varseltiden.

Riksdagen biföll utskottets hemställan om förslag till ändring av 11 § SemL i enlighet med vad utskottet anfört.

7.3 Semestertid och uppdelning av semester

7.3.1 *Gällande regler, förarbeten och riksdagsbehandling*

Som tidigare anförts skall semestern, om inte arbetstagaren begär annat, om möjligt läggas till sommartid. Hela fyraveckorssemestern skall vidare utgå i ett sammanhang om inte annat avtalats.

Frågan om införande av en legal semesterperiod har tidigare prövats i olika sammanhang. Sålunda föreslog redan 1936 års semesterkommitté att semestern skulle utgå i ett sammanhang under tiden den 2 maj – den 30

september, om man inte kunde komma överens om annan ordning. Från bestämmelsen skulle dock undantas arbetstagare inom vissa kategorier av näringsgrenar, där en förläggning av semestern till nämnda period av året skulle vara för arbetsgivaren uppenbart olämplig med hänsyn till arbetets säsongbetonade natur eller till andra omständigheter.

Någon bestämmelse om viss semesterperiod kom dock inte med i lagen. Departementschefen uttalade i prop 1938:286 att det i och för sig var önskvärt att arbetstagarna i allmänhet fick sin semester under sommarmånaderna. Han ansåg det samtidigt uppenbart att det med hänsyn till viktiga samhällsfunktioner och näringslivets intressen inte var möjligt att bereda semester under sommaren för samtliga arbetstagare. Åtskilliga undantag måste alltså göras från den av de sakkunniga föreslagna huvudregeln. Departementschefen framhöll att det uppenbarligen blev mycket svårt att på ett lämpligt och rättvist sätt avgränsa de yrkesområden som skulle undantas. Han fann därför att någon bestämmelse om viss semesterperiod inte borde föras in i lagen. Andra lagutskottet intog samma ståndpunkt i sitt av riksdagen godkända utlåtande.

Frågan om en legal semesterperiod diskuterades även i samband med antagandet av 1945 års semesterlag. Varken 1944 års semesterkommitté eller departementschefen (prop 1945:273) ansåg sig emellertid kunna förorda en regel om obligatorisk semestertid. Därvid betonades särskilt att vidsträckta undantag i olika avseenden från en sådan regel skulle bli nödvändiga. Departementschefen ansåg emellertid lämpligt att det i lagen på något sätt kom till uttryck att arbetsgivaren, om arbetstagaren inte hade andra önskemål, borde sträva efter att förlägga semestern till sommartid. Efter förslag i propositionen kom 1945 års semesterlag att uppta motsvarigheten till den alltjämt gällande föreskriften att semestern, om arbetstagaren inte begär annat, såvitt möjligt bör förläggas till sommartid.

När treveckorssemestern infördes 1951 ändrades regeln att semestern skulle utgå i en följd. I stället fick arbetsgivaren rätt att dela upp semestern i två perioder, om semestern var längre än 12 dagar. Den ena perioden skulle dock vara minst 12 dagar. I det sammanhanget ansågs rekommendationen om sommarsemester, vilken förutsattes kvarstå oförändrad, ha en viss betydelse. Härom anförde departementschefen i prop 1951:72 följande.

> Om arbetstagarna finge ovillkorlig rätt att utfå hela treveckorssemestern i ett sammanhang, kan det befaras, att arbetsgivarna i viss utsträckning såge sig nödsakade att förlägga semestern till annan tid än sommaren. Arbetstagarna skulle i så fall icke få någon del av sin semester under den för dem gynnsammaste tiden på året. En sådan lösning skulle i regel innebära större nackdel för de anställda än om de finge två veckors sommarsemester och en veckas semester å annan tid på året.

Till detta uttalande anslöt sig andra lagutskottet (L2U 1951:28).

I anledning av motionsyrkande vid 1953 års riksdag om införande av en legal semesterperiod, omfattande "sommarmånaderna", anförde andra lagutskottet i sitt av riksdagen godkända utlåtande (L2U 1953:20).

> Det är självfallet ett starkt önskemål att semester utgår på sådan tid av året att den skänker den största vederkvickelsen. För de allra flesta framstår sommaren som den lämpligaste tiden. Det torde även förhålla sig så, att arbetsgivarna i regel tillvarataga

de möjligheter som finnas för att förlägga semestrarna till sommartiden. Emellertid kan icke bortses från att inom vissa verksamhetsområden en koncentration av semestrarna till en begränsad del av året stöter på stora svårigheter eller visar sig omöjlig att genomföra. För de nu åsyftade yrkesgrupperna torde man få göra undantag eller begränsningar därest man införde en regel om obligatorisk sommarsemester. Föga synes därför stå att vinna med en sådan regel. Med hänsyn härtill finner utskottet övervägande skäl tala för att lagens innehåll i detta avseende allt fortfarande begränsas till en rekommendation.

Vid riksdagarna åren 1953, 1954 och 1955 väcktes motioner med yrkande att semesterlagens regel om rätt för arbetsgivaren att dela upp semester, som översteg 12 dagar, skulle upphävas. Sedan riksdagen på hemställan av andra lagutskottet år 1955 beslutat att hos Kungl Maj:t anhålla om en allsidig utredning av frågan om lagstadgad sammanhängande semester, föreslogs i prop 1956:136 att regeln om arbetsgivarens rätt att besluta om semesterns uppdelning skulle slopas. I propositionen, som bifölls av riksdagen, anförde departementschefen, sedan han berört de betänkligheter som anförts mot att upphäva arbetsgivarens rätt att ensidigt dela upp semestern, bl a följande.

För egen del anser jag att vid diskussionen i hithörande frågor alltför litet beaktats, att arbetsgivaren alltjämt skulle ha kvar sin rätt att bestämma den tid under året, då semestern skall utgå. Visserligen innehåller lagen en rekommendation till arbetsgivaren att, om arbetstagaren ej begär annat, såvitt möjligt förlägga semestern till sommartid. Denna rekommendation bör kvarstå och följas i all den utsträckning det är görligt. Men om arbetstagaren gör anspråk på odelad sommarsemester och arbetsgivaren med hänsyn till förhållandena inom yrket inte kan tillmötesgå detta anspråk, kan rekommendationen givetvis inte följas. Häri ligger ett förhandlingsargument av icke ringa styrka. De allra flesta arbetstagarna lär nämligen finna det med sina intressen mest förenligt att i dylikt fall gå med på en uppdelning, som tillförsäkrar dem huvuddelen av semestern på sommaren och återstoden på annan tid.

Frågan om semesterns förläggning till viss tid av året togs upp på nytt under förarbetena till 1963 års semesterlag. 1960 års semesterkommitté övervägde ingående bl a frågan om arbetsgivarens rätt att ensidigt dela upp den föreslagna fyraveckorssemestern på flera perioder. Kommittén lät därvid göra en enkät bland arbetsmarknadens organisationer. Ett par enkätsvar från arbetsgivarhåll innehöll yrkande att lagens rekommendation om semestertidens förläggning skulle slopas. I Svenska träindustriarbetareförbundets enkätsvar framfördes däremot det motsatta önskemålet att rekommendationen måtte utbytas mot en regel om skyldighet för arbetsgivaren att förlägga arbetstagarens semester till sommaren, såvida icke starka skäl talade däremot. Rörande denna fråga anförde kommittén.

Kommittén har övervägt de synpunkter som på ömse håll framförts i frågan. Med hänsyn bl a till att kommittén ansett sig icke böra föreslå återinförandet av en rätt för arbetsgivaren att utan arbetstagarens samtycke dela upp dennes semester har kommittén emellertid funnit tanken att införa en skyldighet för arbetsgivaren att ge sommarsemester helt orealistisk. Varje skärpning av det tryck, som lagens härvidlag gällande regel innebär, får med hänsyn till den lagstadgade semesterns förutsatta längd anses otänkbar. Att å andra sidan gå så långt som till att slopa den gällande föreskriften, vilken som nämnts ej innebär annat än en rekommendation till arbetsgivaren att utnyttja sommaren till semestertid, torde dock ej vara behövligt. Det

är som nämnts kommitténs uppfattning, att lagens nuvarande regler med avseende på semesterns förläggning innebär den lämpligaste tänkbara maktfördelningen mellan parterna i tjänsteavtalet, vilken ger utmärkta möjligheter till lokal anpassning. I lagens välavvägda maktfördelningssystem intar även sommarsemesterrekommendationen en plats, även om denna måhända stundom vid införd fyraveckorssemester – enligt båda parters önskan – kommer att följas endast såvitt gäller huvuddelen av semestern.

Vad kommittén sålunda anförde föranledde ej något uttalande i propositionen eller några erinringar under riksdagsbehandlingen.

I januari 1965 tillsatte chefen för socialdepartementet en utredning om spridning av semestrarna över längre tidrymd.

I sitt betänkande (SOU 1967:61) konstaterade utredningsmännen, som antagit namnet kommittén för semesterspridning, att den särskilt inom industrin rådande starka koncentrationen av semestrarna till en kort period under sommaren, framför allt juli månad, var förenad med vissa nackdelar. Kommittén framhöll, att det från flera synpunkter, inte minst med tanke på turistnäringen, skulle vara önskvärt att få till stånd ökad spridning av semestrarna. I en sammanfattning (sid 67 ff) diskuterade kommittén olika utvägar för att åstadkomma detta. Kommittén uttalade bl a.

Ett väsentligt hinder mot semesterspridning utgörs av arbetstagarnas egen inställning. Majoriteten av dem vill ha sin semester under högsommaren, trots de olägenheter som är förenade med den starka koncentrationen av semestrarna till denna tid. Visserligen finns det utan tvivel många arbetstagare som gärna skulle se att deras semester förlades till annan tid. Eftersom företagens möjligheter att ta hänsyn till individuella önskemål i regel är begränsade, kommer dock majoritetens inställning att få avgörande betydelse.

Möjligen kan den allmänna förkärleken för semester i juli månad i viss mån sägas vara irrationell och bottna i slentriantänkande. Den gör det dock svårt att under hänvisning till de semestrandes egna intressen genomföra åtgärder för en mera kraftig spridning av semestrarna. Härför torde krävas att den allmänna attityden till frågan om den lämpligaste semestertiden ändras. Det är en naturlig uppgift för turistnäringens organisationer att genom upplysningsverksamhet av olika slag verka för en sådan ändring. Vi anser däremot inte att det finns tillräckliga skäl för det allmänna att direkt engagera sig i verksamhet med detta syfte.

Sammanfattningsvis anser vi oss kunna konstatera, *att* en viss utveckling, betingad framför allt av företagsekonomiska faktorer, pågår mot användning av semesterförläggningssystem som innebär ökad allmän spridning av semestrarna, *att* emellertid såväl det allmännas som de centrala organisationernas möjligheter att påverka denna utveckling, med hänsyn till den betydelse lokala förhållanden har i sammanhanget, praktiskt sett är mycket små *samt att* de skäl som i övrigt talar för ökad semesterspridning inte har tillräcklig tyngd för att motivera att det allmänna vare sig direkt eller genom rekommendationer till arbetsmarknadens parter försöker åstadkomma styrning av semestrarnas förläggning.

Kommittén föreslog alltså inte några regler för att få till stånd en större spridning av semestrarna.

I ett motionspar till 1970 års riksdag begärdes utredning om ändring av semesterlagen i syfte att arbetsgivarens rätt att utan arbetstagarens samtycke bestämma tiden för semesterns förläggning skulle begränsas till perioden 1 maj – 30 september.

Andra lagutskottet avstyrkte i sitt av riksdagen godkända utlåtande (L2U 1970:12) motionerna.

Motionsyrkandet upprepades vid 1972 års riksdag. Socialutskottet, som i sitt av riksdagen godkända betänkande (SoU 1972:19) avstyrkte bifall till motionsyrkandet, anförde bl a följande.

Vid tillkomsten av såväl 1938 som 1945 års semesterlagstiftning behandlades frågan om införande av en viss obligatorisk semestertid. Tanken avvisades med hänvisning främst till de vidsträckta undantag för skilda verksamhetsområden som en sådan regel skulle nödvändiggöra. Som exempel härpå nämndes såväl hela yrkesområden – såsom jordbruket och sjöfarten – som säsongbetonade och andra företag, för vilka semesterns förläggning till sommartiden skulle vålla besvärligheter.

Vad sålunda anförts är enligt utskottets mening alltjämt bärande. Det bör tilläggas att åtskilliga arbetstagare som nu sprider ut sin semester under året skulle förlora möjligheten härtill, om semestern måste tas ut under sommarmånaderna. De nuvarande bestämmelserna har möjliggjort att befogade önskemål om semesterns förläggning från såväl arbetsgivare som arbetstagare kunnat tillgodoses i rimlig omfattning genom att bestämmelserna skapar en förhandlingssituation, där arbetstagaren har rätt att kräva odelad semester men arbetsgivaren har rätt att bestämma tiden för semestern. Detta hindrar inte att det kan finnas skäl att ta upp frågan huruvida semesterlagens regler i dessa avseenden kan behöva modifieras. Den nordiska ämbetsmannakommittén har föreslagit att ett medinflytande i fråga om bestämmandet av tidpunkten för semestern bör garanteras arbetstagarna på det sättet att föreskrifter om samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare före semesterns förläggning intas i lagstiftningen. Socialministern har förutskickat en prövning av ämbetsmannautskottets olika förslag. Mot bakgrund av det anförda avstyrker utskottet motionen i denna del.

Samma motionsyrkande upprepades vid 1973 års riksdag. Socialutskottet avstyrkte motionen med samma motivering som 1972.

7.3.2 *Övriga Norden och ILO-konventionen*

Danmark, Finland och Norge har regler om en datumbestämd semesterperiod. Den är 2 maj – 30 september i Danmark och Finland samt 16 maj – 30 september i Norge. I Danmark och Norge gäller inte semesterperioden hela semestern utan bara 18 dagar. Semestern skall utgå i en följd under semesterperioden. Särregler gäller för anställda i lantbruket och även för säsongarbetare i Finland och Norge. De nu beskrivna huvudreglerna kan i stor utsträckning frångås genom avtal. Viss hänsyn skall också tas till företagets driftsförhållande.

ILO-konventionen kräver att vid semesterns förläggning skall tas i beräkning såväl de krav arbetet ställer som de möjligheter till vila och avkoppling som står arbetstagaren till buds. Uppdelning av semestern i flera perioder tillåts i konventionen. Om inte annat har bestämts i avtal som gäller mellan vederbörande arbetsgivare och arbetstagare, skall emellertid enligt konventionen en av perioderna bestå av minst två oavbrutna arbetsveckor.

7.3.3 *Vissa kollektivavtal*

Bestämmelser om semestertidens förläggning till viss tid är vanliga i kollektivavtal. Som exempel på avtal om uppdelning av semestern kan kol-

lektivavtalen för pappersmasse- och pappersindustrin anföras. Enligt detta kan tre sammanhängande veckor utläggas under en period om femton veckor med början den första måndagen i juni eller två sammanhängande veckor under en period om tio veckor med början den tredje måndagen i juni. Återstående semestertid förlägges till annan tid av året. Driftsmässiga skäl har tvingat fram denna reglering.

7.3.4 *Reformkrav*

TCO har i sin skrivelse (1.3.2) ifrågasatt om inte 10 § SemL bör ändras så att semester som inte överstiger 24 dagar skall, såvida ej annan överenskommelse träffas, förläggas till tiden maj–september. TCO anser också att möjligheten av att införa någon form av sanktion i de fall arbetsgivaren ändrar tiden för semesterns förläggning bör övervägas. TCO anser att det bör klarläggas om ändring av utlagd semester överhuvudtaget är tillåten utan arbetstagarens samtycke.

7.4 Skydd mot förläggning av semester till viss tid

7.4.1 *Gällande regler*

Enligt 10 § andra stycket SemL kan arbetsgivaren inte förlägga semestern till sjukdomstid eller till annan frånvarotid, som är privilegierad enligt 7 § 2 st. Tanken bakom dessa skyddsregler är att semestern skall ge arbetstagaren vila och avkoppling från arbetet. Detta syfte tillgodoses bara om arbetstagaren kan fritt förfoga över sin tid under semestern. Det sker inte, om arbetstagaren måste tillbringa semstern i sjuksängen eller inkallad till militärtjänst. Arbetstagaren skall utan dröjsmål begära frånräkning hos arbetsgivaren. Han är vidare skyldig att styrka sjukdomsfall med läkarintyg eller uppgift från allmän försäkringskassa. Semesterdagar, som återstår sedan frånräkning skett, skall förläggas till en sammanhängande period, om arbetstagaren inte medger annat.

Arbetstagarens rätt till ny semester innebär inte någon rätt till ytterligare ekonomisk ersättning. Om arbetsgivaren med stöd av 14 § SemL betalar hela semesterlönen vid semesterns början, har arbetstagaren inte någon rätt till semesterlön utöver den som redan betalats ut. Det kan därför i vissa fall hända att arbetstagaren, om han redan har förbrukat hela semesterlönen, avstår från att begära ny semesterledighet som han enligt lagen kan ha rätt till på grund av t ex några dagars sjukdom. Om arbetstagaren slutar sin anställning innan han fått ut sådan ytterligare semesterledighet som han har rätt till på grund av att tidigare utlagd semester inte har kunnat utnyttjats helt, förfaller denna rätt utan att ersättas.

Kopplingen till reglerna om privilegierad frånvaro i 7 § 2 st SemL innebär t ex att arbetstagaren inte har rätt att räkna från semester som infaller under grundutbildningen eller annan värnpliktstid som är längre än 60 dagar. Havandeskapsledighet är inte heller skyddad sedan 90-dagarsgränsen passerats. Vid ledighet på grund av sjukdom gäller inte någon tidsbegränsning.

Något hinder föreligger inte enligt semesterlagen mot att förlägga arbetstagarens semester till dennes uppsägningstid, förutsatt att denna tid infaller under semesteråret. Arbetsgivaren får i stället betala semesterersättning, om inte arbetstagaren har samtyckt till en ändring av året för semestern (se NJA 1948 s 118, AD 1965:8 och AD 1969:6).

7.4.2 *Övriga nordiska länder*

Anknytningen till reglerna om privilegierad frånvaro är svagare i övriga nordiska länder. I Norge förbjuds helt att förlägga semester till tid för tjänst i civilförsvaret eller hemvärnet. Vissa inskränkande regler finns också beträffande tid för första värnpliktstjänstgöring. Semester kan heller inte läggas till uppsägningstid, som är kortare än tre månader. Slutligen kan arbetstagare kräva uppskov med semestern om han före semestern visar att han är arbetsoförmögen med förklaring från trygdekontor eller, om han inte är sjukpenningförsäkrad, från läkare.

I Danmark råder förbud mot att utan stöd av kollektivavtal lägga den del av semestern, som skall ges i ett sammanhang under semesterperioden, under uppsägningstid som inte överstiger tre månader. Med den anställdes samtycke får dock undantag göras från detta förbud. Dessutom anses en arbetstagare ha rätt att få sin semester uppskjuten, om han blir sjuk innan semestern börjar.

I Finland slutligen gäller att arbetstagaren kan få semestern uppskjuten till senare tidpunkt, om han då semestern börjar är arbetsoförmögen på grund av sjukdom, barnsbörd eller olycksfall.

7.4.3 *Reformkrav*

TCO har anfört i sin skrivelse (1.3.2) att om semestern skall uppfylla rekreationssyftet bör det inte vara tillåtet för arbetsgivaren att lägga ut semestern under uppsägningstid eller under tid då kvinna åtnjuter tjänstledighet för havandeskap. TCO har vidare anfört att arbetstagare bör ha möjlighet att åtnjuta utbytessemester enligt 10 § SemL under de första sex månaderna påföljande år, eventuellt i samband med semester för det nya året. Enligt TCO bör också bestämmelserna om frånräkning och kompensationssemester vid halv sjukskrivning under semesterperioden förtydligas.

7.5 Kommitténs överväganden

7.5.1 *Ordningen för bestämmande av tid för semesterledighet*

Reglerna i 6, 8 och 9 §§ gäller såväl betald som obetald semesterledighet.

Parterna bör sträva efter att fastställa semestertiden i samförstånd. Förslaget utgår från detta i 6 §, där det sägs att tiden för semesterledigheten fastställes efter överenskommelse mellan parterna. I praktiken torde detta i många fall kunna tillgå så att arbetstagaren begär att få semesterledighet vid en viss tidpunkt, varefter parterna enas om tiden för semesterns förläggning.

På större arbetsplatser kan det vara svårt att tillgodose alla enskilda önskemål. I sådana fall fastställes semestertiden efter förhandling mellan parterna. Arbetstagarsidans talan förs därvid i första hand av den lokala organisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren för den berörda gruppen. Formerna för dessa förhandlingar regleras inte närmare i förslaget. Det förutsätts att de regler som kommer att gälla enligt den nya lagen om medbestämmande även kommer att omfatta frågan om förläggning av semesterledighet.

Regeln i 10 § SemL om att arbetsgivaren ensidigt bestämmer tiden för semestern grundas på arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Denna princip kommer att brytas genom den lag om medbestämmande som blir en följd av arbetsrättskommitténs förslag (FKL). Enligt 26 § 1 st FKL får arbetstagarsidan möjlighet att påkalla avtalsreglering om inflytande på frågor som rör arbetets ledning och fördelning. Den kvarlevande stridsrätten enligt 34 § FKL skall därvid tjäna som yttersta påtryckningsmedel. Genom att parterna träffar kollektivavtal om ordningen för förläggning av semesterledighet får de möjlighet att välja den lösning som passar bäst på varje särskilt avtalsområde. Vidare kan semesterfrågan samordnas med andra näraliggande frågor som t ex arbetstidens förläggning.

Det är uteslutet att varje enskild arbetstagare själv skall bestämma, när han vill ta ut sin semester. Det skulle lätt kunna leda till oreda på arbetsplatsen. Den lokala arbetstagarorganisationens inflytande på semesterledighetens förläggning bör stärkas i förhållande till vad som nu gäller. Det är knappast möjligt att i semesterlagen närmare ange hur långt detta inflytande skall sträckas ut. Det får i stället ankomma på parterna att reglera formerna för inflytandet genom kollektivavtal. Ett sådant avtal kan exempelvis tänkas ge arbetstagarsidan rätt till samråd, vetorätt, o d.

Kollektivavtalen om förläggning av semesterledighet kan, förutom formerna för arbetstagarsidans inflytande, också ta upp sådana frågor som förhandlingsordning, frister för framställande av semesterönskemål, varseltider och vad som skall gälla om parterna inte kan enas. I sistnämnda hänseende kan avtalen tänkas innehålla regler om bestämmanderätt för endera parten, skiljeförfarande o d.

Om semesterledighetens förläggning inte har reglerats i avtal, kollektivt eller enskilt, bestämmer arbetsgivaren efter hörande av arbetstagaren eller hans företrädare tiden för semesterledigheten. Har arbetsgivaren kvar beslutanderätten över semesterledigheten, föreligger lokal förhandlingsrätt för kollektivavtalsbunden part enligt 12 § FKL. Ej kollektivavtalsbunden förening har förhandlingsrätt enligt 11 § FKL. Bestämmelsen om samråd har skrivits in för att ILO-konventionens krav i art 10 skall uppfyllas för oorganiserade arbetstagare som ej faller under något avtal. Arbetsgivaren är alltså alltid skyldig att inhämta synpunkter på semestertidens förläggning från arbetstagaren eller dennes företrädare innan tidpunkten bestäms.

7.5.2 *Varsel*

Båda parter har i allmänhet ett gemensamt intresse av att tiden för semesterledigheten fastställs i god tid. Så sker också i stor utsträckning inom

t ex industrin, där semesterledigheten brukar bestämmas halvårsvis i förväg. Arbetstagarna behöver också en tämligen lång varseltid för att kunna planera semestern så att den ger bästa utbyte i form av vila och avkoppling. Från den synpunkten är den nuvarande minsta varseltiden på fjorton dagar alltför kort, vilket har framhållits flera gånger bl a i riksdagen.

Det finns alltså ett klart behov av en förlängning av den nuvarande minsta varseltiden. Hur lång varseltiden skall vara är en fråga om avvägning mellan arbetstagarens önskemål om att få reda på semestertiden i god tid och arbetsgivarens intresse av att planera verksamheten. Eftersom semester i regel är en intjänad anställningsförmån, bör stor vikt fästas vid arbetstagarnas önskemål. Enligt förslaget skall arbetsgivaren varsla om semestertiden senast tre månader i förväg i de fall han ensam bestämmer tiden för semesterledigheten, om ej särskilda skäl hindrar det.

Om arbetstagaren själv medger att ta ut semester med kortare varsel än tre månader och parterna kan enas härom skall det naturligtvis gälla. Arbetsgivaren kan också lägga ut semesterledighet med kortare varsel än tre månader, om han kan anföra särskilda skäl för detta. Särskilda skäl för en kortare varseltid kan t ex vara att arbetstagaren inte själv kan precisera sina semesterönskemål tre månader i förväg. Vidare kan det vara omöjligt för arbetsgivaren att iaktta tremånadersfristen. Det är förhållandet om arbetstagaren anställts inom tre månader före en semesterstängning av företaget. Arbetsgivaren skall ha möjlighet att ge semesterledighet även åt nyanställd personal, annars kunde följden bli ett anställningsstopp under tiden före en semesterstängning. Arbetstagaren behöver dock inte utnyttja obetald semesterledighet. Däremot kan omständigheter som hör samman med produktionen endast undantagsvis vara särskilda skäl för arbetsgivaren att vänta med att bestämma semestertiden. Arbetsgivaren kan stödja sig på särskilda skäl endast då fara föreligger för betydande produktionsstörningar. Rena säkerhetsintressen kan också vara särskilda skäl för arbetsgivaren att varsla med kortare frist än tre månader. På motsvarande sätt utgör viktiga samhällsintressen särskilda skäl, t ex att sjukvårdens behov kan upprätthållas.

Underrättelse om tid för semesterledighet skall alltid lämnas minst en månad före semesterledighetens början, om ej arbetstagaren medger att ta ut semester med kortare varsel.

Har semestertiden fastställts genom avtal mellan parterna, kan den inte ändras utan att parterna träffar nytt avtal i frågan eller att arbetstagaren samtycker till ändringen. Som framgår av 7 § kan dock arbetstagaren avstå från att utnyttja obetald semesterledighet, om han meddelar arbetsgivaren det inom viss tid före början av den bestämda semestertiden. Arbetsgivarens meddelande om tidpunkten för semestern bör anses bindande även om det skulle ha lämnats t o m tidigare än vad som följer av varselreglerna. Har arbetsgivaren inte gjort något särskilt förbehåll i meddelandet, kan han inte ensidigt ändra på semestertiden. Härav följer att arbetsgivaren riskerar att få betala ersättning för de merutgifter som kan uppstå genom en senare ändring, t ex för ombokning av resor, onödig hyra av semesterbostad och andra liknande kostnader, och detta även om ändringen sker inom varseltiden.

7.5.3 *Närmare om förläggning av obetald semesterledighet*

Enligt förslaget kan en arbetstagare ha rätt till semesterledighet som inte täcks av semesterlön. Det kan inträffa om han inte har varit anställd hela intjänandeåret eller om han har varit frånvarande av skäl som inte är semestergrundande. Förläggningsreglerna skall även tillämpas på sådan obetald semesterledighet. Arbetstagaren behöver endast utnyttja ledighet som svarar mot intjänad semesterlön. Har arbetstagaren bytt anställning under intjänandeåret, skall även särskild semesterlön som hänför sig till tidigare anställningar under intjänandeåret beaktas. Kan arbetsgivaren inte erbjuda arbete under semesterstängning, skall den tid som inte täcks av intjänad semesterlön betraktas som permittering.

Storleken av semesterlönen och antalet betalda semesterdagar kan fastställas först sedan intjänandeåret har löpt ut den 30 april. Uppgift om tid för vilken särskild semesterlön har utgått framgår av den avi som arbetstagaren får från riksförsäkringsverket i början av juni varje år. Har varsel om semester skett t ex i februari månad, kan detta komma att omfatta även obetald semesterledighet. Eftersom en arbetstagare inte behöver utnyttja sådan ledighet, bör han ges rätt att avstå från att utnyttja den även sedan den har blivit utlagd. Hänsyn måste emellertid också tas till arbetsgivarens behov av varsel om ett sådant avstående.

Vid bestämmande av varseltiden kan de regler om återgång i tjänst efter ledighet som finns i lagarna om frånvaro på grund av värnpliktstjänstgöring, havandeskap m m och studieledighet vara till viss ledning. Enligt 10 § 2 st studieledighetslagen är arbetsgivaren inte skyldig att låta arbetstagaren återgå tidigare än två veckor eller, om ledigheten har varat minst ett år, en månad efter det att han fick veta att arbetstagaren vill återgå i arbete. Enligt de båda övriga lagarna är arbetsgivaren inte skyldig att låta arbetstagaren återinträda i arbete tidigare än två resp tre veckor från det att arbetsgivaren får meddelande om återinträdet eller det att arbetstagaren infinner sig på arbetet utan föregående meddelande. Rätten att avstå från tidigare bestämd ledighet torde knappast medföra större planeringsproblem än de som uppkommer när en arbetstagare återvänder i förtid efter militärtjänst, föräldraledighet eller studieledighet. Med hänsyn främst till att semestervikarier kan behöva anställas bör fristen i huvudfallet sättas till en månad. Har semesterledighet bestämts med en månads varsel, bör dock fristen kortas av till två veckor. Har arbetstagaren inte begagnat sig av rätten att avstå från ledighet före varseltidens utgång, blir han bunden vid ett avtal om utläggning av obetald semesterledighet. Utnyttjar arbetstagaren sin rätt enligt 7 § och kan arbetsgivaren inte erbjuda honom arbete, blir det fråga om permittering.

Fristen på en månad enligt 7 § är inte absolut. Givetvis kan arbetstagaren avstå från ledigheten även med kortare varsel, om arbetsgivaren inte har något att invända mot det och kan sätta honom i arbete.

Några regler om hur antalet obetalda semesterdagar skall beräknas har inte tagits in i lagförslaget. Vid beräkningen kan man lämpligen utgå från antalet betalda semesterdagar, som fastställs genom att anställningstiden sätts i relation till semesterledigheten enligt följande.

$$\frac{\text{anställningstid i dagar x 25}}{365} \quad \text{eller} \quad \frac{\text{anställningstid i mån x 25}}{12}$$

I anställningstiden medräknas lördagar, söndagar och helgdagar. Uppstår ojämnt dagantal, skall detta höjas till närmast hela tal. Den obetalda semesterledigheten är lika med årssemestern minus antalet betalda semesterdagar.

Exempel

A har varit anställd åtta månader av intjänandeåret. Han har tjänat in semesterlön för hela tiden. Antalet betalda semesterdagar uppgår till $\frac{8 \times 25}{12} = 16.7$, vilket höjs till 17 dagar.

Återstående åtta dagar är obetald semesterledighet.

Vid beräkningen skall avdrag från anställningstiden inte göras för semesterledighet eller för semestergrundande frånvaro under intjänandeåret. Avdrag skall endast göras för frånvaro som inte ger rätt till semesterlön, t ex tjänstledighet utan lön.

Exempel

A har varit anställd hela intjänandeåret. Han har varit tjänstledig utan lön under två månader. Antalet betalda semesterdagar uppgår till $\frac{10 \times 25}{12} = 20.8$, som höjs till 21 semesterdagar.

A har rätt till fyra obetalda semesterdagar.

I ett särskilt fall skall avdrag på anställningstiden inte göras för tjänstledighet utan lön. Det gäller om arbetstagaren har blivit sjuk under tjänstledigheten och då erhållit sjukpenning. I ett sådant fall kommer särskild semesterlön att tjänas in under sjukdagarna. Vid beräkningen av antalet betalda semesterdagar skall följaktligen inte avdrag göras för sjuktiden. Hur lång tiden är framgår av det meddelande som sänds ut från fonden efter utgången av varje intjänandeår.

7.5.4 *Semestertid och uppdelning av semester*

Enligt semesterlagen har en arbetstagare rätt att kräva fyra veckors semester i en följd. Denna rätt är avsedd som en motvikt till arbetsgivarens rätt att ensam bestämma tidpunkten för semestern. Lagens förläggningsregler bygger alltså på en maktfördelning mellan parterna. Från rekreationssynpunkt är det också av värde att huvuddelen av semestern utgår i en följd.

Det är naturligt att knyta an till de nuvarande bestämmelserna, när semestern förlängs med en vecka. Arbetstagaren skall även enligt förslaget ha rätt till fyra veckors sammanhängande semesterledighet, medan den femte veckan skall kunna tas ut mera fritt. Det ligger också i linje med att man kan vänta en ökad tendens till uppdelning av semesterledigheten, när den lagstadgade semestern förlängs till fem veckor. Genom särskilda bestämmelser ges möjlighet att spara den femte veckan till en längre sammanhängande ledighet vid senare tidpunkt.

Sommaren är den mest åtråvärda semestertiden. Huvuddelen av semestrarna utgår också under sommarmånaderna med tyngdpunkten i juli. 1960 års semesterkommitté prövade en obligatorisk regel om sommarsemester men avvisade tanken som helt orealistisk. Den gällande lagen har därför endast en rekommendation om sommarsemester. Begreppet "sommar" är inte preciserat i lagen, eftersom förhållandena är så olika i norra och södra Sverige. Följden av att en arbetsgivare inte följer rekommendationen har inte närmare berörts i förarbetena till lagen. Hänsynen till att arbetstagarens intresse inte omotiverat sätts åsido medför dock att arbetsgivaren måste kunna ange ett objektivt skäl för att förlägga semestern till annan tid än sommaren (jfr SOU 1962:44 s 161 n).

Kommittén anser att rekommendationen i den gällande lagen bör skärpas och preciseras. Enligt 6 § 3 st skall sålunda minst fyra veckor av semesterledigheten förläggas under juni–augusti, om ej särskilda skäl hindrar det. Vad som skall anses vara särskilda skäl i detta sammanhang beror ytterst på en avvägning mellan arbetstagarens önskemål och intresset av att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan allvarlig störning. Förslaget bygger på att semesterns förläggning skall kunna lösas i samförstånd mellan parterna på arbetsplatsen, varför frågan om en arbetsgivare har särskilda skäl att göra avsteg från lagens huvudregel mera sällan skall behöva ställas på sin spets. Eftersom semestern är en förmån som skall utnyttjas för vila och avkoppling, måste stor vikt fästas vid arbetstagarens önskemål. Arbetsgivaren är alltså skyldig att tåla vissa hinder i produktionen eller verksamheten för att tillmötesgå arbetstagarens önskemål. Hänsyn till säkerheten på arbetsplatsen och viktiga samhällsintressen kan också vara särskilda skäl att lägga semestern till annan tid än juni–augusti. Har ett önskemål om semester under juni–augusti åsidosatts av arbetsgivaren utan att denne kan anföra särskilda skäl, kan det leda till skadeståndsansvar för arbetsgivaren.

7.5.5 *Förläggning av semesterledighet till uppsägningstid*

En arbetstagare kan inte, när han har sagt upp sig eller har blivit uppsagd, utan arbetsgivarens samtycke få ut semester under uppsägningstiden. Arbetsgivaren kan däremot förlägga semester till uppsägningstid. Det gäller dock endast den semester som har tjänats in under det föregående året, om lagens kvalifikationsregler följs. Arbetsgivaren kan alltså inte ensidigt lägga ut den semester som har förvärvats under semesteråret till uppsägningstiden, om inte överenskommelse har träffats om att kvalifikationsåret och semesteråret skall sammanfalla (se AD 1965:8, 1969:6, 1973:38 och 1974:28).

Syftet med uppsägningstiden är att arbetstagaren skall få rådrum för att söka en ny anställning utan att behöva råka ut för inkomstminskning. Enligt 11 § 1 st anställningsskyddslagen gäller en ömsesidig uppsägningstid av minst en månad. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida förlängs uppsägningstiden enlig 11 § 2 st, om arbetstagaren kan åberopa en viss anställningstid och samtidigt har uppnått en viss ålder. Den längsta uppsägningstiden enligt lagen, sex månader, gäller för arbetstagare som vid uppsägningen har fyllt 45 år. Reglerna om uppsägningstid kan frångås genom avtal. En

särskild regel har förts in i 10 § 2 st med tanke på det fallet att arbetstagaren har semester då uppsägning sker. Uppsägning skall då anses ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Om semester förläggs till uppsägningstid, inskränks det skydd för anställningen som uppsägningstiden garanterar. Det gäller främst vid uppsägning från arbetsgivarens sida, om uppsägningstiden är kort. Semester under uppsägningstid minskar också i viss mån arbetstagarens möjlighet att utnyttja semestern för vila och avkoppling.

Behovet av skydd mot att semesterledighet förläggs till uppsägningstid minskar genom den förlängda varseltiden och genom arbetstagarsidans ökade inflytande på semesterns förläggning. Skyddet för uppsägningstiden får ses som ett komplement till anställningsskyddet och får sin största betydelse i de fall arbetsgivaren bestämmer tiden för semesterledigheten.

Det finns vissa fall då en arbetstagare kan ha intresse av att få ut semester under uppsägningstid. Det gäller främst då arbetstagaren själv har sagt upp sig samtidigt som han är kvar i arbetet under uppsägningstiden. Något generellt förbud mot att förlägga semesterledighet till uppsägningstid bör därför inte införas. Däremot uppnås erforderligt skydd för uppsägningstiden, om den del därav som återstår när semestern börjar förskjuts med det antal dagar som semesterledigheten omfattar. Det blir alltså fråga om ett avbrott i uppsägningstiden. Den tid av semesterledigheten som sammanfaller med uppsägningstid skall inte anses som uppsägningstid, vilket innebär att reglerna i 12–14 §§ anställningsskyddslagen inte gäller under den tiden. Uppsägningslön skall alltså inte betalas ut för samma tid som semesterlön utgår. Uppsägningslön skall heller inte utgå under semesterledighet som är obetald, om den läggs ut under uppsägningstid. Genom att själva uppsägningstiden inte förlängs utan endast slutpunkten för denna skjuts framåt i tiden kan reglerna om förmånsrätt för uppsägningslön i 11 § förmånsrättslagen tillämpas utan ändring. Vid längre uppsägningstider minskar behovet av skydd för semesterledighet. Bestämmelsen gäller därför endast vid uppsägningstider upp till och med den övre gränsen enligt 11 § 2 st anställningsskyddslagen, dvs sex månader. Vidare gäller bestämmelsen endast vid uppsägning från arbetsgivarens sida.

Bestämmelsen i 8 § gäller både då semesterledighet läggs ut efter det att uppsägning har skett och då semesterledigheten redan är utlagd, när uppsägning sker. Den omfattar uppsägningstid enligt lag och avtal.

7.5.6 *Skydd mot förläggning av semesterledighet till viss tid*

Reglerna om skydd mot förläggning av semesterledighet till viss tid knyter an till reglerna om semestergrundande frånvaro. Utan arbetstagarens samtycke får semesterledighet inte sammanfalla med frånvarotid som ger rätt till semesterlön enligt 15 § 1–5 eller 16 § första stycket. En arbetstagare som är eller blir sjuk under semestern kan begära att sjukdagarna skall räknas av från den redan bestämda semestern. Han har då rätt att få ny semesterledighet vid ett senare tillfälle. Rätten gäller all sjukdom, oavsett om den har börjat före eller under semestern. Även insjuknandedagen skall räknas från, trots att sjukpenning i regel inte utgår för den dagen.

Är arbetstagaren halvt sjukskriven vid semesterns början, skall varje dag räknas av som en hel semesterdag även om sjukskrivningen kvarstår under semestertiden. En arbetstagare med månadslön förlorar i regel på att vara halvt sjukskriven under semestern, medan en tim- eller ackordsavlönad får full semesterlön och halv sjukpenning för varje dag. Genom bestämmelsen i 12 § första stycket kommer dock en månadsavlönad som har gått över från heltid till deltid under tiden mellan intjänandeåret och semesteråret att jämställas med tim- och ackordsavlönade i fråga om semesterlön.

Arbetstagaren har vanligen fått ut hela semesterlönen i samband med semestern. Blir han sjuk och avbryter semestern, är han inte skyldig att betala tillbaka semesterlönen. Han har heller ingen rätt till ytterligare semesterlön, när ersättningssemestern skall utgå.

För den som inte har sjuklön har i regel sjukpenning utgått för sjukdagarna. I fråga om tjänstemän med månadslön som har rätt till sjuklön gäller följande. Har semesterlön betalats ut, är det lämpligt att en avräkning sker mellan semesterlön och sjuklön (prop 1964:58 s 21). Om exempelvis en arbetstagare har varit sjuk tio dagar under sin semester, avräknas från nästa månadslön skillnaden mellan lön för tio dagar och sjuklönen för samma tid. Under den månad då de tio återstående semesterdagarna skall utgå, får arbetstagaren sin fulla månadslön.

Den som vill byta ut sjukdagar under semestern mot nya semesterdagar skall begära det hos arbetsgivaren utan dröjsmål. Framställningen behöver inte vara skriftlig men arbetstagaren skall styrka att han har gjort anmälan i händelse av tvist. Det torde räcka att sådan begäran framställs när den för semestern bestämda tiden är slut eller, om sjukdomen varar längre, när arbetstagaren blir frisk och kommer åter i arbete. Det är alltså inte något ovillkorligt förläggningsförbud. Vill arbetstagaren godta att tiden räknas som semester trots sjukdom o d, behöver han ej vidta någon särskild åtgärd.

Skyddet enligt 9 § omfattar även tid då arbetstagaren erhåller sjukpenning vid vård av sjukt barn.

I 10 § 2 st SemL föreskrivs att arbetstagare skall styrka sjukdom på begäran av arbetsgivaren genom läkarintyg eller uppgift från försäkringskassa. Förslaget har ingen motsvarande regel. Vid tvist skall arbetstagaren styrka skälet till frånvaro, varvid några legala begränsningar av bevismedlen inte bör gälla. Sjukdom torde för övrigt enklast kunna styrkas genom läkarintyg eller uppgift från försäkringskassa.

Utöver sjukdomsfallet får semesterledighet ej heller utan arbetstagarens samtycke läggas till annan frånvarotid som ger rätt till särskild semesterlön enligt 15 §. Det gäller alltså ledighet då arbetstagaren har rätt till föräldrapenning eller ersättning enligt smittbärarlagen. Vidare gäller skyddet viss utbildning samt värnpliktstjänst, vapenfri tjänst och civilförsvarstjänst.

Om arbetstagaren har halv föräldrapenning när semesterledigheten inleds eller får rätt till sådan under semesterledigheten, är det lämpligt att han ser till att föräldrapenningen skjuts upp under semestertiden. En hel semesterdag skall under alla förhållanden räknas av för varje dag, även om halv föräldrapenning har utgått.

Semesterlagens vanliga regler gäller för förläggning av "ersättningssemester". I prop till lagändringen 1964 uppmärksammades ett specialproblem.

Enligt semesterlagen gäller att om semesteråret har gått till ända utan att arbetstagaren har fått semesterledighet, så förvandlas arbetstagarens rätt till ett anspråk på obetald semesterlön. Arbetsgivaren kan också bli skyldig att ersätta den ekonomiska och ideella skada som arbetstagaren har lidit till följd av att arbetsgivaren inte gett honom semesterledighet. Departementschefen framhöll (prop 1964:58 s 21) att om anledningen till att semester inte har lagts ut är att söka i en omständighet, varöver arbetsgivaren inte råder, t ex arbetstagarens sjukdom, torde något skadestånd inte kunna krävas för att semester har uteblivit. Detsamma gäller enligt förslaget.

7.5.7 *Semesterns förläggning för sjöfolk*

Det finns vissa särbestämmelser för sjöfolk i 10 § sista stycket och 11 § andra stycket SemL. Fartygsanställd som önskar semester skall sålunda göra en skriftlig ansökan därom hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren bestämmer sedan enligt lagens huvudregel när semestern skall utgå. Semester får inte utan arbetstagarens medgivande utgå annat än i svensk hamn (10 § sista st). Om arbetstagaren har begärt semester men fartyget inte kommit till svensk hamn under semesteråret, så är han inte skyldig att ta ut semester. Överenskommelse kan då träffas om att semestern skall skjutas upp till nästa år. Sker ej detta, skall arbetsgivaren i stället för semester betala ersättning till arbetstagaren med belopp "motsvarande vad denne skulle hava uppburit i semesterlön".

De särskilda reglerna för sjömän har varit oförändrade sedan 1938 års semesterlag. Dessa har ursprungligen motiverats med sjöfolkets säregna arbetsförhållanden (prop 1938:286 s 113 och 226 f samt SOU 1962:44 s 236 f).

Enligt 29 § sjömanslagen (1973:282) har sjöman rätt till fri hemresa på vissa villkor för att bl a fira semester på hemorten. Rätt till fri hemresa för semester fanns inte enligt 1952 års sjömanslag. Särbestämmelsen i 10 § sista stycket SemL torde därför numera vara överflödig.

Parterna har vidare genom kollektivavtal kommit överens om vissa avlösningssystem, i vilka även semesterledighet läggs in. Bestämmelsen i 11 § andra stycket SemL har därför inte samma betydelse som tidigare.

Bestämmelserna i sjömanslagen och kollektivavtalen för berörda grupper torde numera ge ett tillfredsställande skydd för sjöfolkets semester. Särbestämmelser i SemL för fartygsanställda kan därför upphävas, vilket överensstämmer med vad berörda personalorganisationer under hand har uppgivit på förfrågan. Eventuella särskilda frågor som kan uppkomma i samband med sjöfolkets semester, t ex om arbetstagare inte önskar avlösning enligt fastställda avlösningssystem, torde kunna lösas genom avtal mellan parterna.

8 Semesterlön

8.1 Huvuddragen av gällande regler

Semesterlagen bygger på att semester är en rätt till ledighet från arbetet med bibehållen lön. Utgångspunkten för beräkning av semesterlön är därmed given. Arbetstagaren skall ha samma lön under semestern som när han arbetar. Principen är enkel att tillämpa för arbetstagare som enbart har fast tidlön (vecko-, månads- eller årslön). De skall ha sin vanliga lön under semestern (12 § 1 st). För andra som inte har fast tidlön är det inte lika enkelt att räkna ut semesterlönen. För dem skall semesterlönen motsvara 9 % av den sammanlagda arbetsinkomsten i anställningen under kvalifikationsåret (12 § 2 st).

Procentregeln var en nyhet i 1963 års lag. Tidigare gällde en regel om genomsnittsberäkning. Semesterlönen för varje dag skulle då motsvara genomsnittslönen under de dagar av kvalifikationsåret som arbetstagaren varit i arbete. Procentregeln infördes främst för att arbetstidens förläggning i det enskilda fallet inte skulle påverka semesterlönens storlek.

Löneformen vid semesterns början avgör om det ena eller andra beräkningssättet skall användas. Har en arbetstagare först haft tim- eller ackordslön och sedan fått månadslön, skall månadslönen utgå under semestern, även om han haft tim- eller ackordslön under hela kvalifikationsåret. Detta gäller även om semesterlönen till äventyrs skulle bli lägre än om den hade beräknats i procent av lönen under kvalifikationsåret. Har arbetstagaren åter gått över från månadslön till tim- eller ackordslön, skall semesterlönen beräknas enligt procentregeln.

Det kan också inträffa att båda metoderna skall tillämpas samtidigt. Det gäller om arbetstagaren vid tiden för semestern har ackord, premielön, provision eller annan rörlig lön vid sidan av en fast vecko- eller månadslön. Arbetstagaren skall i sådana fall först ha sin vanliga vecko- eller månadslön under semestern. Därutöver skall ha ha ett tillägg med 9 % av den rörliga lönen (kombinationsmetoden).

Med lön förstås i detta sammanhang endast vad som rättsligt kan anses som en löneförmån för arbetstagaren. Gratifikation räknas exempelvis inte som lön.

Underlaget för beräkning av procentlönen är arbetstagarens inkomst under kvalifikationsåret. Semesterlön, sjuklön och övertidstillägg skall dock inte räknas med i inkomsten.

Vid semestergrundande frånvaro beräknas semesterlönen enligt en särskild regel. För varje frånvarodag som ger rätt till semester skall till den faktiska arbetsinkomsten läggas ett belopp som svarar mot den genomsnittliga dagsinkomsten i anställningen under kvalifikationsåret. Vid långvarig sjukdom kan det hända att en arbetstagare skall ha semesterlön för ett år, då han inte alls arbetat åt arbetsgivaren. I ett sådant fall kan genomsnittsregeln inte tillämpas. Semesterlönen skall i stället räknas ut med hänsyn till arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst under det kvalifikationsår, då han senast varit i arbete.

Vid beräkning av semesterlön skall man bortse från förmån av fri bostad och ersättning för särskilda kostnader. Det gäller för alla arbetstagare. Har arbetstagaren rätt till fri kost, skall skälig kostersättning utgå för de semesterdagar då förmånen inte kan utnyttjas.

Parterna har möjlighet att träffa avtal om avsteg från lagens regler om beräkning av semesterlön. Sådant avtal får träffas för arbetstagare, vars semesterlön helt eller delvis skall beräknas enligt procentregeln. Överenskommelsen skall ha form av kollektivavtal, som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av huvudorganisation. Avtalsfriheten är dock inte obegränsad. Hänsyn måste också tas till regeln i 2 § SemL om att avtal ej får försämra arbetstagarens förmåner enligt lagen. Överenskommelser, vilka genom att gå utöver syftet med avtalsfriheten, otillbörligt urholkar den lönestandard som semesterlagen tillförsäkrar arbetstagarna, kan inte anses vara förenliga med lagen.

8.2 Kommitténs förslag i huvuddrag

Enligt förslaget delas semesterlönen upp i två delar, nämligen semesterlön för avlönad tid och semesterlön för semestergrundande frånvaro.

Arbetsgivaren skall svara för den semesterlön som tjänas in under avlönad tid. Avlönad tid kan vara arbetad tid och ej arbetad tid, då betalning utgått i någon form. Med avlönad tid jämställs semesterledighet vare sig betalning utgått eller ej. Semestergrundande frånvaro skall aldrig räknas som avlönad tid även om ersättning, t ex sjuklön, utgått för den tiden. Arbetsgivaren skall enligt 16 § svara för semesterlön som hänför sig till sjukdomstid i vissa fall. Det gäller om arbetstagaren inte är eller skall vara inskriven i försäkringskassan vid tiden för sjukdomen.

Den semesterlön som tjänas in vid semestergrundande frånvaro kallas särskild semesterlön. Den beräknas och betalas ut av riksförsäkringsverket enligt en särskild lag. Särskild semesterlön kan endast beräknas för fem veckors semester. Har arbetstagaren längre semesterledighet än fem veckor enligt avtal, får arbetsgivaren svara för den semesterlön som tjänas in vid semestergrundande frånvaro såvitt avser de överskjutande semesterdagarna. Det förutsätts att parterna träffar avtal om beräkningen av semesterlönen i den delen.

Vad gäller semesterlön för avlönad tid bygger förslaget på den nuvarande uppdelningen mellan arbetstagare som har tidlön för vecka eller längre period och arbetstagare med timlön, daglön eller rörlig lön. Den som har vecko-

eller månadslön skall i regel ha samma lön under semestertiden som när han är i arbete, *sammalöneregeln*. I övriga fall skall *procentregeln* tillämpas.

Sammalöneregeln kompletteras med en bestämmelse om att procentregeln skall tillämpas på all rörlig lön som har utgått vid sidan av den fasta tidlönen under intjänandeåret, *kombinationsmetoden*. Här avses t ex ersättning för skift-, beredskaps- och övertidsarbete. Vidare föreslås en ny regel, enligt vilken procentregeln i vissa fall skall användas även på arbetstagare med månadslön o dyl. Den tar främst sikte på fall, då arbetstagaren har gått över från heltids- till deltidsarbete i samma anställning eller då arbetstagarens fasta tidlön av annat skäl är lägre under semesteråret än motsvarande lön under intjänandeåret. Procentregeln skall tillämpas om den fasta tidlönen vid semesterledighetens början är lägre än arbetstagarens fasta tidlön under intjänandeåret. Även i ett annat fall skall procentregeln tillämpas på vecko- eller månadsavlönade eller därmed jämställd personal. Det gäller om en arbetstagare har fått ändrad löneform och gått över från en rörlig lön under intjänandeåret till en fast tidlön under semesteråret. Om procentregeln i ett sådant fall leder till högre semesterlön, skall den tillämpas i stället för sammalöneregeln.

8.3 Sammalöneregeln

8.3.1 *Fast tidlön*

Arbetstagare med vecko- eller månadslön skall ha sin vanliga lön under semestertiden. Principen är lätt att tillämpa och den leder till ett riktigt resultat i de flesta fall. Löneökningen under semesteråret ger direkt utslag på semesterlönen. Det skulle medföra vissa svårigheter att tillämpa procentregeln på vecko- eller månadslön, eftersom man i så fall först måste dra av fjolårets semesterlön från inkomsten. Dessa svårigheter ökar, om semestern delas upp eller om lönen varit ojämn.

Det är löneformen vid början av semestertiden som avgör om semesterlönen skall beräknas enligt sammalöneregeln. Har arbetstagaren t ex varit tim- eller ackordsavlönad under hela intjänandeåret men fått veckolön under semesteråret skall alltså veckolönen i regel utgå under semestertiden. Procentregeln skall dock tillämpas i ett sådant fall enligt den nya regeln i 12 § 2 st om det leder till att semesterlönen blir högre.

Sammalöneregeln gäller för fast tidlön som beräknas för vecka eller längre period. Sättet för utbetalningen av lönen saknar betydelse. Att t ex timlön betalas ut var fjortonde dag medför inte att sammalöneregeln skall användas. Av framställningen i 8.6 nedan framgår att sammalöneregeln enligt praxis tillämpas även på vissa former av provision, tantiem och annan ersättning som utgår oberoende av att arbetstagaren har semester.

Enligt sammalöneregeln skall semesterlönen motsvara full lön för ordinarie arbetstid. Vad som menas med ordinarie arbetstid framgår av 4 § arbetstidslagen. Längden av den ordinarie arbetstiden bestäms genom avtal. Det är lönen när semesterledigheten utgår helt eller delvis som gäller. Det är också fallet om lönen har ändrats under intjänandeåret eller semes-

teåret, t o m under semesterledigheten. Vid övergång från halvtids- till heltidstjänst skall semesterlönen grundas på lönen för heltidstjänsten. Procentregeln skall dock tillämpas vid ändringar som är till nackdel för arbetstagaren. Detta följer av den särskilda regeln i 12 § 1 st.

Ett villkor för att en arbetstagare skall få sin vanliga lön under semesterledigheten är att han haft lön i anställningen under hela intjänandeåret, 11 § 1 st. Har han haft lön endast under en del av intjänandeåret, skall semesterlönen beräknas i förhållande till den tiden. Beräkningen knyts till dagen för anställningens början och slut. Någon särskild avrundningsregel för halva månader har inte föreslagits. Anställningstiden skall alltså beräknas på dagen när.

Enligt 11 § 1 st tjänas semesterlönen in under den tid arbetstagaren får lön av arbetsgivaren. Det krävs alltså inte att arbetstagaren har utfört arbete åt arbetsgivaren. Får arbetstagaren lön under viss frånvarotid, t ex permitteringslön eller ersättning vid utbildning, skall semesterlön också utgå för frånvarotiden.

Enligt en uttrycklig regel i 11 § 2 st skall *semesterledighet* jämställas med avlönad tid. Detsamma gäller för semesterledighet utan lön enligt förslaget och semesterpermittering.

Lönereduktioner under viss del av intjänandeåret, t ex vid driftsinkränkningar, skall inte påverka semesterlönen. Detsamma gäller vid t ex tjänstledighet med A-avdrag eller B-avdrag i statlig tjänst. Den tid då en arbetstagare har varit frånvarande utan lön (tjänstledighet för enskilda angelägenheter, olovlig utevaro o dyl) skall däremot alltid dras av från anställningstiden vid beräkningen av semesterlönen för månadsavlönade.

Enligt 11 § 1 st har arbetstagaren rätt till full lön för ordinarie arbetstid under semestertiden. Särskild fast lönedel som är knuten till viss befattning eller individ[1] skall också utgå under semestertiden enligt 11 § 1 st. Sådana särskilda lönetillägg som utgår fortlöpande och med fastställda belopp per period kan t ex avse ålder, ansvar, kvalifikationer, meriter, utökade och ändrade arbetsuppgifter av bestående art m m. Som exempel kan nämnas ansvarstillägg, avlöningsförstärkning, kallortstillägg, uppdragstillägg o dyl. Ersättning för särskilda kostnader och förmån av fri bostad påverkar däremot inte semesterlönens storlek enligt den särskilda regeln i 22 §. Kostersättning utgår i förekommande fall enligt 23 §.

Sammalöneregeln omfattar inte övertidsersättning eller andra rörliga lönedelar av typen ackord, timpenning, provision, skiftersättning, jour- och beredskapsersättning o dyl. Hänsyn till sådana rörliga lönedelar som utgår vid sidan av den fasta tidlönen skall tas enligt 13 §. Arbetstagaren skall alltså i sådana fall ha ut *dels* sin vanliga fasta lön under semestertiden *och dels* tillägg enligt procentregeln för rörliga lönedelar som har utgått under intjänandeåret (se 8.3.3).

Vid beräkning av semesterlön enligt sammalöneregeln skall *semestergrundande frånvaro* alltid räknas som oavlönad tid. Det gäller även om sjuklön eller annan ersättning har utgått för frånvarotiden. Detta beror på att särskild semesterlön utgår för den tiden från semesterlönefonden. Hålls inte semestergrundande frånvaro helt vid sidan av beräkningen av semesterlön, skulle följden bli en dubbelbetalning.

När sammalöneprincipen skall tillämpas, uppstår inte några problem

[1] Se svenska standarder för indelning av arbetskraftskostnader m m (SIAK), SCB, meddelanden i samordningsfrågor nr 1974:7, begreppsområde 122.

om lönen betalas ut som vanligt under semestern och lönen har varit jämn och stabil under intjänandeåret. Har arbetstagaren haft lön under hela intjänandeåret och har han inte haft någon semestergrundande frånvaro, skall den ordinarie lönen (månadslön, veckolön) betalas ut som vanligt för semestertiden. Några särskilda räkneoperationer eller justeringar är alltså inte nödvändiga, när lönen har varit stabil och särregeln i 12 § ej skall tillämpas. Läggs någon enstaka semesterdag ut behöver inte heller några justeringar ske. Vid skiftarbete på heltid skall den fasta tidlönen utgå oavsett antalet arbetsskift enligt schemat under semestertiden. En deltidsanställd skall likaså få ut sin normala lön under semestertiden. Arbetar en deltidsanställd endast varannan vecka, skall hänsyn tas till det förhållandet vid utbetalningen av semesterlönen. Läggs t ex två veckors semester ut i en följd under en arbetsvecka och en ledighetsvecka, skall den normala lönen utgå för arbetsveckan.

Vissa svårigheter uppstår när man skall räkna ut semesterlönen i det fall arbetstagaren inte har rätt till full semesterlön för ett år. Det gäller t ex om han inte har varit anställd under hela intjänandeåret, om han har haft semestergrundnade frånvaro eller varit frånvarande utan lön. Olika beräkningssätt kan väljas, vilka kan slå olika. Enligt förslaget skall man först utgå från anställningstidens längd. Vid beräkningen av anställningstiden skall man räkna med kalenderdagar, dvs lördagar, söndagar och helgdagar inräknade. Anställningstiden beräknas från dagen för anställningens början till dess slut. I förekommande fall görs avdrag på anställningstiden för de dagar av ett intjänandeår, då arbetstagaren har varit frånvarande och semesterlön ej skall räknas för frånvarodagarna.

Exempel 1

A har varit anställd 10 månader av intjänandeåret. Han har haft lön hela tiden och har ingen frånvaro av något slag. A har rätt till 25 ledighetsdagar enligt 4 §. Han har rätt till betalning av arbetsgivaren för $\frac{10 \times 25}{12} = 20{,}8$ semesterdagar, som rundas av till 21 dagar. I detta fall är alltså arbetsgivaren skyldig att lägga ut 21 betalda semesterdagar. Återstående fyra dagar är obetalda.

Antalet betalda semesterdagar får man fram genom formeln

$$\frac{\text{antalet anställningsdagar} \times 25}{365} \quad \text{eller} \quad \frac{\text{anställningsmånader} \times 25}{12}$$

Med anställningsdagar eller anställningsmånader avses kalenderdagar eller kalendermånader.

Om brutet tal uppstår vid beräkningen, skall det höjas till närmast högre heltal. Beräkningen får dock inte leda till att semesterlön kommer att utgå för mer än 25 semesterdagar under samma semesterår.

Exempel 2

A har varit anställd ett helt intjänandeår. Han har haft två månaders semestergrundande frånvaro. A har rätt till 25 dagars semesterledighet som arbetsgivaren är skyldig att lägga ut. A har rätt till semesterlön av arbetsgivaren med $\frac{10 \times 25}{12} = 20{,}8$

dagar. Han får särskild semesterlön från riksförsäkringsverket för den semestergrundande frånvaron.

Den särskilda semesterlönen beräknas med utgångspunkt i antalet frånvarodagar. I ex 2 motsvarar den alltså lön för 4,2 semesterdagar $\left(\frac{2 \times 25}{12}\right)$

Om en höjning skulle göras av antalet semesterdagar för vilka arbetsgivaren skall erlägga semesterlön till 21 dagar, skulle arbetstagaren få semesterlön för 25,2 semesterdagar. Arbetsgivaren skall alltså inte göra någon avrundning, utan betala ut semesterlön för 20,8 dagar i ex 2.

Har arbetstagaren halv sjukpenning eller halv föräldrapenning, skall en halv dag räknas av för varje sådan frånvarodag. Har timstudiestöd utgått kan lämpligen antalet frånvarotimmar räknas om till hela frånvarodagar med hänsyn till arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt avtalet.

Exempel 3

A har varit anställd ett helt intjänandeår. Han har varit frånvarande utan lön i två månader. Han har däremot inte haft någon semestergrundande frånvaro. A har rätt till 25 dagars semesterledighet. Han har rätt till semesterlön av arbetsgivaren för $\frac{10 \times 25}{12} = 20{,}8$ upphöjt till 21 semesterdagar. Arbetsgivaren är skyldig att lägga ut 21 dagars semesterledighet med full lön. A har rätt till 4 dagars obetald semesterledighet.

På grund av avrundningsregeln kommer 14 dagars frånvaro utan lön under intjänandeåret inte att leda till avdrag på semesterlönen.

Exempel 4

A har varit anställd 10 månader av intjänandeåret. Under den tiden har han varit tjänstledig med helt löneavdrag under en månad och varit sjuk under en månad. Arbetsgivaren skall lägga ut $\frac{9 \times 25}{12} = 18{,}7$, upphöjt till 19 dagar. Arbetsgivaren är skyldig att betala semesterlön för $\frac{8 \times 25}{12} = 16{,}6$, upphöjt till 17 dagar. Den särskilda semesterlönen från riksförsäkringsverket avser 2 och 1/12 semesterdagar. Återstående semester är obetald.

8.3.2 *Tillägg till fast tidlön*

Gällande regler

Har arbetstagaren vid tiden för semestern både fast vecko- eller månadslön och rörlig lön i form av ackord, provision o d, skall båda beräkningssätten användas för de olika lönedelarna var för sig. Arbetstagaren skall alltså först ha sin vanliga vecko- eller månadslön under semestern. Därtill skall han ha ett tillägg med 9 % av den rörliga lönen (se prop 1945:273 s 149, NJA 1952 s 451 samt AD 1942:2 och 1957:16).

I vissa fall kan det vara tveksamt om arbetstagarens lön är beräknad för vecka eller längre tid eller på annat sätt. I denna fråga kan hänvisas till rättsfallsöversikten i kommentaren s 114–119. Utgången av rättsfallen kan i korthet sammanfattas på följande sätt.

Ersättningar av skilda slag, vilka har ett så påtagligt samband med den

fasta månads- eller veckolönen att de kan betraktas som tillägg till denna, har bedömts på samma sätt som den fasta tidlönen. Vissa andra löneformer har ansetts ha ett mindre starkt samband med den fasta tidlönen och ersättningen har närmast bedömts som övertidsersättning. Semesterlön har därför inte beräknats på dessa tillägg. I de fall då ersättningen inte ansetts som tidlön och ej heller jämställts med övertidstillägg, har semesterlön beräknats på ersättningen enligt procentregeln.

I fråga om ersättning för *övertidsarbete* gäller skilda regler för olika löneformer. Enligt 12 § 3 st SemL skall *övertidstillägg* inte räknas in i arbetsinkomsten vid beräkning av semesterlön enligt procentregeln. Däremot tas *grundlönen* vid övertidsarbete med. För vecko- och månadsavlönad personal ger däremot inte övertidsarbete till någon del utslag i semesterlönen (se SOU 1944:59 s 191 f, prop 1945:273 s 117 f och L2 U 1945:59 s 49 f).

Vecko- och månadsavlönade arbetstagare har i rättsfallen AD 1950:55 och AD 1960:23 inte fått tillgodoräkna sig ersättning för *beredskapstjänstgöring* vid beräkning av semesterlön. Däremot har ersättning för *jourtjänstgöring* i rättsfallet AD 1969:26 räknats in i arbetsinkomsten vid beräkning av semesterlön enligt procentregeln. Undantaget i 12 § 3 st SemL i fråga om lön som utgått för tid utöver den normala inskränker sig enligt AD till vad som i teknisk mening utgör övertidstillägg.

Skifttillägg skall inräknas i arbetsinkomsten för tim- och ackordsavlönade. Skifttillägg likställs alltså inte med övertidstillägg.

Domen AD 1948:17 handlar om ett fall, där veckoavlönade enligt kollektivavtal fick särskilda tillägg vid regelbundet skiftarbete. AD fann att skifttillägget ej kunde anses utgöra övertidstillägg i vanlig bemärkelse; beloppet var lägre än som föreskrevs beträffande tillägg för arbete på annan tid än den ordinarie. Domstolen uttalade att veckoavlönad, vars avtal sålunda omfattade skilda slag av arbeten och som hade grundlön jämte procentuellt tillägg för vissa arbeten, fick anses avlönad uteslutande med veckolön, varvid semesterlönen utgjorde summan av grundlönen och tillägget. Domstolen förklarade härvid att "tilläggets natur" uteslöt tillämpning av båda styckena i paragrafen jämsides. Som skiftarbetet emellertid var inställt under semestermånaden fann domstolen att hänsyn till tillägget ej kunde tas vid semesterlönens bestämmande.

Viss avtalsreglering

Statstjänstemän har rätt till *semestertillägg* enligt 27 § i AST och AST-R. Semestertillägg för visst kalenderår utgår med ett belopp som svarar mot en viss procent av tjänstemannens underlagssumma för det närmast föregående kalenderåret. I underlagssumman ingår viss rörlig lön som t ex vikariats-, obekvämlighets-, jour- och beredskapstillägg, fyllnadslön samt ackord. Löpande kalenderår gäller alltså inte för sådana rörliga tillägg utan semestertillägget utgår först året efter det att den rörliga lönen betalats ut.

Kombinationsmetoden tillämpas t ex enligt reglerna för månadslön i järnbruksavtalet och övriga avtal som slutits av Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Semesterlön för premielönedel eller andra regelbundna tillägg utöver den fasta lönen skall således beräknas för sig. Detsamma gäller skift-

tillägg, skiftformstillägg, söndagstillägg och ersättning för beredskapstjänst.

Som exempel på andra avtalslösningar kan nämnas vissa avtal som slutits av Svenska Fabriksarbetareförbundet. Enligt dessa avtal skall semesterlönen i dess helhet beräknas enligt procentregeln, om arbetstagaren under kvalifikationsåret haft både fast veckolön och inkomst i form av ackord, premier, bonus eller provision.

8.3.3 *Kommitténs överväganden och förslag om rörliga tillägg till fast tidlön*

Det är inte ovanligt att arbetstagare har någon form av rörlig lön vid sidan av en fast vecko- eller månadslön. Som exempel på sådana rörliga lönedelar kan nämnas fyllnadslön vid deltidsarbete, ackord, skiftformstillägg, bonus, premielön, provision, olika tillägg för speciellt eller tillfälligt arbete, tillägg vid skiftarbete eller annan obekväm eller förskjuten arbetstid samt jourtids- och beredskapsersättning. Det är också vanligt numera att månadsavlönade arbetstagare får tillägg och ersättning vid övertidsarbete. Arbetstagarens standard bygger således många gånger inte bara på den fasta lönen utan också på olika slags rörliga tillägg. Den rörliga lönen kan ibland, t ex vid skift- och övertidsarbete, vara betydande. Av den principiella utgångspunkten att arbetstagaren skall behålla sin lönestandard under semestern följer att all lön som arbetstagaren har fått under intjänandeåret skall avspeglas i semesterlönen. Kommittén föreslår därför en uttrycklig regel i 13 § att kombinationsmetoden alltid skall tillämpas då någon form av rörlig lön har utgått under intjänandeåret vid sidan av den fasta tidlönen. Sammalöneregeln i 11 § skall alltså tillämpas på den fasta lönen och procentregeln i 14 § på den rörliga lönedelen. I underlaget för procentberäkningen skall ingå all inkomst som skall tas med i underlagssumman enligt 14 § (se närmare avsnitt 8.5.2 nedan). Lagfästandet av kombinationsmetoden innebär en utvidgning av dess tillämpningsområde jämfört med gällande rätt. Semesterlön skall alltså enligt förslaget alltid beräknas på t ex fyllnadslön, skifttillägg, ob-tillägg, jour- och beredskapsersättning o d som har utgått vid sidan av fast tidlön. Det är därvid utan betydelse om t ex skiftarbete skulle ha pågått eller ej under semestertiden. Rättsfallen AD 1948:17, 1950:55 och 1960:23 skall således inte längre vara vägledande.

Som framgår av avsnitt 8.5.2 nedan föreslår kommittén att även *övertidstillägg* skall räknas med i inkomstunderlaget för procentregeln. Något bärande skäl att behålla skillnaden mellan olika löneformer vid behandlingen av övertidsersättning finns inte. Kommittén anser därför att semesterlön skall utgå enligt procentregeln med stöd av 13 § för tillägg och ersättning vid övertidsarbete även för vecko- och månadsavlönade.

Tillägg som skall utgå med stöd av 13 § kan lämpligen betalas ut i samband med huvudsemestern.

Exempel

A har varit anställd hos samma arbetsgivare under hela intjänandeåret. Han tjänar 600 kr/vecka, vilket blir 31 200 kr för hela året. Semesterlönen för 5 veckor är 3 000 kr. A har under intjänandeåret dessutom haft 1 500 kr i skifttillägg och 2 000 kr i övertidsersättning. Semesterlön skall utgå enligt procentregeln med 12 % av 3 500

kr vid sidan av den fasta lönen, eller 420 kr. Den sammanlagda semesterlönen blir således 3 420 kr.

När avtal har träffats om löpande kalenderår som intjänandeår är det lämpligt att parterna träffar avtal om *semestertillägg* enligt förebilden AST 27 §. För månadsavlönade innebär detta att semestertillägg skall beräknas i procent på samtliga rörliga lönedelar som arbetstagaren har fått ut under året före semesteråret. En annan tänkbar utväg, när löpande kalenderår tillämpas, är att den vecko- eller månadslön som gäller vid semestertillfället betalas ut. Därefter sker en uppskattning av storleken av den rörliga lön som arbetstagaren kan tänkas komma att få under resten av intjänandeåret. På grundval av uppskattningen räknas semestertillägget sedan ut och betalas ut i förskott vid semestertillfället. Slutreglering sker sedan efter intjänandeårets slut.

8.4 Övergång från heltids- till deltidstjänst. Ändrad löneform

Av sammalöneregeln följer att ändrade löne- eller anställningsvillkor under tiden från intjänandeåret fram till semestertillfället kan medföra både för- och nackdelar för en enskild arbetstagare. Om en person t ex varit *heltidsanställd* under intjänandeåret och därefter gått över till en *deltidstjänst* med månadslön, leder sammalöneregeln till att arbetstagaren endast kan kräva den lägre lön under semestertiden som följer med deltidstjänsten. Han får då en lägre semesterlön än om denna skulle ha beräknats efter hans lön under intjänandeåret. Arbetstagaren förlorar alltså en intjänad förmån. Omvänt får den som går över från deltids- till heltidstjänstgöring en högre semesterlön, om heltidstjänsten är vecko- eller månadsavlönad. På motsvarande sätt kan ändringar av löneform påverka semesterlönens storlek. Har en arbetstagare först haft tim- eller ackordslön och sedan gått över till månadslön, skall månadslönen utgå under semesterledigheten, även om han haft tim- eller ackordslön under hela intjänandeåret. Har arbetstagaren åter gått över från månadslön till tim- eller ackordslön, skall semesterlönen räknas ut enligt procentregeln.

Flera fackliga organisationer har tagit upp frågan om semesterlönens beräkning vid övergång från heltids- till deltidstjänst. De har begärt ändring av lagen så att risken för förluster undanröjs. Frågan om semesterlön vid övergång från heltid till deltid har vidare fått ökad aktualitet genom den nya rätt till delpension vid övergång till deltidsarbete som träder i kraft den 1 juli 1976. Redan med tanke härpå torde en särskild regel i semesterlagen vara nödvändig för att skydda intjänad semesterlön i samband med övergång till lägre sysselsättningsgrad. Det sker redan nu enligt praxis att semesterlön betalas ut på grundval av lönen för heltidstjänsten vid övergång från heltid till deltid. Kommittén föreslår en ny regel i 12 § 1 st. Den tar främst sikte på sådana ändringar i sysselsättningsgraden som leder till förlust av semesterlön för arbetstagare med fast tidlön. Enligt den nya regeln i förslaget skall semesterlönen räknas ut enligt procentregeln, om den fasta tidlönen

som avses i 11 § 1 st är lägre vid semesterledighetens början än motsvarande lön under intjänandeåret. Vid tillämpning av procentregeln på en fast tidlön av typen månadslön skall den semesterlön som betalas ut under intjänandeåret dras av. Likaså skall sjuklön och annan ersättning som har utgått vid semestergrundande frånvaro hållas utanför beräkningen (14 § 2 st).

Exempel
A har arbetat på heltid under intjänandeåret. Hans månadslön var 3 000 kr. Under semesteråret övergår han till halvtid med en fast månadslön av 1 500 kronor. Sammalöneregeln gäller formellt enligt huvudregeln, men eftersom A har fått en lägre fast lön skall semesterlönen utgå med 12 % av 12 x 3 000 minus den semesterlön som betalats ut under intjänandeåret.

Alla former av minskad sysselsättningsgrad skall beaktas och inte bara övergång från heltid till deltid. Det enda avgörande är att den fasta tidlönen sänkts. Ett fall där regeln blir tillämplig är att arbetstagaren har haft full tjänst under intjänandeåret men har halv tjänst och halv sjukpenning vid tiden för semestern. I ett sådant fall skall semesterlönen beräknas med utgångspunkt i lönen under intjänandeåret enligt procentregeln.

Regeln i 12 § 1 st skall även tillämpas om ändringen i sysselsättningsgraden sker under intjänandeåret. Av betydelse är endast att den fasta lönen har sänkts genom ändringen så att den är lägre vid semestertillfället. Vid jämförelsen får man i ett sådant fall utgå från genomsnittet av den fasta lönen per tidsenhet under intjänandeåret. Är denna genomsnittslön högre än den fasta tidlönen vid semestertillfället, skall semesterlönen beräknas i procent av inkomsten under intjänandeåret.

Särregeln i 12 § 1 st gäller inte bara vid minskad sysselsättningsgrad utan även om den fasta tidlönen av annat skäl har sänkts under tiden från intjänandeåret och fram till semestertillfället. Har en arbetstagare exempelvis haft 4 000 kr i fast månadslön under hela intjänandeåret och fått den fasta tidlönen sänkt till 3 000 kr vid semestertillfället, skall semesterlönen utgå enligt procentregeln. Därvid skall den sammanlagda lönen under intjänandeåret, minskad med den utgivna semesterlönen, läggas till grund för beräkningen. Även i detta fall är det utan betydelse när i tiden mellan intjänandeårets början och semestertillfället som lönesänkningen har inträffat.

Jämförelsen enligt 12 § 1 st skall göras mellan den fasta tidlönen under intjänandeåret och motsvarande lön vid semestertillfället. Vid jämförelsen skall inte bara den fasta tidlönen tas med utan även sådana fasta tillägg av typen kallortstillägg, uppdragstillägg m fl som skall utgå ograverade under semestertiden enligt 11 § 1 st (se not 1, avsnitt 8.3.1). Hade A i exemplet under intjänandeåret ett fast tillägg på 500 kr/mån under intjänandeåret, varefter han förlorar tillägget så att han har kvar månadslönen 3 000 kr vid semestertillfället, skall semesterlönen med stöd av 12 § 1 st beräknas enligt procentregeln på inkomsten under intjänandeåret.

Rörliga lönetillägg som har utgått vid sidan av den fasta lönen skall däremot hållas utanför jämförelsen. Har A i exemplet också haft en premiedel på omkring 500 kr i månaden och övertidsersättning under hela intjänandeåret med 1 000 kr skall dessa lönedelar inte läggas till månadslönen vid jämförelsen. På dessa delar beräknas i stället särskilt tillägg enligt procentregeln med stöd av 13 §.

Det sagda kan inte utan vidare tillämpas i de fall en fast tidlön jämte en rörlig lönedel avlöses mot en högre fast lön.

Exempel
A har under intjänandeåret haft en fast månadslön på 3 000 kr jämte en rörlig premie på 500 kr. Under semesteråret har premien helt förvandlats till fast lön. A har alltså vid semestertillfället 3 500 kr i fast månadslön.

I sådana fall överensstämmer det bäst med förslaget att semesterlönen som helhet beräknas enligt sammalöneregeln med utgångspunkt i månadslönen vid semestertillfället 3 500 kr. Något särskilt tillägg skall då inte utgå enligt procentregeln på den rörliga premien under intjänandeåret. Det skulle nämligen leda till överbetalning om A i exemplet både skulle få semesterlön enligt sammalöneregeln på den högre månadslönen och tillägg enligt procentregeln på den rörliga premien som har utgått under intjänandeåret och som därefter omvandlats till fast lön.

Även andra fall kan tänkas, där en rörlig lön under intjänandeåret övergår till fast lön under semesteråret eller tvärtom.

Exempel
A har under intjänandeåret haft en månadslön på 1 500 kr och premielön, som uppgått till 12 000 kr för hela året. Under semesteråret har lönen ändrats så att månadslönen höjts till 2 000 kr, medan premielönen endast kan beräknas ge 6 000 kr.

I exemplet bör semesterlönen beräknas på den fasta lönen enligt sammalöneregeln med utgångspunkt i den höjda månadslönen 2 000 kr På den rörliga delen bör tillägget enligt procentregeln uppgå till 12 % av 6 000 kr, dvs den sammanlagda premieinkomsten under intjänandeåret 12 000 kr minus den del därav som under semesteråret har förvandlats till månadslön, 6 000 kr. Har den ändrade lönen inneburit en förskjutning till högre premiedel, medan månadslönen minskat i samma mån, bör semesterlön utgå enligt sammalöneregeln med utgångspunkt i den sänkta månadslönen. Därtill skall semesterlön utgå med 12 % av premielönen under intjänandeåret plus det belopp som beräknas övergå från fast lön till premielön under semesteråret.

Undantagsregeln i 12 § 2 st tar sikte på fallet att någon har haft en rörlig lön, t ex tim- eller ackordslön, under intjänandeåret eller del av detta. Vid semestertillfället har löneformen ändrats så att arbetstagaren i stället fått fast tidlön varpå sammalöneregeln skall tillämpas. När arbetstagaren tjänade in semesterlönen har procentregeln gällt. Särregeln i 12 § 2 st skall tjäna som garanti för att arbetstagaren inte skall förlora en redan intjänad förmån, vilket kan bli fallet om sammalöneregeln tillämpas på den fasta lönen och denna är lägre än den gamla lönen. Fastän sammalöneregeln formellt är tillämplig, skall dock semesterlönen i ett sådant fall räknas ut enligt procentregeln på lönen under intjänandeåret, om detta i det konkreta fallet skulle leda till en högre semesterlön.

Exempel
A har under intjänandeåret haft en sammanlagd ackordslön på 48 000 kr, semesterlönen borträknad. Vid semestertillfället har A en fast månadslön på 3 000 kr. Den genomsnittliga lönen per månad under intjänandeåret var alltså 4 000 kr. Semes-

terlönen enligt procentregeln är 0,12 x 48 000 = 5 760. Enligt sammalöneregeln skulle semesterlönen för fem veckors semester uppgå till $\frac{3\,000 \times 25}{21} = 3\,571$ kr. Semesterlönen skall alltså med stöd av 12 § 2 st utgå enligt procentregeln.

Har övergången till den fasta lönen skett under intjänandeåret, skall även den fasta lön som har utgått under intjänandeåret tas med vid beräkningen enligt procentregeln. Avdrag görs för semesterlön och annan ersättning som inte skall tas med i inkomstunderlaget för procentregeln.

Har en prestationslön av typen ackord eller annan lön, varpå procentregeln skall tillämpas, avlösts med en fast tidlön jämte en rörlig lönedel, t ex premielön, överensstämmer det bäst med förslaget att semesterlönen vid övergången räknas ut enligt procentregeln på den sammanlagda inkomsten under intjänandeåret. Nästa semesterår kommer semesterlönen att beräknas enligt sammalöneregeln på den fasta lönedelen och enligt procentregeln på den rörliga delen.

Exempel
A har haft ackordslön under intjänandeåret som gett 48 000 kr. Han har sedan fått en fast månadslön om 3 000 kr i månaden och en premiedel som beräknas ge 12 000 kr per år. Semesterlönen bör under semesteråret beräknas i procent av 48 000 kr. Nästa år skall semesterlön utgå enligt sammalöneregeln på den då aktuella månadslönen och enligt procentregeln på premiedelen 12 000 kr.

8.5 Procentregeln

8.5.1 *Procenttalet*

Vid fyra veckors semester är semesterdagarnas andel i årets vardagar ungefär 8 % $\left(\frac{24}{300}\right)$. Eftersom semester ger rätt till ny semester och arbetstagaren tjänar in 4 veckors semester genom arbete i 48 veckor, har procenten höjts något. Man behöver då inte ta hänsyn till den semesterlön som har betalats ut under kvalifikationsåret. Om lönen inte har ändrats under intjänandeåret, motsvarar 8 1/3 % av lönen i 48 veckor lön under 4 veckor $\left(\frac{400}{48}\right)$. Majoriteten i 1960 års semesterkommitté föreslog talet 8 1/2 %, medan en reservant förordade 9 %. Departementschefen anslöt sig till reservantens förslag (prop 1963:68 s 59). Därvid togs vissa hänsyn till att varje dags frånvaro av icke privilegierad anledning minskar semesterlönen, varför en viss höjning av procentsatsen var befogad för att tim- och ackordsavlönade inte skulle bli missgynnade i jämförelse med vecko- och månadsavlönade. Vidare ansågs att den normala löneökningen under semesteråret motiverade att procentsatsen höjdes. Höjningen med 0,5 % kompenserar en ökning av lönen med ungefär 5,9 % under semesteråret.

Utgår man från att semesterlön för 5 veckor skall tjänas in under 47 veckors anställningstid, får man procenttalet 10,64. Då förutsätter man att lönen är konstant under intjänandeåret. Någon hänsyn har då inte tagits till enstaka olönade frånvarodagar eller till lönestegringen fram till semes-

tertillfället. Genom att intjänandeåret kommer att omfatta årets fyra första månader, kommer dock löneökningen under den tiden att automatiskt ge utslag på semesterlönen.

En direkt översättning av 9 %-regeln till fem veckors semester ger talet 11 1/4 %. Med hjälp av regeln i 12 § andra stycket andra punkten SemL (höjning med 0,4 % per dag) får man 11,4 %. Detta tal ligger dock något i överkant, enär talet 0,4 är avrundat uppåt.

Kommittén föreslår att procenttalet för fem veckors semester fastställs till tolv. Därvid har hänsyn tagits till att semesterlönen inte räknas med i inkomstunderlaget. Vidare har en viss höjning gjorts för att största möjliga rättvisa skall uppnås vid en jämförelse med sammalöneregeln. En månadsavlönad får ju alltid ut sin aktuella lön under semestertiden. Dessutom kommer enstaka oavlönade frånvarodagar inte att ge utslag i semesterlönen enligt sammalöneregeln. Även om semesterårets löneökning delvis kommer att påverka semesterlönen vid tillämpningen av procentregeln på grund av att intjänandeåret har flyttats fram, bör ett påslag göras för att man skall komma den aktuella lönen under semestern så nära som möjligt. Med en viss avrundning finner kommittén att tolv procent är ett väl avvägt tal.

Kommittén föreslår inte något motsvarighet till den nuvarande regeln i 12 § 2 st SemL om höjning av procenttalet när semesterledigheten enligt avtal är längre än 25 dagar. Kommittén anser att det är en fråga för avtalsparterna.

8.5.2 *Underlag för beräkning av semesterlön*

Arbetstagaren skall i princip ha samma lön under semestern som när han arbetar. Arbetstagarens hela inkomst i anställningen under intjänandeåret skall därför läggas till grund för beräkning av semesterlön enligt procentregeln. Alla former av lön och lönetillägg som utgår på grund av lag eller avtal skall medräknas. Det gäller först och främst allt som kan hänföras till begreppet lön för arbetad tid.[1] Här ingår lön för direkt arbetad tid samt ersättning för övrig tid, då arbetstagaren står till förfogande på arbetsplatsen (väntetid, jourtid m m) eller gör en resa mellan två arbetsplatser.

Procentregeln skall tillämpas på timlön, ackord, provision, premielön och andra former av prestationslön, som baseras på arbetsprestationen. Drickspengar är en löneförmån som ger rätt till semesterlön. Ibland kan det vara svårt att fastställa storleken av sådana inkomster. Då drickspengar utgår och arbetsgivaren inte har möjlighet att kontrollera storlekan av dessa, får parterna träffa överenskommelse om beloppets storlek. Parterna bör därvid utgå från vissa enhetliga normer, t ex visst belopp per tidsenhet eller viss procent av intäkten. Därest avtal ej har träffats, torde riksskattenämndens anvisningar rörande beskattning av drickspengar kunna tjäna som ledning.

Lönedel vid viss arbetstidsform t ex skiftformstillägg skall ingå i inkomstunderlaget. Semesterlön skall också utgå på alla lönetillägg av olika slag. Tilläggen kan avse en särskild fast lönedel som är knuten till befattning eller individ. Sådana lönedelar kan utgå kontinuerligt och med fastställt

[1] SCB, Meddelanden i samordningsfrågor nr 1974:7, Svenska standarder för indelning av arbetskraftskostnader m m (SIAK).

belopp per timme på grund av ålder, ansvar, kvalifikation, meriter, bestående förändringar av stationering och andra utökade eller ändrade arbetsuppgifter av bestående art. Tillägg kan även avse speciellt eller tillfälligt arbete såsom tillägg för risk, smuts, vatten, värme etc. Vidare skall semesterlön beräknas på tillägg vid skiftarbete samt vid obekväm och förskjuten arbetstid liksom på tillägg och ersättning vid övertidsarbete. Vad gäller *övertidstillägg* innebär detta en ändring i gällande rätt.

Enligt den nu gällande lagen utgår semesterlön på grundlönen vid övertidsarbete, men däremot inte på det särskilda *övertidstillägget* (12 § 3 st SemL).

För tim- och ackordsavlönade gällde enligt 1938 års semesterlag att hänsyn inte skulle tas till lön som utgått för tid utöver den normala arbetstiden. Detta motiverades med att övertidsarbete i regel ansågs vara något tillfälligt och falla så ojämnt att det inte kunde anses skäligt att ersättningen för övertiden togs med. I 1945 års semesterlag fick bestämmelsen den innebörd som fortfarande gäller. 1942 års semesterkommitté ansåg att övertidsarbete i många fall var normalt (SOU 1944:59 s 191 f). Grundlönen borde därför ingå i underlaget för beräkning av semesterlön, däremot inte övertidstillägget. Kommittén uttalade att det mot grundlönens medtagande kunde göras gällande att arbetstagare med tim- eller ackordslön skulle bli bättre ställda än arbetstagare med vecko- eller månadslön, för vilka arbetstagare än så mycket övertidsarbete inte avspeglade sig i semesterlönen. Kommittén fann detta vara i och för sig riktigt men anmärkte att månadsavlönade arbetstagare vid en förkortning av den dagliga arbetstiden i regel inte drabbades av någon minskning av arbetslönen, och detta förhållande väl var mindre vanligt även i fråga om veckoavlönade arbetstagare. Att andra arbetstagare vid semesterlönens beräkning fick tillgodoräkna sig grundlönen vid övertidsarbete syntes därför inte innebära någon orättvisa de olika arbetstagarna emellan.

1960 års semesterkommitté fann utan särskild motivering att hänsyn ej skulle tas till övertidstillägg vid semesterlönens beräkning (SOU 1962:44 s 206, se även prop 1963:68 s 58).

Ersättning för väntetid, restid under arbetstid, gångtid o dyl liksom jourtidsersättning skall också ingå i underlaget för beräkning av semesterlön enligt procentregeln. Även lön som utgår för ej arbetad tid skall räknas med i underlaget, om ej annat följer av särskild föreskrift i lagen. Det rör sig om lön och ersättning för ej arbetad tid, då arbetstagaren inte står till arbetsgivarens förfogande. Vidare avses ersättning för tid då arbetsgivaren är skyldig att med kort varsel infinna sig på arbetsplatsen (beredskapstid). Semesterlön skall sålunda beräknas på helgdagslön och helgdagsersättning, permitteringslön enligt lag och avtal (dock ej vid semesterpermittering, se nedan), beredskapsersättning samt lön under uppsägningstid. Vidare skall semesterlön utgå på lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare inom eller utom ordinarie arbetstid samt på lön till fackliga förtroendemän och skyddsombud. Det följer av särskild lagstiftning.

Semesterlön som har betalats ut under intjänandeåret skall däremot inte räknas med i arbetsinkomsten. Procentsatsen har nämligen bestämts med hänsyn till att semesterlönen skall hållas utanför beräkningen. Det gynnar arbetstagare som inte har fått ut full semesterlön under intjänandeåret. En följd av att semesterlönen räknas in i procentsatsen är att semesterlön inte

heller skall beräknas på permitteringslön som utgår under semesterpermittering. Annars skulle det bli fråga om dubbelbetalning.

Vidare skall ersättning som arbetsgivaren har betalat ut vid sjukdom och olycksfall under intjänandeåret inte heller tas med i lönesumman. För semestergrundande frånvaro utgår särskild semesterlön från semesterlönefonden. Man bör inte för samma sjukdomstid tillgodoräkna arbetstagaren både en faktiskt utbetald sjuklön och en uppskattad inkomst under sjukfrånvaron. Skulle även sjuklön ingå i inkomstunderlaget, blir följden att en arbetstagare som har varit sjuk under intjänandeåret får högre semesterlön än den som arbetat hela året. Motsvarande skall gälla för annan ersättning som arbetsgivaren betalar ut vid semestergrundande frånvaro (t ex föräldraledighet, militär- och civilförsvarstjänst).

Den särskilda semesterlön som tjänas in vid semestergrundande frånvaro beräknas av riksförsäkringsverket och betalas ut från semesterlönefonden. All semestergrundande frånvaro skall följaktligen hållas utanför inkomstunderlaget vid tillämpning av procentregeln. Någon motsvarighet till hjälpregeln i 12 § 3 st SemL behövs alltså inte i den nya semesterlagen. Detta gäller dock bara grundsemestern enligt lagen. Har arbetstagaren enligt avtal längre semester än fem veckor skall arbetsgivaren svara för semesterlön som hänför sig till semestergrundande frånvaro såvitt avser de överskjutande dagarna. Någon särskild regel för beräkning av den delen av semesterlönen föreslås dock inte utan parterna förutsätts reglera den saken avtalsvägen.

Om arbetsgivaren har betalat ut lön eller ersättning för ej arbetad tid som ej är semestergrundande enligt lagen, skall sådana förmåner också tas med i inkomstunderlaget för beräkning av semesterlön. Det kan t ex gälla lön som utgår vid frånvaro på grund av enskilda angelägenheter, fackliga uppdrag, förtroendemannauppdrag, läkarbesök, lön vid utbildning m m.

Vid beräkning av semesterlön skall hänsyn inte tas till förmån av fri bostad eller till ersättning för särskilda kostnader. Det följer av den särskilda bestämmelsen i 22 §. Hit hör t ex hyresbidrag, bidrag till måltidskostnader, ersättning för arbetskläder, felräkning, verktyg, resor, uppehälle, telefon, bilkostnader, representation, m m.

Semesterlön skall inte utgå på gratifikationer, sedvanliga gåvor och trivselförmåner av olika slag. Sådana ersättningar utgör ej lön i egentlig mening. Ej heller skall semesterlön utgå på ersättning för förslagsverksamhet, uppfinningar o dyl.

Sammanfattningsvis kan sägas att semesterlön inte kommer att tjänas in enligt förslaget under tid av en pågående anställning då arbetsgivaren inte erlägger lön eller annan ersättning. Semesterlön tjänas alltså inte in vid tjänstledighet eller annan frånvaro, då lön eller annan ersättning ej utgår och som ej är semestergrundande enligt 15 eller 16 §. Vidare tjänas semesterlön inte in vid permittering, då permitteringslön ej utgår enligt lag eller avtal, eller under konflikt. Det följer av allmänna rättsgrundsatser i fråga om stridsåtgärder att arbetstagaren inte kan göra anspråk på lön eller andra anställningsförmåner för tid då han är indragen i lovlig lockout eller strejk eller motsvarande stridsåtgärd. Skulle en lockout vara olovlig, är arbetsgivaren enligt skadeståndsreglerna i kollektivavtalslagen skyldig att ersätta arbetstagaren för liden skada och arbetstagaren kommer därmed att kunna få ut ersättning som motsvarar semesterlönen.

8.6 Semesterlön vid provision och tantiem m m

8.6.1 *Provision*

Arbetstagare som har till uppgift att verka för avsättning av varor avlönas ofta med provision. Provision utgår vanligen med en viss procent på netto- eller bruttopriset. Ersättningen för arbetet kan utgå enbart i form av provision. Det vanligaste är dock att huvudmannen utlovar en viss minimiersättning för månad eller år. Ett annat system är att försäljaren får en fast lön och att provision tillkommer utöver den fasta lönen. Det utmärkande för provisionen är att ersättningens storlek beror på resultatet av försäljningsarbetet.

Man brukar skilja mellan *förmedlingsorder* och *direktorder*. Med förmedlingsorder avses vanligen de order som har upptagits av försäljaren själv och av denne överlämnats till företaget. Med *direktorder* avses de order som går direkt från kunden till företaget. Enligt ett annat språkbruk skiljs mellan *upptagna order*, dvs order som har upptagits och inlämnats av försäljaren själv, och *kundorder*, dvs order som har gått från kunden till företaget utan försäljarens förmedling. En annan sak är om kundordern har varit en följd av försäljarens arbetsinsats eller om kunden handlat oberoende därav och vilken betydelse detta har för rätten till provision.

En utförlig analys av frågan om semesterlön på provisionsinkomster finns i Uppsala universitets årsskrift 1954:6, Om semesterlön och provision, av Svante Bergström. Framställningen bygger på den då gällande genomsnittsberäkningen av semesterlön vid rörliga löner.

Utgångspunkten är klar; för arbetstagare som avlönas med provision skall i princip semesterlönen beräknas enligt procentregeln. Denna princip har dock inte kunnat upprätthållas fullt ut i praktiken. I vissa fall skall provision hänföras till reglerna om fast tidlön i 12 § 1 st SemL. Det gäller främst *direktorder (kundorder)* dvs då provision utgår för avtal som har tillkommit helt eller väsentligen oberoende av försäljarens egen arbetsinsats. Direktorderprovision kan utgå t ex i följande fall.

1. order, som kommer direkt till arbetsgivaren från försäljarens vanliga kundkrets och som inte har kommit till stånd genom någon särskild arbetsinsats från försäljarens sida;

2. order, som kommit direkt från andra köpare inom försäljarens distrikt och som tillkommit utan försäljarens medverkan (ensamförsäljningsrätt) samt

3. order, som har slutits genom förmedling av andra personer än försäljaren själv, t ex av honom underställd personal.

Tumregeln vid provision är att arbetstagaren inte skall ha semesterlön både av löpande provisionsintäkter på order som flyter in till arbetsgivaren utan arbetstagarens medverkan och semesterlön i procent av samma belopp. En arbetstagare som inte förlorar någon inkomst genom att ta semester, skall inte ha semesterlön på provisionsinkomsten.

Skälet till att *direktorderprovision* har förts in under bestämmelserna i 12 § 1 st SemL är alltså att försäljaren skulle få dubbel betalning, om han under semestern finge både provision och semesterlön, beräknad på samma provision. *Direktorderprovision* skall alltså inte räknas med vid beräkning av

semesterlön enligt 12 § 2 st SemL. Det gäller alla provisionsintäkter av detta slag under kvalifikationsåret. Det kan dock visa sig svårt att i praktiken klart skilja mellan order som går direkt till arbetsgivaren och av arbetstagaren personligen förmedlade order. Sambandet mellan försäljarens verksamhet och en senare order kan också vara svårt att fastställa. Bevisbördan för fördelningen på de olika slagen av provision vilar på arbetsgivaren.

På *förmedlingsprovision* skall semesterlönen beräknas enligt 12 § 2 st SemL. Det ligger i försäljningsarbetets natur att provisionsinkomsterna kan variera starkt under säsongen. Om arbetstagaren tar ut sin semester under lågsäsong, kan semesterlönen bli avsevärt högre än den inkomst han skulle ha tjänat, om han hade sysslat med sitt arbete. Detta är dock en förutsedd följd av lagen. I rättspraxis har klartgjorts att det är utan betydelse för tillämpningen av 12 § 2 st SemL att semestern förläggs till dödsäsong (NJA 1950 s 225 och 235 samt 1952 s 451).

Garantiprovision utgår oberoende av försäljningsresultatet och bör också betraktas som fast tidlön enligt 12 § 1 st SemL. Endast den rörliga provision som överstiger garantibeloppet skall bilda underlag för semesterlönens beräkning enligt procentregeln. När en anställning upphör, skall semesterersättningen beräknas på direktorderprovision och garantiprovision enligt procentregeln.

I provisionen ingår ofta en del som avser försäljarens *omkostnader*. Denna del måste först dras av från provisionen, när inkomstunderlaget skall fastställas. Detta problem uppstår inte om omkostnaderna täcks vid sidan av provisionen. Finns ingen särskild överenskommelse om hur stor omkostnadsandelen är, får man göra en skälig uppskattning.

Om en arbetstagare både har fast månadslön och provision, skall semesterlönen beräknas på vardera lönedelen för sig. Under semestern skall alltså i ett dylikt fall den fasta lönen utgå i vanlig ordning, medan semesterlönen för den rörliga delen får beräknas enligt procentregeln. Angående följderna av inbördes förändringar mellan storleken av dessa löneförmåner hänvisas till kommentaren, sid 113 (se även 8.4 ovan).

Frågan om semesterlön på provision ger alltså upphov till åtskilliga tolkningsspörsmål. Det torde inte vara lämpligt att i lagen särskilt reglera dessa frågor. Tolkningsfrågorna bör alltså överlämnas åt rättstillämpningen, varvid hittills tillämpade grundsatser fortfarande bör gälla. Här skall bara ytterligare beröras en fråga som har aktualiserats av de nyligen genomförda ändringarna i kommissionslagen. Genom dessa ändringar, som trädde i kraft 1 juli 1974, har rätten till provision vidgats. Provision skall även utgå på avtal som ingås efter uppdragstidens slut under förutsättning att avtalet kan anses ha kommit till stånd genom mellanmannens medverkan under uppdragstiden. Denna s k *efterprovision* skall kunna beräknas efter en schematisk regel. Bestämmelsen om efterprovision gäller även för anställda handelsresande.

Frågan om semesterlön skall utgå på efterprovision har inte berörts under förarbetena till lagändringen. Ändamålet med efterprovisionen är att bereda den provisionsberättigade trygghet som han behöver i de fall då han under uppdragstiden har lagt ned arbete som ger resultat först på längre sikt (prop 1974:29 s 53). Efterprovision grundas alltså på ett arbete som har utförts under anställningen. Detta talar för att semesterlön också bör utgå på efter-

provision.

Vissa former av premielön och bonus har stora likheter med provision. Det utmärkande för sådana löneformer är att lönen baseras på arbetsprestationen, t ex mätt i form av försäljningens storlek. Semesterlön skall i regel utgå enligt procentregeln. Inom t ex handeln kan premiedelen för butikschefer och likställda vara uppbyggd på sådana faktorer som omsättningen, butikes storlek, den underlydande personalens prestationer och svinnet. Bonus kan t ex utgå med visst årsbelopp, om butiken har haft särskilt lågt svinn. Sådana fall, där storleken av premielön och bonus inte nämnvärt påverkas av arbetstagarens frånvaro på grund av semester, kan alltså jämställas med direktorderprovision eller tantiem. Där sådana paralleller kan dras bör procentregeln inte läggas till grund för beräkning av semesterlön.

8.6.2 *Tantiem*

Med tantiem menas lön som utgår i form av andel i företagets vinst. I motsats till provision är alltså lönens storlek i allmänhet inte lika beroende av arbetstagarens egen arbetsinsats.

Den som delvis är avlönad genom andel i vinst skall ha semesterlön, om han anses som arbetstagare i semesterlagens mening. Tantiem utgör regelmässigt en form av löpande tidlön eftersom inkomsten i allmänhet baseras på företagets vinst under en räkenskapsperiod. Vidare utgår i regel tantiem helt eller väsentligen oberoende av arbetstagarens egen arbetsinsats, varför semesterlön inte skall beräknas på inkomsten enligt procentregeln. Om t ex tantiem utgår på hela företagets vinst, har den enskilde arbetstagaren mycket ringa inflytande på vinstens storlek. Semesterlönen bör i sådant fall inte utgå på tantiemet. Ibland används dock begreppet tantiem på en inkomst som närmast är en form av provision. Tantiemet kan t ex baseras på den vinst som arbetstagaren tillför företaget genom sin verksamhet såsom då en försäljare har tantiem på vad han säljer i stället för provision. I sådana fall får semesterlön beräknas efter samma grunder som vid provision.

Även om semesterlön i regel ej skall beräknas på tantiem enligt procentregeln, skall dock semesterersättning utgå när anställningen upphör.

8.7 Semestergrundande frånvaro

Enligt kommitténs förslag kopplas rätten till semesterlön samman med den lön som arbetstagaren har haft under intjänandeåret. För arbetstagare med fast tidlön (vecko- eller månadslön) sätts semesterlönen i relation till den tid av intjänandeåret då lön har utgått i anställningen. För arbetstagare som har annan löneform, t ex tim- eller ackordslön, bestäms semesterlönen i procent av all lön under intjänandeåret. Har lön utgått för viss anställningstid, då arbetstagaren inte utfört något arbete, skall semesterlönen också beräknas på den lönen med vissa bestämda undantag. Det gäller alla arbetstagare. Semesterledighetens längd påverkas däremot inte av ledighet eller frånvaro av något slag i en pågående anställning. Återstår så att fastställa

i vilka fall semesterlön skall tjänas in vid ej arbetad och ej betald tid av en pågående anställning. Det är alltså vad som svarar mot reglerna om s k privilegierad frånvaro i 7 § 2 st a–e SemL. Se närmare härom 4.6 ovan.

Kommittéens förslag återfinns i 15 §. Här upptas ledighet på grund av sjukdom, yrkesskador inräknade, föräldraledighet, viss utbildning samt tjänstgöring enligt värnplikts-, vapenfri- och civilförsvarslagarna. Genom förslaget utvidgas rätten att tjäna in semesterlön vid annan sjukdom än yrkesskada samt vid föräldraledighet och värnpliktstjänst kraftigt. Därtill kommer viss utbildningstid.

Denna kraftiga utvidgning av rätten att tjäna in semesterlön vid frånvaro förutsätter att kostnaderna för utvidgningen kan fördelas jämnt på alla arbetsgivare. Annars skulle en enskild arbetsgivare drabbas orimligt hårt om en av hans anställda råkade ut för t ex långvarig sjukdom eller annan längre frånvaro som grundar rätt till semesterlön. En utvidgning får inte heller försvåra ställningen för vissa grupper på arbetsmarknaden. Det gäller främst småbarnsföräldrar och värnpliktiga som ännu inte gjort sin militära grundutbildning. Det skulle kunna bli svårt för dem att få arbete, om inte de ökade kostnaderna vid föräldraledighet och värnplikt utjämnades. Kommittén föreslår därför att kostnaderna för den semestergrundande frånvaron skall jämnas ut genom att en begränsad riskfond inrättas hos riksförsäkringsverket. Fonden byggs upp genom avgifter från arbetsgivarna. Genom fonden utbetalas den semesterlön som tjänas in vid all semestergrundande frånvaro. Sådan semesterlön kallar kommittén *särskild semesterlön*.

Närmare om förslaget till semesterlönefond, se kap 10 och specialmotiveringen till lagen om semesterlönefond, avsnitt 12.2.

Arbetsgivaravgiften till semesterlönefonden tas ut för fem veckors semester. Har en arbetstagare längre semester än fem veckor enligt avtal, betalas särskild semesterlön inte ut från fonden såvitt avser de överskjutande dagarna. För dessa dagar skall arbetsgivaren svara för den semesterlön som tjänas in vid semestergrundande frånvaro. Några regler för beräkning av denna del av semesterlönen ges ej i lagen. Det får ankomma på parterna att i det avtal som ger den längre semestern reglera frågan om semesterlönen för frånvarotiden, såvitt avser den semesterledighet som överstiger 25 semesterdagar.

8.7.1 *Sjukdom m m*

Vid frånvaro på grund av sjukdom knyts rätten till semesterlön samman med rätten till sjukpenning. Semesterlön tjänas in under den tid då arbetstagaren har rätt till skattepliktig sjukpenning. Genom begränsningen till skattepliktig sjukpenning bortfaller vissa försäkrade som enligt övergångsreglerna till 1973 års lagändring har rätt till sjukpenning enligt de äldre bestämmelserna. Det gäller så länge arbetsinkomsten ligger mellan 1 800 kr och 4 500 kr om året. Förslaget innebär i princip inte någon utvidgning vid yrkesskada. Ändringen består i att vanlig sjukdom jämställs med yrkesskada i fråga om rätt till särskild semesterlön.

Sjukpenning utgår till en början enligt den allmänna sjukförsäkringen. För att vara försäkrad för sjukpenning måste man vara inskriven hos för-

säkringskassa. Dessutom krävs en årsinkomst av förvärvsarbete på minst 4 500 kr eller att man är hemmamake. Alla som är bosatta i Sverige – svenskar och utlänningar – och som har fyllt 16 år är inskrivna i försäkringskassan. Sjukpenningens storlek beror på den sjukpenninggrundande inkomsten, dvs den inkomst av förvärvsarbete som man kan antas få under ett år framåt. Den sjukpenninggrundande inkomsten är lägst 4 500 kr och högst 7,5 gånger det basbelopp som gäller i januari varje år. Hel sjukpenning per dag är 90 % av den sjukpenninggrundande inkomsten delad med 365. Hel sjukpenning utgår, om man inte kan eller inte får arbeta på grund av sjukdom. Om arbetsförmågan är nedsatt med minst hälften, utgår halv sjukpenning. Ett villkor för hel sjukpenning är vidare att man inte arbetar. För att få ut halv sjukpenning krävs att man inte arbetar mer än hälften av vad som är normalt.

Sjukpenningen börjar vanligen utgå dagen efter den dag man blir sjuk. Varar sjukperioden högst sex dagar utöver insjuknandedagen, gäller den s k fridagsregeln. Enligt den utgår sjukpenning endast för dag då man skulle ha förvärvsarbetat i sin huvudsakliga sysselsättning, om man inte blivit sjuk. Sjukpenning utgår m a o inte för arbetsfria dagar. Fridagsregeln kan dock inte leda till att sjukpenningen faller bort för mer än högst två arbetsfria dagar under en sjukperiod.

Man får sjukpenning utan tidsbegränsning så länge arbetsförmågan är nedsatt med minst hälften. Sjukpenningen upphör, när arbetstagaren går i pension. Vid långvarig sjukdom – i regel senast efter 90 dagar – måste försäkringskassan undersöka, om den sjuke bör få särskild hjälp för att kunna komma tillbaka till arbetet. Om den sjuke ändå inte blir arbetsför och sjukdomen ser ut att bli bestående för längre tid eller för all framtid, kan sjukpenning bytas ut mot förtidspension eller sjukbidrag, även om ansökan inte har gjorts därom.

En ålderspensionärs rätt till sjukpenning är begränsad. För tid efter den månad då försäkrad har fyllt 67 år eller dessförinnan börjat få ålderspension, får sjukpenning utges till honom för högst 180 dagar. De 180 dagarna behöver inte vara sammanhängande för att begränsa rätten till sjukpenning. Flera i tiden skilda sjukperioder skall läggas samman vid beräkningen av detta dagantal. Det spelar heller ingen roll, om sjukperioderna har föranletts av samma eller av olika sjukdomar. Även dag, då endast halv sjukpenning utgår, räknas som hel dag i detta sammanhang. Då den angivna tiden om 180 dagar gått till ända, upphör den försäkrades sjukpenningförsäkring även om han alltjämt har arbetsinkomst.

Sjukpenning utgår vidare enligt *föräldraförsäkringen* för vård av sjukt barn. Om båda föräldrarna förvärvsarbetar och en av dem måste stanna hemma från arbetet för att ta hand om ett sjukt barn som inte fyllt 10 år – eget barn, adoptivbarn, fosterbarn eller styvbarn – kan han eller hon få sjukpenning. Detsamma gäller ensamstående förälder som har rätt till sjukpenning på grund av förvärvsarbete. Sjukpenning utgår också för den dag då barnet blir sjukt, om anmälan görs samma dag till försäkringskassan. Samma regler gäller om en far måste vara borta från arbetet för att ta hand om hemmavarande barn under 10 år, när ett nytt barn föds. Varje familj kan under ett kalenderår få sjukpenning i sammanlagt 10 dagar för vård av sjukt barn. Även om man endast stannar hemma halva dagen och får

halv sjukpenning räknas det som en hel dag.

Familjestödsutredningen har nyligen föreslagit (SOU 1975:62) att den nuvarande rätten till sjukpenning vid vård av sjukt barn omvandlas till en rätt till föräldrapenning. Utredningen föreslår vidare en viss utvidgning av rätten till föräldrapenning liksom att antalet dagar ökas från tio till femton per år och familj.

Vid olycksfall i arbete m m utgår sjukpenning enligt lagen om yrkesskadeförsäkring (YFL). Vid *yrkesskada* utges vanligen sjukersättningen under den s k samordningstiden – i regel 90 dagar efter skadedagen – på samma sätt som vid andra sjukdomar. Efter samordningstiden bestäms sjukpenningen på grundval av den skadades årliga arbetsförtjänst, beräknad efter särskilda regler. Detta kan medföra att sjukpenningen blir större än vad som skulle ha följt av sjukförsäkringens regler.

Enligt kommitténs förslag kommer ordningsföljden mellan yrkesskada och vanlig sjukdom att sakna betydelse för rätten till semesterlön. Semesterlön tjänas sålunda in i samma mån som arbetstagaren har rätt till skattepliktig sjukpenning.

Nya regler om den obligatoriska yrkesskadeförsäkringen föreslås i betänkandet SOU 1975:84 "Ersättning vid arbetsskada".

Enligt vissa författningar utgår ersättning enligt i huvudsak samma grunder som enligt YFL. Skador under militärtjänst regleras i militärersättningsförordningen (1950:261). Ersättning enligt i stort sett samma regler som i YFL utgår vidare enligt förordningen (1954:249) om ersättning i anledning av kroppsskada, ådragen under tjänstgöring i civilförsvaret, kungörelsen (1962:607) om ersättning på grund av verksamhet för brandsläckning m m, kungörelsen (1961:457) om ersättning på grund av medverkan i skyddsarbete vid olyckor i atomanläggningar m m, förordningen (1954:250) om ersättning i anledning av kroppsskada ådragen under vistelse å anstalt m m och lagen (1954:246) om krigsförsäkring för sjömän m fl. I de fall skattepliktig sjukpenning utgår enligt någon av nämnda författningar skall också särskild semesterlön utgå. Det framgår av 15 § 1 st 2.

Kommittén föreslår också att särskild semesterlön skall kunna tjänas in under den tid en arbetstagare är ledig från arbetet på grund av *risk för överförande av smitta*. Semesterlön tjänas in under den tid ersättning utgår enligt smittbärarlagen. Lagen ger rätt till ersättning åt *smittbärare* som inte kan eller får arbeta. Smittbärare är en person som har en smittsam sjukdom eller misstänks bära smitta utan att själv vara sjuk. Smittbärare som hålls under uppsikt eller isoleras och därför inte kan arbeta får ersättning från försäkringskassan på samma sätt som vid sjukdom. Det gäller om ingripandet är kortare än 90 dagar i en följd. Ersättning kan utgå till varje tillfällig smittbärare som är föremål för myndighets ingripande. Rätten till ersättning beror alltså inte på om smittbäraren omfattas av den allmänna försäkringen. Även en utlänning som utsätts för ingripande under ett tillfälligt besök i Sverige kan få ersättning. Till ungdom under 16 år utgår ersättning endast om det visas att arbetsinkomst förlorats på grund av ingripandet. Till kroniska smittbärare, dvs de som bär smitta längre än 90 dagar, betalar länsstyrelsen ut ersättning.

Reglerna i semesterlagen om privilegierad frånvaro har ett undantag. I 7 § 3 st SemL sägs nämligen att sjukdom och därmed jämställd frånvarotid

inte skall räknas som arbetad tid, om det är uppenbart att det inte funnits något arbete hos arbetsgivaren under frånvarotiden. Undantaget gäller dock inte vid semesterstängning. Syftet är att hindra att t ex en sjuk arbetstagare blir gynnad framför arbetskamrater som är permitterade. Regeln torde också gälla om skälet till uppehållet i arbetet är konflikt. Som tidigare anförts (4.6.5) har numera undantaget i 7 § 3 st SemL inskränkts vid permittering genom ett tillägg till 21 § 3 st lagen om anställningsskydd. Semester tjänas också in vid sjukdom eller annan semestergrundande frånvaro som inträffar, när permittering varat längre än 14 dagar i sträck eller mer än 30 dagar under samma kalenderår.

Av kommitténs förslag följer att semesterlön tjänas in, när permitteringslön utgår enligt lag och avtal. Permitteringslön utgår i normalfallet enligt avtal under karensdagarna i arbetslöshetsförsäkringen, dvs fem dagar under högst fem kalenderveckor. Ett undantag motsvarande 7 § 3 st SemL skulle alltså endast täcka den tid då permitteringslön inte skall utgå enligt lag eller avtal. På grund av det minskade tillämpningsområdet för undantaget saknas anledning att överföra detta till den nya semesterlagen. Ett sådant undantag skulle också krångla till utbetalningen av den särskilda semesterlönen vid semestergrundande frånvaro genom fonden. Semesterlön bör alltså tjänas in vid semestergrundande frånvaro, oavsett om arbetsgivaren hade kunnat ge arbetstagaren arbete eller ej under frånvarotiden. Vid arbetskonflikt blir följden av detta att en arbetstagare som t ex råkar vara sjuk under en konflikt kommer att tjäna in semesterlön under den tid sjukdomen sammanfaller med konflikten, vilket han inte skulle ha gjort om han hade varit frisk och varit i arbete.

En obegränsad rätt att tjäna in semesterlön vid sjukdom och annan semestergrundande frånvaro strider i viss mån mot grundtanken bakom semestern. Arbetstagarens behov av att koppla av från arbetet tunnas ut och semesterrätten förvandlas mer och mer till en ren löneförstärkning, om frånvaron pågår utan avbrott under en längre tid. Kommittén föreslår därför att rätten till semesterlön vid semestergrundande frånvaro skall upphöra sedan två hela intjänandeår har förflutit utan att arbetstagaren återgått i arbete. Bestämmelsen har samma innebörd som den nu gällande tvåårsregeln vid långtidssjukdom. En person som blir sjuk t ex i juni 1973 eller april 1974, kan alltså inte göra anspråk på semesterlön för tiden efter 30/4 1976, förutsatt att frånvaron pågått oavbrutet efter insjuknandet och att tiden 1/5–30/4 gäller som intjänandeår. Tvåårsgränsen gäller vid alla former av semestergrundande frånvaro liksom då två eller flera typer av frånvaro följer omedelbart efter varandra, t ex arbetstagaren har först föräldraledigt och därefter sjukledigt utan att ha återgått till arbetet däremellan. Tvåårsfristen avbryts, om arbetstagaren återgår till arbetet någon enstaka dag. Den omfattar bara semestergrundande frånvaro. Annan frånvaro skall alltså inte räknas in i fristen.

Vid t ex långtidssjukdom som sträcker sig över flera år kan det hända att arbetstagaren har sjuklön eller sjukpenning under ett helt intjänandeår. I ett sådant fall får arbetstagaren särskild semesterlön vid sidan av sjukpenning eller sjuklön. Den betalas ut från fonden efter intjänandeårets slut. I ett sådant fall får alltså en arbetstagare semesterlön utan att semesterledighet kan läggas ut.

Beslut om förtidspension har ofta retroaktiv verkan. Sjukpenning kan utgå under den tid pensionsärendet prövas. I ett sådant fall skall semesterlön utgå för den tid arbetstagaren har fått ut sjukpenning så länge han inte har varit ledig från anställningen oavbrutet under två hela intjänandeår. Någon avräkning mot senare beviljad pension eller sjukbidrag skall alltså ej ske.

Vid halv sjukskrivning betalar försäkringskassan ut halva semesterlönen genom fonden. Den andra halvan, som avser den arbetade tiden, skall arbetsgivaren svara för.

8.7.2 *Föräldraledighet*

Enligt förslaget skall semesterlön utgå, då arbetstagare är ledig från arbetet och samtidigt har rätt till föräldrapenning. I jämförelse med den gällande semesterlagen innebär förslaget att den nuvarande gränsen vid 90 dagar i 7 § 2 st c SemL bortfaller. All tid då föräldrapenning utgår blir alltså semestergrundande, oavsett om mannen eller kvinnan utnyttjar rätten till föräldraledighet. Vidare utsträcks rätten även till adoptiv- och fosterföräldrar. Förslaget innebär att all framtida utökning av rätten till föräldrapenning blir semestergrundande utan att särskilda tillägg behöver göras i semesterlagen.

I samband med att barn föds betalas föräldrapenning ut till en av föräldrarna. För att få rätt till föräldrapenning skall föräldern ha varit inskriven hos försäkringskassan under minst 180 dagar i följd närmast före barnets födelse eller den beräknade dagen för förlossningen. Även föräldrar under 16 år har rätt till föräldrapenning. Före barnets födelse är det bara modern som har rätt till föräldrapenning. Den utbetalas tidigast från och med den 60:e dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Föräldrapenning betalas ut med lägst 25 kr om dagen. Den som har högre sjukpenning än 25 kr får i regel en föräldrapenning som är lika stor som sjukpenningen. I detta fall måste föräldern ha varit försäkrad för en sjukpenning av 26 kr eller mer under minst 270 dagar före barnets födelse eller den beräknade dagen för förlossningen. För att en fader skall kunna få föräldrapenning som är högre än 25 kr måste som regel även modern vara försäkrad för en sjukpenning av minst 26 kr.

Från det att barnet har fötts betalas föräldrapenning ut till den av föräldrarna som vårdar barnet. Föräldrarna kan turas om att vårda barnet. De kan t ex sköta barnet halva dagen var om de förvärvsarbetar andra halvan av dagen. Då får de halv föräldrapenning var. Även om modern inte vårdar barnet, har hon rätt till föräldrapenning till och med 29:e dagen efter barnets födelse. Det kan t ex gälla om barnet vistas på sjukhus.

Vid vård av barn betalas föräldrapenningen ut under högst 210 dagar sammanlagt för båda föräldrarna eller längst till dess barnet är 210 dagar gammalt. Den sistnämnda tiden kan i vissa fall utsträckas till högst 270 dagar t ex om barnet har legat på sjukhus någon tid av de första 210 dagarna. Varje dag som ett barn helt eller delvis vårdas av föräldrarna räknas som en ersättningsdag. Föräldrapenning betalas ut endast för den tid föräldrarna avstår från förvärvsarbete. Föräldrarna kan dock turas om att vårda barnet

t ex genom att arbeta halvtid och få halv föräldrapenning var. De kan inte få föräldrapenning för samma tid.

Foster- och adoptivföräldrar har samma rätt till föräldrapenning som biologiska föräldrar om barnet är under nio månader. Om barnet är äldre men inte fyllt 10 år när det adopteras eller när det kommer till fosterföräldrarna, får man föräldrapenning i sammanlagt 20 dagar.

För tid då halv föräldrapenning utgår, skall arbetsgivaren svara för den semesterlön som faller på den arbetade och avlönade tiden; resten kommer från fonden.

Familjestödsutredningen har nyligen föreslagit en väsentlig utvidgning av rätten till föräldrapenning (SOU 1975:62). Utredningen föreslår sålunda att heltidsledigheten i föräldraförsäkringen förlängs från sju till åtta månader (240 dagar). Tiden för hel föräldrapenning skall delas upp mellan föräldrarna så att ingen av dem får utnyttja mer än 210 av de 240 dagarna. Utredningen föreslår vidare att den åttonde månaden skall kunna bytas ut mot fem månaders delföräldrapenning. Denna är en nyhet och skall ersätta förlust av inkomst om en småbarnsförälder minskar sin arbetstid med minst en timme till sex timmar per dag. För tiden därefter förslås vidare delföräldrapenning kunna utgå i sammanlagt 600 dagar (20 månader) per familj. Ersättningstiden skall i regel delas med 300 dagar (10 månader) på vardera föräldern. Särregler skall gälla för ensamstående. Delföräldrapenningen skall kunna tas ut fram till dess barnet har fyllt tre år. Enligt förslaget skall vidare rätten till föräldrapenning utvidgas till att gälla även vid föräldramedverkan i förskolan. Rätten till föräldrapenning för adoptivföräldrar till barn som är i åldern 10 månader–10 år vid ankomsten föreslås förlängd från 20 dagar till 90 dagar. En särskild lag om rätt till föräldraledighet föreslås garantera föräldrarna ledighet för vård av barn under den tid föräldrapenning utgår.

8.7.3 *Ledighet för utbildning*

Lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

Lagen skall främst bereda vägen för en vidgad vuxenutbildning. Den ger varje arbetstagare en lagfäst rätt till ledighet från sin anställning för att utbilda sig. Lagen gäller både i allmän och enskild tjänst, på stora som små arbetsplatser.

För rätt till ledighet fordras normalt att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren antingen de sex senaste månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Detta gäller dock inte arbetstagare som vill delta i facklig utbildning. Någon begränsning görs inte i fråga om utbildningens art. Arbetstagaren får själv avgöra inriktningen av utbildningen. Renodlade självstudier omfattas dock inte av lagen.

Ledighetens längd begränsas inte av lagen. Däremot ges arbetsgivaren en viss möjlighet att skjuta på den begärda ledigheten, normalt högst sex månader. Vill han skjuta upp ledigheten längre, fordras samtycke av den berörda fackföreningen på arbetsplatsen. I fråga om facklig utbildning och ledighet under högst en vecka förkortas sexmånaderstiden till två veckor.

En arbetstagare som har fått sin ledighet uppskjuten kan efter en viss väntetid gå till domstol för att få ut sin ledighet. Kan flera ledigheter inte

tillgodoses samtidigt, ges företräde åt facklig utbildning och ledighet för arbetstagare som ej har utbildning motsvarande nioårig grundskola.

Flertalet regler i lagen kan genom kollektivavtal anpassas till förhållandena på den särskilda arbetsplatsen.

Lagen reglerar inte frågor om lön och andra anställningsförmåner under ledigheten.

Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

Lagen omfattar även fackliga studieorganisatörer som, under förutsättning av att de är anställda hos arbetsgivaren, har facklig förtroendemans rätt att utföra fackligt arbete – även uppsökande verksamhet för studier – på betald arbetstid.

Lagen skall ge underlag för den fackliga verksamhet, som är en förutsättning för reformarbetet på arbetslivets område. Lagen gäller alla former av facklig verksamhet, men begränsas till förtroendevalda som har utsetts av facklig organisation, vilken har eller brukar ha kollektivavtal för arbetsplatsen.

Facklig förtroendeman har enligt lagen rätt till erforderlig ledighet för facklig verksamhet, men ledigheten får inte sträcka sig längre än som är rimligt med hänsyn till förhållandena på den enskilda arbetsplatsen, t ex med beaktande av hur många medlemmar som förtroendemannen företräder. Ledigheten skall förläggas så att den inte medför betydande hinder för arbetets behöriga gång. Facklig verksamhet, som avser arbetsplatsen, får ske på betald arbetstid. Till sådan facklig verksamhet räknas bl a utbildning som har direkt betydelse för förhållandena på arbetsplatsen.

Lagen om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare

Lagen ger invandrare rätt till ledighet från arbetet för att delta i undervisning i svenska språket. Under undervisningstiden utgår ordinarie lön. Rätten till ledighet omfattar 240 timmar. Den tid då arbetstagaren erhåller lön skall jämställas med arbetad tid även om undervisningen sker utanför ordinarie arbetstid.

Viss avtalsreglering

I 19 § AST ges regler om löneavdrag på grund av tjänstledighet för statstjänstemän. Vad gäller ledighet för studier skiljs i förmånshänseende mellan olika typer av utbildning. Finner arbetsgivaren studierna angelägna från tjänstesynpunkt får tjänstemannen lön med B-avdrag sammanlagt 240 dagar under loppet av tio på varandra följande kalenderår. Intet avdrag skall dock göras för någon del av tjänstledighetstiden, när fråga är om utbildningskurs vid verket eller om studier som av arbetsgivaren prövas vara synnerligen betydelsefulla från tjänstesynpunkt. Vid tjänstledighet för studier i annat fall än som nu nämnts tillämpas C-avdrag.

För flertalet tjänstemän hos staten vilka inte omfattas av AST finns kol-

lektivavtal med bestämmelser som motsvarar dem som finns i AST.

Även på det kommunala området finns kollektivavtal om förmåner som tillkommer anställda vid ledighet för utbildning. För tjänsteman i landsting och kommuner finns regler om att tjänstemannen under tjänstledighet för studier kan av arbetsgivaren medges att behålla lönen helt eller delvis. Arbetsgivaren får föreskriva särskilda villkor för att tjänstemannen skall få behålla lönen, t ex återbetalningsskyldighet om han slutar anställningen före viss tid efter genomgång av utbildningen. Motsvarande bestämmelser finns även i kollektivavtalen för andra än tjänstemän.

Beträffande arbetstagare i enskild tjänst finns inte i kollektivavtal någon generell reglering av frågan om ledighet för utbildning.

ILO-konvention och rekommendation om betald ledighet för studier

Vid 1974 års ILO-konferens antogs en konvention (nr 140) och en rekommendation (nr 148) om betald ledighet för studier. Samtliga svenska ombud röstade för antagande av de båda instrumenten.

Uttrycket "betald ledighet för studier" betyder ledighet som beviljas en arbetstagare för studieändamål under en bestämd period på normal arbetstid med åtnjutande av lämpliga ekonomiska förmåner.

I konventionen, artikel 11, uttalas att en period av betald ledighet för studier skall jämställas med en period av faktisk tjänstgöring i och för fastställande av anspråk på sociala förmåner och andra rättigheter som grundar sig på anställningsförhållandet i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal, skiljedom eller på annat sätt som är förenligt med nationell praxis. I rekommendationen har ordet "skall" bytts ut mot "bör".

Departementschefen anförde bl a (prop 1975:63 s 19).

> Frågan om rätten att räkna utbildningstiden som semesterkvalificerande tid uppmärksammades av den interdepartementala arbetsgrupp som studerade förutsättningarna för arbetstagares rätt till ledighet för studier. Arbetsgruppen hänvisade till pågående översyn av semesterlagen och menade, att frågan huruvida tid varunder arbetstagare är tjänstledig för utbildning, skall räknas som semesterkvalificerande tid lämpligen bör övervägas i detta större sammanhang. Jag förordar därför att texterna till konventionen och rekommendationen om betald ledighet för studier överlämnas till 1974 års semesterkommitté (A 1974:01) för att beaktas i dess fortsatta arbete.

Under framhållande att konventionen inte kräver ett fullständigt förverkligande av de inskrivna principerna omedelbart i samband med ratifikationen utan syftar till ett successivt genomförande, förordade departementschefen att konventionen ratificerades av Sverige.

Riksdagen har godkänt konventionen och rekommendationen om betald ledighet för studier.

Studiestöd för vuxna

På grundval av prop 1975:23 har vuxenutbildningen förbättrats avsevärt. Insatserna riktas främst till dem som har en kort och bristfällig utbildning. Särskilda stödåtgärder har införts för vissa grupper. Vidare skall statliga bidrag utgå till uppsökande verksamhet på arbetsplatser m m. Dessa bidrag

skall täcka kostnaderna för utbildning av studieorganisatörer, ersättning till studieorganisatörer, administration m m. Bidrag till uppsökande verksamhet på arbetsplatser tilldelas endast facklig organisation. Studieorganisatör är facklig förtroendeman.

För längre studier på grundskole-, gymnasie- och högskolenivå utgår ett *särskilt vuxenstudiestöd*. Det skall i huvudsak vara en ersättning för inkomstbortfall. Det särskilda vuxenstudiestödet består av ett beskattat bidrag och återbetalningspliktiga studiemedel. För första halvåret 1976 skall vuxenstudiestödet omfatta 7 000 halvårsplatser, varav huvuddelen bör avse studier vid grund- och gymnasieskolor. För högskoleutbildning är avsikten att alla som börjar yrkesteknisk högskoleutbildning hösten 1975 skall kunna få det särskilda vuxenstudiestödet.

För att nya grupper av vuxna skall nås vid kortare studier har två nya former av studiestöd införts, *timstudiestöd och dagstudiestöd*. Timstudiestödet skall utgå med 18 kr per studietimma som ersättning för inkomstbortfall när den studerande behöver ta ledigt från arbetet för att kunna delta i en studiecirkel.

Dagstudiestödet består av ett inkomstbidrag och ett internatbidrag. Det är avsett för kortare ämneskurser vid folkhögskola. Inkomstbidraget är 90 kr per kursdag. Internatbidraget, som skall ersätta deltagarnas utgifter för internatvistelse eller resor i samband med kurser, är 70 kr per kursdag. Timstudiestödet och inkomstbidraget skall vara skattepliktig intäkt.

Beslut i ärenden om särskilt vuxenstudiestöd för utbildning i grund- och gymnasieskola samt om tim- och dagstudiestöd fattas av en särskild *vuxenutbildningsnämnd* som skall finnas i varje län. I nämnden skall ingå nio ledamöter, varav fyra politiskt valda förtroendemän och fem företrädare för fackliga organisationer.

Det särskilda studiestödet för vuxna har utformats från delvis andra utgångspunkter än dem som ligger till grund för det nuvarande studiesociala stödet. Avsikten med vuxenutbildningsreformen är i första hand att försöka utjämna skillnaderna i utbildning såväl mellan de vuxna inbördes som mellan vuxengenerationen och ungdomsgenerationen. Framförallt skall genom reformen de äldre kortutbildade medborgarna ges möjlighet till stimulans att förbättra sin ungdomsutbildning. Avsikten är därvid i första hand att ge förtur åt studerande som genomgår utbildning på grundskole- och gymnasienivå, med stor frihet för dem såväl vid studieval som när det gäller möjligheten att varva studier med arbete.

Särskilt studiestöd för vuxna vid längre studier

För rätt till det *särskilda vuxenstudiestödet* vid längre studier krävs att sökanden skall ha förvärvsarbetat i fyra år i sådan omfattning som krävs för rätt till ATP-poäng. Med förvärvsarbete skall jämställas bl a vård av eget barn som har fyllt högst tio år och vård av t ex person som på grund av handikapp, ålder eller sjukdom varit i behov av omvårdnad.

Studiestödet skall utgå i form av en beskattad bidragsdel och återbetalningspliktiga studiemedel. Efter skatt skall stödet motsvara vad som skulle ha utgått i utbildningsbidrag vid arbetsmarknadsutbildning likaledes efter

skatt. Bidragsdelen föreslås utgå med 65 % av utbildningsbidraget. Vuxenstudiestödet skall utges oberoende av egen och makes inkomst och förmögenhet.

Det särskilda vuxenstudiestödet utgår för studier som omfattar minst en halv månads heltidsstudier eller en månads deltidsstudier. Det får beviljas för högst två kalenderhalvår i sänder.

För rätt till stödet gäller en övre åldersgräns vid 45 år om inte särskilda skäl föreligger. Det är samma åldersgräns som gäller för rätt till studiemedel.

Särskilt studiestöd för vuxna vid kortare studier

Timstudiestödet och dagstudiestödet har införts för att ge personer som på grund av pressande arbetsförhållanden har svårt att studera på fritiden ekonomisk möjlighet att utnyttja sin lagstadgade möjlighet till ledighet för utbildning. Timstudiestödet är främst avsett för deltagare i studiecirklar. Det utgår med 18 kr per studietimme under lägst 10 och högst 35 timmar under två på varandra följande kvartal. Bidraget skall vara beskattat och skall endast utgå till arbetstagare.

Dagstudiestödet är främst avsett för kortare ämneskurser vid folkhögskola. Det utgår i form av ett beskattat inkomstbidrag om 90 kr per kursdag och ett icke skattepliktigt internatbidrag om 70 kr per kursdag. Inkomstbidrag skall kunna utgå endast till arbetstagare, medan internatbidraget skall kunna utgå även till personer utan anställning som bor i glesbygd, arbetar i hemmet eller är handikappade. Omkring en tredjedel av internatbidragen avses skola utgå till sådana personer utan anställning. Antal bidragsberättigade dagar är lägst två och högst fem för en person under två på varandra följande kvartal. Det organ som skall svara för bl a fördelningen av timstudiestöd och dagstudiestöd – en för varje län särskilt inrättad vuxenutbildningsnämnd – bör enligt propositionen göra en kvotering mellan det antal stöd som bör sökas kollektivt av de fackliga organen och det antal som bör sökas enskilt. Andelen av kollektivt sökta studiestöd skall därvid kunna variera mellan 60 och 85 % av de studiestöd som har tilldelats ett län.

För första halvåret 1976 har medel föreslagits till 10 000 timstudiestöd samt 3 750 inkomstbidrag och lika många internatbidrag.

Studiestöden skall betalas ut av de allmänna försäkringskassorna.

Arbetsmarknadsutbildning

Nya regler för arbetsmarknadsutbildningen träder i kraft den 1 januari 1976. Arbetsmarknadsutbildningen är den form av vuxenutbildning som samhället ger särskild förtur. Målet är att stärka dem som har en svag ställning på arbetsmarknaden och att tillgodose angelägna behov av yrkesutbildad arbetskraft.

Ett nytt system för utbildningsbidrag införs med väsentligt bättre förmåner än vad som nu utgår. Det bygger på inkomstbortfallsprincipen och är knutet till arbetslöshetsförsäkringen. Utbildningsbidraget skall beräknas och betalas ut med biträde av försäkringskassorna.

Den som inte är arbetslös eller riskerar arbetslöshet kan få arbetsmarknadsutbildning i form av s k *bristyrkesutbildning*, dvs utbildning för yrkesområden med stor brist på arbetskraft. I sådana fall kan arbetstagaren stanna

kvar i sin gamla anställning och få ledigt under utbildningstiden med stöd av den särskilda lagen. Antalet sådana platser har höjts från 3 000 till 10 000 per år. Företräde ges åt anställda som har en svag ställning på arbetsmarknaden eller låga inkomster.

Utbildningarna skall läggas upp så att de kan ingå i system med återkommande utbildning som varvas med arbete. Den första etappen i en sådan återkommande utbildning måste vara så omfattande att den ger en rejäl start och varaktig sysselsättningstrygghet i yrket.

Facklig utbildning

Den fackliga utbildningen ges i vissa hänseenden företräde enligt studieledighetslagen. Sålunda ställs inte något krav på viss kvalifikationstid för ledighet för facklig utbildning. Arbetsgivarens möjlighet att skjuta upp begärd ledighet är vidare begränsad. Samtycke från den fackliga organisationen krävs så snart den frist arbetsgivaren önskar är längre än två veckor. Vid konkurrens mellan flera anställda om ledighet under samma tid har facklig utbildning förtur.

De fackliga organisationerna har en omfattande utbildningsverksamhet för att ge sina medlemmar orientering i fackliga och samhälleliga frågor och för att skola dem som skall företräda organisationerna i olika sammanhang.

LO ordnar en rad olika kurser såsom facklig huvudkurs om tre månader, sexveckorskurser i allmänna fackliga frågor, allmänna styrelsekurser om två veckor, kurser för invandrare och specialkurser i t ex arbetsmiljöfrågor och företagsdemokratifrågor. Den övervägande delen av den centrala kursverksamheten anordnas av de till LO anslutna förbunden.

TCO bedriver utbildning av flera olika slag som komplement till de olika TCO-förbundens insatser på utbildningsområdet. Den längsta TCO-kursen är den s k enmånaderskursen som behandlar samhällsfrågor och fackliga frågor. TCO och förbunden bedriver även en omfattande verksamhet med kortare kurser och konferenser. De övriga löntagarorganisationernas kursverksamhet omfattar i regel veckokurser samt två- och tredagarskurser.

Statsbidrag utgår till löntagarorganisationernas centrala kursverksamhet enligt en särskild kungörelse. Bidraget avser ersättning för undervisningskostnader, resor och inackorderingar. Det täcker alltså inte förlorad arbetsförtjänst för deltagarna. Kursen måste vara minst fem dagar för att bidrag skall utgå. Statsbidraget har motiverats bl a med att organisationerna får ta på sig ett allt större ansvar för den samhällsekonomiska balansen och utvecklingen i det svenska samhället. För att organisationerna skall kunna fullgöra sina viktiga samhällsuppgifter fordras en grundläggande skolning av många medlemmar.

Kommitténs överväganden och förslag angående semesterlön vid utbildning

Enligt kommitténs förslag kommer semesterlön att tjänas in under utbildningstid i de fall arbetsgivaren betalar lön eller annan ersättning vid utbildningen. Det gäller också sådan utbildning som inte är ett direkt led

i tjänsten utan syftar till att vidga arbetstagarens yrkeskunnande. Här avses tid som åtgår när arbetstagaren, på arbetsgivarens eller eget initiativ, deltar i kurser och andra studier som inte har direkt samband med de löpande arbetsuppgifterna utan syftar till att höja yrkeskunnandet och därmed göra det möjligt för arbetstagaren att fullgöra nya och mera arbetskrävande arbetsuppgifter *(vidareutbildning, uppskolning)*.

I vissa fall jämställs ersättning för utbildningstid med lön för arbetad tid. Det gäller tid som åtgår när arbetstagaren på arbetsgivarens initiativ deltar i instruktioner på arbetsplatsen samt t ex i interna och externa kurser och konferenser och övrig utbildning som i instruktionssyfte sker vid anställningens början eller som har ett direkt samband med arbetstagarens aktuella uppdrag och löpande arbetsuppgifter och alltså syftar till att hålla yrkeskunnandet på aktuell nivå *(inskolning, fortbildning)*. Att semesterlön tjänas in under sådan tid följer direkt av huvudregeln att semesterlön skall utgå på all lön för arbetad tid.

Enligt lag utgår semesterlön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare inom eller utom ordinarie arbetstid. Lagen om fackliga förtroendemän ger vidare rätt till betald ledighet, inklusive semesterförmåner, för utbildning som avser den fackliga verksamheten på arbetsplatsen (se Lars Lunning, Facklig förtroendeman, 1974, s 18 f).

Den lagstadgade rätten till ledighet för utbildning är vidsträckt. Några begränsningar gäller inte i fråga om utbildningens art och längd. Lagen reglerar bara själva ledigheten. Betalning utgår i första hand enligt de nyligen införda systemen för vuxenstudiestöd och utbildningsbidrag inom arbetsmarknadsutbildningen.

Studiestödet för vuxna är främst riktat till dem som har en kort och bristfällig grundutbildning. Stödet är utformat så att det skall kunna vara möjligt att varva studier med arbete. Tim- och dagstudiestödet har införts särskilt för att vissa grupper av arbetstagare skall kunna utnyttja sin lagliga rätt att ta ledigt från arbetet för att delta i kortare studier. Eftersom studiestödet för vuxna skall vara en ersättning för inkomstbortfall under studietiden är det naturligt att förlust av semesterlön under sådan utbildningstid också ersätts. Kommittén föreslår därför att särskild semesterlön skall tjänas in under den tid arbetstagaren är ledig för utbildning och samtidigt erhåller timstudiestöd, dagstudiestöd i form av inkomstbidrag eller vuxenstudiebidrag. Anknytning till studiestödet är enkelt att ordna genom att stödet beräknas och betalas ut av den allmänna försäkringskassan. Någon annan begränsning än den allmänna tvåårsgränsen i 15 § 2 st gäller ej.

Beräkningen av den särskilda semesterlönen skall ske efter samma grunder som vid annan semestergrundande frånvaro, dock med den skillnaden att timstudiestödet kräver en annan beräkningsmetod. I detta fall skall särskild semesterlön utgå med 12 % av det utgivna beloppet.

Den s k bristyrkesutbildningen inom arbetsmarknadsutbildningen kan i viss mån jämställas med studiestödet till vuxna. I detta fall kan nämligen arbetstagaren formellt stå kvar i sin anställning under utbildningen och bidraget skall motsvara inkomstbortfallet. Frågan om semesterlön i detta fall måste dock ses i samband med frågan om semesterrätten vid arbetslöshet och andra former av arbetsmarknadsutbildning och kommittén finner ej skäl att bryta ut bristyrkesutbildningen till särskild behandling. Härför talar

också att det inte går att skilja mellan olika slag av utbildningsbidrag i det system som kommittén stannat för. Frågan om särskild semesterlön vid arbetsmarknadsutbildning bör liksom vid arbetslöshet prövas i samband med frågan om inrättande av en generell fond för all semesterlön.

Av andra utbildningsformer har den fackliga utbildningen fått företräde i skilda hänseenden. Grunden för detta är att den pågående reformeringen av arbetslivet ställer betydande krav på arbetstagarna och deras organisationer, varför behovet facklig utbildning är särskilt angeläget.

Kommittén anser att särskild semesterlön bör utgå till arbetstagare som är ledig från arbetet för att genomgå facklig utbildning. Formuleringen i 15 § 1 st 4. överensstämmer med 3 § andra stycket studieledighetslagen. Den syftar alltså inte bara på rent facklig utbildning utan även på utbildning som har samband med facklig verksamhet. Utbildningen får alltså även avse förhållanden som mera allmänt rör de anställdas ställning som arbetstagare (prop 1974:148 s 96). Deltagande i kurs för vilken statsbidrag utgår enligt den särskilda kungörelsen (1970:272) skall alltid berättiga till särskild semesterlön. Men även annan facklig utbildning, t ex kurser som är kortare än fem dagar och information till nyanställd personal, skall ge rätt till särskild semesterlön. Då riksförsäkringsverket saknar uppgifter om facklig utbildning, förutsätts ett visst anmälningsförfarande. Sådan anmälan kan lämpligen göras av den fackliga organisation som ordnar utbildningen.

Om t ex timstudiestöd eller dagstudiestöd utgår vid facklig utbildning, skall den särskilda semesterlönen i första hand beräknas på grundval av detta. Rätt till semesterlön vid deltagande i utbildning kan också förvärvas enligt annan lag. Här avses i första hand förtroendemannalagens regler. Av 40 § a fjärde stycket arbetarskyddslagen följer vidare att skyddsombud skall beredas den ledighet som behövs för uppdraget och att han därvid skall ha rätt till bibehållen lön och andra anställningsförmåner. I fråga om skyddsombudens utbildning förutsattes (prop 1973:130 s 177) att den skulle ske på betald arbetstid eller ersättas som om den fullgjorts på betald arbetstid. I sådana fall, där arbetsgivaren direkt på grund av lag är skyldig att betala semesterlön för viss utbildningstid skall särskild semesterlön inte utgå från semesterlönefonden.

8.7.4 *Värnplikt, vapenfri tjänst och civilförsvarstjänst*

Värnplikt

De värnpliktigas tjänstgöring regleras i 27 § och 28 § 1 mom värnpliktslagen. Värnpliktsutbildningen består av grundutbildning och repetitionsutbildning. Tiden för grundutbildningen får inte vara kortare än 200 dagar. För värnpliktiga som efter frivilligt åtagande utbildas till kompanibefäl är grundutbildningen högst 540 dagar. I vissa fall fullgörs repetitionsutbildningen i samband med grundutbildningen.

Vissa värnpliktiga kan efter egen ansökan och särskild prövning antas för bistånds- och katastrofutbildning. Grundutbildningen är här 360 dagar.

Under grundutbildningen har de värnpliktiga övningsuppehåll, vars längd har anpassats till reglerna i semesterlagen.

Alla värnpliktiga kan inkallas till beredskapsövning enligt 27 § 2 mom

värnpliktslagen. Den får omfatta sammanlagt högst 180 dagar.

Enligt 28 § 1 mom kan värnpliktig inkallas till tjänstgöring, då rikets försvar eller dess säkerhet eljest kräver det.

Vapenfri tjänst

Efter egen ansökan och efter beslut av vapenfrinämnden kan värnpliktig medges att fullgöra vapenfri tjänst i stället för värnpliktstjänst. Vapenfri tjänstepliktig är enligt lagen om vapenfri tjänst skyldig att tjänstgöra totalt 450 dagar. Den som skall utbildas till särskilt kvalificerade uppgifter kan dock åläggas att tjänstgöra under sammanlagt 540 dagar. För huvuddelen av de vapenfria har utbildningstiden fastställts till 420 dagar. Vapenfri tjänst fullgörs årligen av omkring 1 600 personer, varav 900 i grundutbildning och 700 i repetitionsutbildning. En del vapenfria har kortare tjänstgöringstid på grund av tidigare tjänstgöring inom krigsmakten. Enligt lagen om vapenfri tjänst kan tjänstgöringen för vapenfria fördelas i omgångar över hela värnpliktstiden. Lagen gör ingen indelning i grundutbildning och repetitionsutbildning, men dessa beteckningar används av arbetsmarknadsstyrelsen.

Civilförsvarstjänst

Civilförsvarsplikten omfattar män och kvinnor i åldrarna 16–65 år. Den innebär i fredstid skyldighet att genomgå utbildning högst 30 dagar eller i vissa fall högst 60 dagar. Civilförsvarspliktig är också skyldig att delta i övning under högst 60 timmar under varje följd av tre år. För närvarande är de faktiska tjänstgöringstiderna avsevärt kortare. Under utbildningsåret 1972/73 var den genomsnittliga utbildningstiden 4–5 dagar för omkring 66 % och 9–10 dagar för omkring 24 %. För omkring 10 % var den genomsnittliga utbildningstiden 15–20 dagar.

Särskilda regler gäller för tid då civilförsvarsberedskap råder eller då beredskapsövning får anordnas vid krigsmakten.

Kommitténs överväganden och förslag om värnplikt m m

De nu gällande reglerna om rätt att förvärva semester under militärtjänst har i huvudsak varit oförändrade sedan år 1942. När frågan om en utvidgning av rätten har tagits upp, har den avvisats med hänvisning till de ökade kostnaderna för arbetsgivarna och till att en utvidgning kan komma att medföra en obenägenhet bland arbetsgivarna att anställa värnpliktiga under den sista tiden innan de skall rycka in till grundutbildningen. Mot en utvidgning har också anförts att övningsuppehållet tjänar delvis samma syfte som semestern.

Genom semesterlönefonden kommer kostnaderna för den semestergrundande frånvaron att fördelas på alla arbetsgivare. Riskerna för att arbetsgivarna av kostnadsskäl vägrar att anställa värnpliktiga som inte har fullgjort grundutbildningen har därigenom bortfallit. Målet för kommitténs arbete är att bygga upp ett system som garanterar alla arbetstagare en viss betald semesterledighet varje år. Denna skall inte inskränkas genom

ofrivillig frånvaro som inträffar under en pågående anställning. Ett av de längsta ofrivilliga avbrotten under en anställning är den militära grundutbildningen. Kommittén anser att en arbetstagare som är mera varaktigt knuten till arbetsmarknaden skall få behålla sin rätt till semesterlön under all värnpliktstjänst som fullgörs enligt 27 § och 28 § 1. värnpliktslagen liksom vid vapenfri tjänst och tjänst inom civilförsvaret. Vad gäller värnplikten innebär det främst den utvidgningen i jämförelse med den nuvarande semesterlagen att grundutbildningen, beredskapsövning enligt 27 § 2. värnpliktslagen och tjänstgöring enligt 28 § 1. värnpliktslagen görs semestergrundande. Vidare blir grundutbildningen för de vapenfria tjänstepliktiga också semestergrundande.

Meningen är att genom utvidgningen av den semestergrundande frånvaron tillgodose dem som har en mera varaktig anknytning till arbetsmarknaden. Det villkoret bör därför gälla att arbetstagaren skall ha haft rätt till sjukpenning på grund av inkomst av anställning under minst fem månader närmast före inryckningsdagen. Härigenom motverkas också risken för missbruk. Det innebär att en arbetstagare skall ha haft inkomst av anställning under minst sex månader närmast före inryckningen, eftersom den sjukpenninggrundande inkomsten inte ändras förrän 30 dagar efter det att försäkringskassan fått kännedom om inkomständringen.

Vad gäller civilförsvarstjänst innebär förslaget att åldersgränsen 22 år bortfaller liksom begränsningen till högst 60 dagar under varje kvalifikationsår. Tjänstgöring i civilförsvaret som fullgörs under tid då civilförsvarsberedskap råder eller då beredskapsövning får anordnas vid krigsmakten blir också semestergrundande enligt förslaget.

8.8 Arbetstagare som ej är inskriven vid allmän försäkringskassa

Vissa arbetstagare är inte eller skall inte vara inskrivna hos försäkringskassan. Det gäller personer som tänker stanna i Sverige kortare tid än ett år och ungdomar under 16 år. De har alltså inte rätt till sjukpenning. Det finns inte några uppgifter om dem inom sjukförsäkringen. För att även arbetstagare som inte är inskriven hos försäkringskassa skall få rätt till semesterlön vid sjukdom har en särskild föreskrift därom tagits in i 16 § första stycket. I detta fall skall arbetsgivaren svara för semesterlön som tjänas in under sjukdomstiden. Det skall dock inte gälla om arbetstagarens beräknade inkomst av anställning inte uppgår till minst det belopp som nämns i 3 kap 1 § 2 st AFL, f n 4 500 kr per år. Utan ett sådant förbehåll skulle annars ifrågavarande grupp gynnas framför dem som redan är inskrivna hos kassan men ändå inte har rätt till sjukpenning på grund av för låg anställningsinkomst.

I andra stycket ges regler om beräkning av semesterlönen. Har arbetstagaren fast tidlön enligt 11 § 1 st, skall varje frånvarodag jämställas med avlönad tid. Något avdrag på anställningstiden skall alltså inte göras vid beräkningen av semesterlönen. För övriga arbetstagare, dvs de som har rörlig lön enligt 14 § 1 st, skall ett tillägg göras till lönesumman för varje

frånvarodag. Detta tillägg skall motsvara den genomsnittliga dagsinkomsten i anställningen under intjänandeåret. Så långt är beräkningen densamma som enligt 12 § 3 st SemL. Har arbetstagaren inte haft någon inkomst alls under intjänandeåret, skall tillägget grundas på den sannolika inkomsten under intjänandeåret. På så sätt kommer tillägget att avspegla den aktuella lönen (se 20 § 2.).

8.9 Förstärkt semesterlön

I direktiven anförs att kommittén närmare skall kartlägga behovet av att förbättra arbetstagarnas ekonomiska möjligheter att utnyttja semesterledigheten. Det framhålls dock att frågan om förstärkning av semesterlönen skall ses i ett mera allmänt lönepolitiskt sammanhang och får i enlighet med praxis i lönefrågor i vanlig ordning tas upp vid förhandling mellan arbetsmarknadens parter.

1960 års semesterkommitté snuddade vid tanken på förstärkt semesterlön. Kommittén utgick dock från att semestern enligt vedertagen uppfattning innebar en rätt för arbetstagaren till viss tids årlig ledighet från arbetet med bibehållna löneförmåner, dvs med väsentligen samma inkomst från arbetsgivaren som om han hade varit i arbete under semestertiden. Frågan om en eventuell höjning av semesterlönen bedömdes som en angelägenhet av löneteknisk art, vilken lämpligen borde anförtros åt arbetsmarknadens parter.

8.9.1 *Vissa utländska förhållanden*

Det är vanligt utomlands att någon form av tillägg utgår på semesterlönen. Här följer några exempel.

Norge och Danmark

I Norge och Danmark anser man att semesterlönen skall ligga något högre än den vanliga inkomsten på grund av de högre utgifterna under semestern. Semesterlönen är i bägge länderna 9,5 % på lönen under kvalifikationsåret. För månadsavlönade skall i Danmark den vanliga lönen utgå, ökad med 3/4 % av den lön som har tjänats in under föregående år. För statstjänstemän är tillägget 1 1/2 %. I Norge gäller procentregeln även för arbetstagare med fast års-, månads- eller veckolön. Dessa arbetstagare har emellertid rätt att i stället under semestern få sin sedvanliga lön.

Finland

År 1971 infördes i kollektivavtalen, först inom metallindustrin och sedan även inom övriga branscher ett lönetillägg i form av s k semesterpremier. Följande år beviljades också statens tjänstemän semesterpremier. Storleken var då 10 % av tjänstemännens egentliga avlöning under varje dag av årssemestern. År 1973 höjdes semesterpremien till 20 % och från den 1/4 1974

steg den till 35 %. Den har höjts till 50 % under år 1975. I vissa branscher är semesterpremien 40 % av den lagstadgade semesterlönen. Semesterpremien betalas ut när arbetstagaren återvänder från sin semester.

Västtyskland

Det är vanligt att kollektivavtalen innehåller bestämmelser om extra semesterpengar. Antalet avtal som föreskriver extra semesterpengar har ökat kraftigt på senare år från hälften av avtalen 1970 till idag mer än 70 %, omfattande mer än 80 % av arbetarna (ca 10 milj) och mer än 60 % av tjänstemännen (ca 4,4 milj). De extra semesterpengarna utgår i form av en viss procent av semesterlönen, ett fastställt belopp eller ett tillägg per semesterdag. Vanligast är i första fallet 30 %, i andra fallet 200 DM och i tredje 12–20 DM. Vissa arbetstagare kan få mer än 60 % av semesterlönen i tillägg, engångsbelopp på över 400 DM eller ett tillägg per semesterdag, som överstiger 20 DM.

Belgien

Arbetsgivaren är enligt lag skyldig att betala dubbel lön under semestertiden, dock ej för den fjärde semesterveckan.

Frankrike

I stigande utsträckning träffas kollektivavtal om extra semesterpengar, vanligen hälften eller en kvarts månadslön. Vissa företag ger en extra semestermånad för lång och trogen tjänst.

Luxemburg

Enligt kollektivavtal utbetalas extra semesterpengar med 700–900 kr.

Nederländerna

Enligt kollektivavtal utgår extra semesterpengar med varierande belopp, 6 1/2–8 % av årslönen. Ett stort antal kollektivavtal bestämmer en minsta semesterlön för lågavlönade. Den uppgår till årligen 1 300 floriner i metallindustrin, 1 100 för slakterierna, 1 000 i grafiska branschen samt 900 i möbelindustrin.

8.9.2 *Vissa undersökningar*

Vissa slutsatser om behovet av en förstärkt semesterlön kan dras från de uppgifter om svenska folkets semestervanor som har tagits fram i olika sammanhang.

Enligt en delrapport till *låginkomstutredningen* (LU) "Löntagarnas faktiska arbetstider" hade över en halv miljon helårsarbetande löntagare kortare faktisk semesterledighet än fyra veckor (s 67). Hur många av dessa som inte

hade arbetat helt kvalifikationsår och därför inte var berättigade till full semester omnämns inte i rapporten. Andelen arbetstagare med otillfredsställande semester var störst i socialgrupp III.

Dessa siffror kan jämföras med tab 17 i semesterundersökningen bil 2. Av denna framgår att 525 000 personer hade rätt till fler semesterdagar än de faktiskt hade tagit ut. Om detta beror på att löntagarna inte har haft råd att utnyttja semestern kan dock inte utläsas av undersökningen.

LU undersökte också omfattningen av svenska folkets stugvistelser och resor under år 1967.[1] Undersökningen visade att totalt hade 36 % av befolkningen vistats i stuga någon gång under 1967. Det kunde alltså noteras att majoriteten av den vuxna befolkningen inte hade vistats i stuga under 1967, dvs ungefär 3,8 milj personer.

I socialgrupp III hade 72 % ej haft någon stugvistelse. I de fall där stugvistelsen förekom i socialgrupp III var denna vistelse kortare än i de övriga socialgrupperna. Skillnaderna i vistelsens längd var systematisk och följde det välbekanta mönstret med socialgrupp I som den mest gynnade gruppen och socialgrupp III som den minst gynnade.

LU konstaterade vidare att 48 % av befolkningen inte gjorde någon resa alls under 1967. 52 % reste inom eller utom Sverige. De nordiska länderna besöktes av 12 % av befolkningen. Utomnordiska länder besöktes av 14 % av den svenska befolkningen.

Mindre än en tredjedel i socialgrupp I hade ej gjort någon semesterresa under 1967. Mer än två tredjedelar hade gjort en eller flera resor. I socialgrupp II var motsvarande siffror 44 % och 53 %. I socialgrupp III hade drygt hälften ej gjort någon semesterresa över huvud och knappast hälften hade gjort någon form av resa av semester- eller rekreationstyp.

44 % i socialgrupp I hade gjort minst en utomnordisk resa mot 27 % i socialgrupp II. Nära 2,5 gånger så stora andelar hade gjort inomnordisk resa i socialgrupp I som i socialgrupp III där 18 % hade gjort inomnordisk resa. Ännu större socialgruppsskillnader noteras för utomnordiska resor. I socialgrupp I har 32 % företagit utomnordiska resor medan endast 8 % av socialgrupp III hade gjort motsvarande resor.

1974 års levnadsnivåundersökning, vars resultat ännu inte har publicerats, kommer att belysa förändringar i bl a svenska folkets fritidsvanor sedan år 1968. Av de preliminära siffror som har publicerats kan en tendens till ökning i semesterresandet utläsas.

Kommittén för planering av turistanläggningar och friluftsområden (SOU 1973:52) lät under hösten 1970 genomföra en intervjuundersökning för att kartlägga svenska folkets semestervanor och attityder till semester och längre ledighet. Undersökningen har redovisats i en separat rapport.[2]

Intervjuerna gjordes bland ett urval på omkring 1 000 personer. Efter bortfall kvarstod 904 svarspersoner.

Vid undersökningen framkom bl a att det blir allt vanligare att dela upp semestern på mer än en period. Det är särskilt påtagligt om semestern är längre än 4 veckor.

Undersökningen visade vidare att 13 % av den vuxna befolkningen inte alls hade semester. Dessutom uppgav 15 % att de visserligen hade semesterledigt men att de under denna period inte lämnade bostaden. Av de följdfrågor som intervjun hade framgick att ekonomiska problem ofta hind-

[1] Utkast till kap 11 "Fritid och rekreation", av Agneta Lundahl.

[2] Semester och längre ledighet. Stencil JO 1972:1.

rade semesterresor. Hela 25 % av arbetarna vistades sålunda i hemmet under semestern mot 10 % av tjänstemännen. Klart var att de som hade låg familjeinkomst stannade hemma oftare än de som hade högre. Av dem som stannat hemma hela semestern angav 19 % ekonomiska skäl härtill.

Även de som reste på semestern tillbringade ofta någon del av semestern i bostaden. 38 % stannade hemma minst 5 dagar under den längsta semesterperioden.

Även andra undersökningar bekräftar att det är vanligt att semestern tillbringas i den egna bostaden.

Sålunda finns vissa uppgifter om semestervanor i en undersökning som SCB genomfört hösten 1973 på uppdrag av statens naturvårdsverk.[1] Här tillfrågades de som hade uppgivit att de haft semester om hur stor del av denna som de hade tillbringat i den ordinarie bostaden. Med undantag av personer med 5 veckors semester var det 10–15 % som tillbringade hela sin semester i den ordinarie bostaden. Av personer med mer än 2 veckors semester tillbringade mellan 30 och 45 % ingen semestertid alls i bostaden. Drygt hälften av arbetarna och tjänstemännen[2] tillbringade en vecka eller mer av sin semester i bostaden.

De som hade stannat hemma viss tid av semestern (441 personer) tillfrågades om de inte haft råd att vara borta längre tid eller om de hade stannat hemma av någon annat skäl. Svaren utföll sålunda:

	Andel i procent
Hade inte råd	12
Annat skäl	88
	100

Dessa rön kan jämföras med en undersökning bland de anställda vid SKF-Göteborg.[3] Enligt denna vistas 20 % av de kollektivanställda och 16 % av tjänstemännen oftast i hemmet under semestern. Som skäl till detta uppgav de flesta arbete i hemmet (15 % kollektivanställda och 19 % tjänstemän) eller ekonomiska problem (11 % av de kollektivanställda och 5 % tjänstemän).

8.9.3 *Kommitténs överväganden*

Av semesterundersökningen framgår att ungefär en halv miljon arbetstagare inte utnyttjar all semester som är intjänad, i vart fall inte under semesteråret. Flera andra undersökningar pekar entydigt på att det är vanligt att löntagarna inte lämnar hemorten under semestern och att många inte har råd att resa bort. Redan dessa uppgifter tyder på att det finns ett klart behov av särskilda insatser för att förbättra löntagarnas möjligheter att utnyttja semestern. Detta behov är särskilt starkt för låginkomsttagare och behovet kan väntas öka när semestern förlängs.

Åtgärder för att underlätta löntagarnas möjligheter att utnyttja semestern kan sättas in på flera olika plan. Sålunda kan resandet göras billigare genom rabatter på tåg och bussar, uppförande av stugbyar och andra semesteranläggningar kan understödjas, semesterbidrag av statsmedel kan tänkas för vissa grupper o s v. Samhällsinsatser på sådana områden är värdefulla

[1] Fritid–friluftsliv. En undersökning av vanor och önskemål hos den vuxna tätortsbefolkningen 1973, SNV 1974:20.

[2] Undersökningen omfattade även andra grupper än arbetstagare i semesterlagens mening.

[3] Hur är det med fritiden egentligen? – en undersökning av fritid–arbete på SKF i Göteborg. Lars Andersson och Beatrice Holm Socialhögskolan i Göteborg i samråd med verkstadsklubben vid SKF. 1975.

och kan genomföras vid sidan av en förstärkt semesterlön. För att möta de ökade utgifterna under semestern ligger det dock närmast till hands att införa någon form av tillägg till den vanliga semesterlönen.

De utländska förebilderna visar att en förstärkning av semesterlönen kan genomföras på olika sätt. Det kan vara fråga om procentuella tillägg eller engångsbelopp som utgår enligt lag eller avtal.

Procentuella tillägg lider av den bristen att de ger minst i kronor räknat åt dem som bäst behöver en förstärkning, medan tilläggen stiger med ökade löner. Lagstiftningsformen kan vara att föredra, eftersom det gäller att lyfta upp dem som har det svagaste förhandlingsläget. Låginkomsttagare gynnas bäst om en viss minsta semesterlön fastställs i lag. En minimisemesterlön kan utformas så att semesterlönen för 5 veckors semester lägst skall uppgå till ett visst bestämt belopp. Tillägget blir därigenom störst vid låga inkomster och minskar sedan undan för undan med stigande lön för att helt upphöra vid gränsen för minimisemesterlönen. Någon tröskeleffekt uppstår alltså inte. Om man antar att semesterlönen för 5 veckor lägst skall motsvara en timlön av 20 kr, ger en överslagsberäkning vid handen att kostnaden, räknat på kontant utbetald lön per arbetad timme, kan uppskattas till omkring 1 % på lönesumman för LO-SAF-området jämte industritjänstemännen.

För att en lagfäst minimisemesterlön skall kunna genomföras måste vissa särskilda problem lösas. Sålunda måste minimisemesterlönen göras värdesäker och helst också standardsäker. Värdesäkringen sker enklast genom att lönen knyts till basbeloppet enligt lagen om allmän försäkring. För att vissa branscher med många lågavlönade inte skall drabbas särskilt hårt av en lagfäst minimisemesterlön måste vidare ett system införas som jämnar ut kostnaderna mellan olika branscher. En sådan utjämning kan ordnas genom en fondbildning enligt principskissen i avsnitt 10.4. Kommittén finner därför lämpligt att frågan om minimisemesterlön eller förstärkning av semesterlönen i annan form får anstå tills förutsättningarna för inrättande av en allmän semesterfond närmare har övervägts.

9 Rätt att spara semesterledighet

9.1 Gällande regler

Enligt semesterlagen skall all semester som har förvärvats under kvalifikationsåret utgå under det närmast följande året. Har semesteråret gått till ända utan att arbetsgivaren lagt ut intjänad semester, kan arbetstagaren inte kräva att få den senare. Han har endast rätt till ersättning för den förlorade semestern. Ersättningen skall motsvara semesterlönen. Dessutom kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig. För arbetstagare på fartyg kan dock semestern skjutas upp ett år efter överenskommelse (11 § 2 st sista punkten SemL).

Statstjänstemännen har enligt AST en viss möjlighet att skjuta upp semester till tiden januari–maj året efter kvalifikationsåret. De som tjänstgör inom kallortsområdet eller utomlands kan skjuta på semestern något längre. Även enligt avtalen på det kommunala området kan semestern förläggas till de fem första månaderna närmast efter semesteråret.

9.2 Vissa utländska förebilder

USA

Enligt avtalet för stålarbetarna får 1/5 av den hälft av de anställda som har flest tjänsteår 13 veckors långsemester. En arbetare med över 15 års anställning kan räkna med en 13-veckors semester vart femte år. I långsemestern ingår årets normala semester. Enligt det nu gällande avtalet får stålarbetarna fyra veckors semester efter 25 års anställning. Från och med 1976 kommer den fjärde semesterveckan efter 17 års anställning. Långsemestern läggs ut efter förhandling mellan parterna. Arbetsgivarna kan delvis köpa tillbaka den längre semestern. Sålunda finns det vissa regler i avtalet om extra bonus för den som avstår från sin rätt till 3 av de 13 veckorna.

American Federation of State, County and Municipal Employees (delstater, "counties" och kommuner) har över 2 000 avtal som innehåller semesterbestämmelser. Kvaliteten på avtalen är mycket skiftande och semestern varierar från två veckor efter fem års anställning upp till sex veckor. Det är vanligt att de anställda har rätt att samla semesterledighet från ett år till ett annat. I nära två tredjedelar av staterna kan man dock inte samla mer än 30 dagars semesterledighet.

Australien

Statstjänstemännen har rätt till långsemester enligt "Commonwealth Employees' Furlough Act". Enligt denna beviljas 3 månaders långsemester efter 10 års tjänst och därefter 10 dagar per år. Den anställde kan välja betalning i stället för ledighet, om han slutar efter 10 års tjänst. Betalningen baseras på den lön som gäller när tjänstemannen slutar anställningen. Den ordinarie semestern inskränks inte av långsemestern. Den vanliga semestern är 3 veckor. Den privata sektorn saknar gemensamma semesterregler.

9.3 Kommitténs förslag i huvuddrag

När semestern ökar från fyra till fem veckor kan man i någon mån släppa på kravet att hela semestern skall utgå under ett och samma år. Behovet av en längre tids avbrott i arbetet för vila och avkoppling kan nämligen uppfyllas med fyra veckors semester. Den femte veckan kan därigenom utnyttjas mera fritt. Från löntagarhåll har intresse visats för att den femte semesterveckan skall kunna samlas upp under ett antal år för att sedan läggas ut till en längre sammanhängande ledighet. Långsemestern skall kunna utnyttjas för t ex studier, resor eller andra intressen som kräver mera tid än som ryms inom den vanliga semestern. Kommittén har tagit fasta på detta önskemål och föreslår en begränsad rätt att spara intjänade semesterdagar från ett år till ett senare år. I stora drag går förslaget ut på att en arbetstagare skall kunna spara en vecka av varje års semesterledighet under högst fem år. En arbetstagare får alltså rätt att samla högst fem semesterveckor. Under det sjätte året kan han sedan ta ut tio veckors semester tillsammans med den ordinarie semestern. Rätten att spara semesterdagar kan endast utnyttjas av fast anställda som är kvar i samma anställning, eftersom det inte finns någon anordning för att föra över semesterlön från en anställning till en annan. En viss begränsning av rätten att spara semester är därför nödvändig för att det inte skall uppstå alltför stora skillnader mellan olika grupper av arbetstagare. Som framgår av principskissen till fondsystemet avsnitt 10.4.5 är det tekniskt möjligt att inom ett sådant system samla semesterlön från flera olika anställningar. Ett annat skäl för begränsningen är att kommittén anser att denna nyhet bör prövas under någon tid. Erfarenheterna under prövotiden får sedan visa om det finns förutsättningar att vidga rätten att spara semesterdagar. Slutligen finns risk för att en alltför vidsträckt möjlighet att skjuta upp semester kan komma att missbrukas genom att ledighet växlas mot pengar, varigenom semesterrätten förvandlas till en ren löneförstärkning.

9.4 Närmare om rätten att spara semesterdagar

Förslaget utgår från att arbetstagaren alltid skall ta ut minst fyra veckors semesterledighet varje år. Det är alltså endast den femte veckan som skall kunna sparas. Avtal får alltså inte träffas om att mer än en vecka av semestern

varje år skall sparas. Arbetstagaren skall ha tjänat in semesterlön för minst fyra veckors semesterledighet jämte en dag för att få rätt att spara semester. Vidare kan endast betalda semesterdagar sparas.

Enligt förslaget tjänas semesterlön in dels på grund av lönen i anställningen under intjänandeåret och dels på grund av den semestergrundande frånvaron. Arbetsgivaren skall betala ut den semesterlön som tjänas in under den avlönade tiden. För semestergrundande frånvaro utgår särskild semesterlön från fonden, bortsett från särfallet enligt 16 §. Storleken av den särskilda semesterlönen kommer att framgå av den utbetalningsavi som sänds till arbetstagaren i början av juni varje år.

Först måste alltså antalet semesterdagar för vilket arbetstagaren har tjänat in semesterlön fastställas. Beräkningen går till så att den tid av intjänandeåret då arbetstagaren har haft lön i anställningen och semestergrundande frånvaro sätts i relation till det totala antalet semsterdagar enligt lagen, dvs 25. Har arbetstagaren haft lön under hela intjänandeåret och har han endast varit ledig av skäl som sägs i 15 § 1–5 eller 16 § (semestergrundande frånvaro), får han rätt till 25 betalda semesterdagar. Han kan alltså spara en vecka (fem dagar) av dessa till ett kommande semesterår. Har arbetstagaren varit anställd mot lön endast under tio månader, har han $\frac{25 \times 10}{12} = 20{,}8$ semesterdagar i potten. Det rundas av till 21 och han kan alltså spara en semesterdag till ett följande år.

Har arbetstagare varit utan lön under någon del av intjänandeåret, skall den tiden dras av från anställningstiden. Sådant avdrag skall aldrig göras för semesterledighet eller för semestergrundande frånvaro. Uträkningen kan få göras på dagen när. Har arbetstagaren t ex varit frånvarande utan lön under 20 dagar av intjänandeåret, skall man utgå från $\frac{345 \times 25}{365} = 23{,}7$ (24) dagar. Arbetstagaren kan alltså i exemplet spara fyra dagar. Se också exemplen i avsnitt 7.5.3.

En arbetstagare som vill spara semesterdagar skall begära det hos arbetsgivaren inom viss tid. Denna tid har föreslagits till en månad efter det att arbetstagaren har fått veta tidpunkten för huvuddelen av årets semester. Det kan ske genom arbetsgivarens varsel eller att överenskommelse har träffats om semesterns förläggning. Det krävs inte att arbetstagaren samtidigt bestämmer hur länge han vill att de sparade semesterdagarna skall stå inne.

När arbetsgivaren har fått meddelande om att en arbetstagare vill spara vissa semesterdagar, skall han innehålla semesterlönen för de dagar som skall sparas. Om arbetstagaren t ex vill spara en av fem veckor, skall arbetsgivaren betala ut semesterlön för fyra veckor. Sparandet förutsätter att arbetsgivaren känner till hur stor fordran arbetstagaren har hos fonden för semestergrundande frånvaro. Det framgår av den avi som arbetstagaren får från försäkringskassan i början av juni. Vissa komplikationer inträffar om arbetstagaren har haft mycket semestergrundande frånvaro. Man kan då hamna i det läget att den semesterlön som arbetsgivaren skall svara för inte täcker semesterlönen för de dagar som skall sparas. I ett sådant fall får arbetstagaren betala underskottet till arbetsgivaren av de pengar som kommer från fonden, om han vill spara semesterdagar.

Exempel

A har tjänat in 4 000 kr i semesterlön från arbetsgivaren och 1 000 kr för semestergrundande frånvaro. Han har rätt till 25 semesterdagar och vill spara 5 av dessa. Varje semesterdag är värd 200 kr. Arbetsgivaren innehåller 1 000 kr och betalar ut 3 000 kr i semesterlön för 4 veckor. A får dessutom 1 000 kr från fonden för semestergrundande frånvaro.

Antag att A i stället tjänat in 500 kr i semesterlön från arbetsgivaren och 4 500 kr för semestergrundande frånvaro. Han vill spara 5 semesterdagar och måste då betala 500 kr till arbetsgivaren av de 4 500 kr som han har till godo i fonden. Han får 4 000 kr från fonden för 4 veckors semester.

Vid månadslön eller veckolön kan hjälpregeln i 26 § första stycket användas, när storleken av semesterlönen skall räknas ut. Semesterlönen för varje dag skall alltså motsvara 1/21 av månadslönen eller 1/5 av veckolönen.

Det kan bli svårt att spara semester i det fall semesterlönen betalas ut genom en semesterkassa av t ex byggnadskassans typ. Här betalar arbetsgivaren in all semesterlön som har tjänats in under intjänandeåret. Semesterlönen betalas sedan ut i en klumpsumma vid midsommartiden. Ett sparande skulle förutsätta att viss del av semesterlönen skulle stå kvar i kassan. Dessutom kommer semesterlönen för den semestergrundande frånvaron inte till kassan utan den betalas ut direkt till arbetstagaren. Semestergrundande frånvaro avspeglas alltså inte i semesterlönen för de sparade dagarna, om inte arbetstagaren skulle betala in pengar till kassan. En rätt att spara semesterlön i semesterkassa skulle också i många fall medföra att de sparade dagarna skulle tas ut i en annan anställning än den i vilken de har tjänats in.

9.5 Utläggning av sparad semester

Semesterdagar som har sparats skall läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då de skulle ha utgått i vanliga fall. Arbetsgivaren är skyldig att lägga ut den uppsamlade semesterledigheten innan denna tid har löpt ut. Om arbetsgivaren försummar det, riskerar han skadestånd. Dessutom skall naturligtvis den innestående semesterlönen betalas ut. Innestående semesterlön preskriberas efter tre år från utgången av tidsfristen, dvs efter åtta år från utgången av det semesterår från vilket semesterdagarna har skjutits upp. Det krävs en ändring i förmånsrättslagen för att semesterlön som har sparats skall täckas av förmånsrätt och skyddas av den statliga lönegarantin vid konkurs.

Rätten att spara semesterdagar är fri inom de angivna gränserna. En arbetstagare kan t ex skjuta upp ett par semesterdagar till nästa semesterår. Han kan också samla ihop 25 semesterdagar efter fem år. Han kan alltså ta ut högst 50 semesterdagar (10 veckor) under det sjätte året.

Arbetstagaren skall anmäla minst tre månader i förväg att han önskar ta ut sparad semesterledighet. Fristen får sin största betydelse när arbetstagaren har samlat upp många semesterdagar, men den gäller även vid uttag av enstaka uppskjutna dagar. Kan parterna läggga ut den sparade semesterledigheten i samförstånd skall det naturligtvis gälla. Även om arbetstagaren försummar att begära att få ut den innestående semesterledigheten,

är arbetsgivaren skyldig att lägga ut den innan femårsfristen har gått till ända.

Förläggningen av uppskjuten semesterledighet skall ske enligt samma regler som gäller för den vanliga semestern. Utläggningen blir alltså i första hand en förhandlingsfråga. Endast i det fall avtal inte har träffats om förläggning av semesterledighet, har arbetsgivaren ensam bestämmanderätt. Utläggningen skall dock alltid föregås av samråd med iakttagande av lagens varselregler.

Enligt 18 § andra stycket i förslaget kan arbetstagaren alltid kräva att den uppskjutna semesterledigheten skall förenas med hela den ordinarie semesterledigheten under året. Denna regel tar över bestämmelsen i 6 § tredje stycket, första punkten. Har arbetstagaren i rätt tid anmält att han vill ta ut sparad semesterledighet, kan han alltså begära att få ut hela årets semesterledighet, dvs 25 dagar, i en följd. Han kan vidare kräva att den sparade semesterledigheten skall sammanföras med denna.

Genom att ta ut en sparad vecka och samtidigt spara en ny vecka till nästa år skulle en person kunna skaffa sig förmånen av att ständigt kunna kräva fem veckors semester i en följd. För att hindra missbruk av reglerna i det syftet föreskrivs i 18 § 3 st att semesterledighet inte får sparas på nytt från det semesterår då sparade semesterdagar har tagits ut.

När sparad semester har lagts ut tillsammans med årets ordinarie semester, skall de dagar som enligt lagen skall utgå under det aktuella semesteråret först räknas av. Man räknar alltså först av sparade semesterdagar som står inne på det femte året och därefter årets ordinarie semester. Sedan räknas den övriga sparade semestern av, varvid den som har stått inne längst skall räknas av först. Om arbetstagaren blir sjuk, då sparade semesterdagar skall utgå, tillämpas reglerna i 9 §. Arbetstagaren har alltså rätt att avbryta semestern och begära att sjukdagarna skall räknas av från den utlagda semestertiden. Han har sedan rätt att få ut ny semesterledighet vid ett senare tillfälle.

Exempel

A har sparat fem veckors semester. De läggs ut tillsammans med den ordinarie semestern till tio veckors långsemester. A blir sjuk efter tre veckor. Då skall först en veckas sparad semester räknas av, dvs den vecka som enligt 17 § tredje stycket måste utgå under det aktuella semesteråret. Vidare har två av årets ordinarie semesterveckor förbrukats. När semestern bryts på grund av sjukdomen, har A kvar tre veckor av årets ordinarie semester och fyra veckors sparad semester.

Varar sjukdomen hela semesteråret, blir det omöjligt att lägga ut sparad semester som enligt lagen skulle ha utgått under det semesteråret. Har uttag av sparad semester skjutits upp under fem år, kan den inte längre läggas ut (17 § 3 st). Semesterrätten för dessa dagar förvandlas då till ett anspråk på obetald semesterlön. En arbetstagare har t ex samlat fem semesterveckor från tidigare år. Han blir sjuk, innan dessa har utgått. Om den sparade semestern inte kan läggas ut under semesteråret, skall semesterlön för en sparad vecka betalas ut. Återstående fyra veckor skall läggas ut inom den tid som anges i 17 § 3 st, dvs inom fem år från utgången av det semesterår, då de annars skulle ha utgått.

9.6 Beräkning av semesterlön vid uttag av sparade semesterdagar

Vid beräkning av semesterlön för de sparade dagarna skall man utgå från arbetstagarens lön då dessa läggs ut. Semesterlönen blir därigenom normalt värde- och standardsäker. Samma grunder tillämpas vid beräkningen som för den vanliga semesterlönen. De som har fast tidlön (vecko- eller månadslön) skall alltså ha sin ordinarie lön under den tid de sparade dagarna utgår. Avdrag skall inte göras för frånvaro av något slag under intjänandeåret. Lönen skall alltså utgå ograverad. Man vet hur många sparade dagar som läggs ut. Semesterlönen för dessa dagar skall motsvara den aktuella lönen.

Har arbetstagaren haft ett rörligt tillägg av något slag vid sidan av sin fasta tidlön, skall semesterlön beräknas särskilt på den delen enligt procentregeln. Underlaget för beräkningen är summan av de rörliga tillägg som har betalats ut under intjänandeåret närmast före innevarande semesterår. För varje sparad dag blir semesterlönen 0,48 procent av underlagssumman (19 § 2 st). Procenttalet har räknats fram enligt formeln $\frac{12}{25} = 0{,}48\ \%$.

För andra än vecko- och månadsavlönade skall semesterlönen för de sparade dagarna räknas ut enligt procentregeln. För varje sparad dag som läggs ut skall semesterlönen uppgå till 0,48 procent av arbetstagarens sammanlagda lön i anställningen för tid då han har utfört arbete under intjänandeåret närmast före innevarande semesterår. Därtill skall ett tillägg göras för all frånvarotid under intjänandeåret.

Underlaget för procentberäkningen enligt 20 § 1 st 1. skall, om man bortser från frånvarodagar, vara densamma som för den vanliga semesterlönen enligt 14 § 1 st. I lönesumman skall medräknas all lön för arbetad tid, dvs lön för direkt arbetad tid samt ersättning för övrig tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen (väntetid, jourtid m m). Här ingår bl a sådana poster som skifttillägg, tillägg och ersättning vid övertidsarbete, väntetidsersättning och jourersättning. I den delen hänvisas till avsnitt 8.5.2. Även vissa former av lön för ej arbetad tid skall räknas med. Här avses lön eller ersättning för ej arbetad tid då arbetstagaren inte står till arbetsgivarens förfogande samt ersättning för tid då arbetstagaren är skyldig att med kort varsel infinna sig på arbetsplatsen (beredskapstid). Hit hör t ex helgdagslön och helgdagsersättning samt beredskapsersättning. Semesterlön skall inte tas med i lönesumman, eftersom den redan ingår i procentsatsen.

När semesterlön för sparade semesterdagar räknas ut enligt procentregeln, skall *all frånvarotid* under intjänandeåret särbehandlas. Det gäller både semestergrundande frånvaro och annan frånvaro i en bestående anställning. Det beror på att arbetstagaren har sparat betalda semesterdagar. Om inte tillägg gjordes till lönesumman för frånvarotid, skulle semesterlönen minska och arbetstagaren förlora en redan intjänad förmån. Genom tillägget lyfts underlaget upp till den aktuella lönenivån. Med frånvarotid enligt 20 § 1 st 2. avses all frånvaro i en bestående anställning utom semesterledighet, dvs även t ex permittering och konflikt. Har lön eller ersättning utgått för frånvarotiden, t ex permitteringslön, sjuklön eller lön vid föräldraledighet,

militärtjänst, utbildning o d, skall denna inte räknas med i lönesumman. I stället skall ett tillägg göras för frånvarotiden. Det skall motsvara arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen under intjänandeåret. Har arbetstagaren inte haft någon lön i anställningen, skall tillägget grundas på den sannolika inkomsten under intjänandeåret. På så sätt kommer tillägget att avspegla den aktuella lönen.

Semesterledighet, betald eller obetald, skall inte räknas som frånvarotid vid tillämpning av 20 §. Det gäller även semesterpermittering.

Semesterlönen för de sparade semesterdagarna skall alltså grundas på inkomsten under det intjänandeår som närmast föregår tiden för uttaget. Den inkomsten kan emellertid avvika mer eller mindre från arbetstagarens normala inkomst. Den kan t ex vara ovanligt hög på grund av mycket övertidsarbete. Arbetstagaren kan också ha haft en inkomstsvacka under intjänandeåret. Effekterna av sådana avvikelser är dock en förutsedd följd av förslaget. Av förslaget följer att semesterlönen för de sparade dagarna inte alltid blir lika stor som semesterlönen för den ordinarie semestern.

Enligt 2 § andra stycket kan genom kollektivavtal som träffas lägst på förbundsnivå avvikelse göras från reglerna om beräkning av semesterlön enligt 19 och 20 §§.

Reglerna har utformats med utgångspunkt i att arbetstagaren har samma andel av heltid när han får ut de sparade semesterdagarna som när dessa tjänades in. Har arbetstagarens sysselsättningsgrad ändrats under tiden mellan intjänandet och uttaget av de sparade semesterdagarna, måste en omräkning ske med hänsyn till ändringen. Har en person t ex arbetat på heltid då semesterdagarna tjänades in men därefter gått över till halvtid när dagarna läggs ut, skall semesterlönen för dessa dagar beräknas som om arbetstagaren fortfarande hade heltid vid uttaget. På motsvarande sätt skall en justering göras vid ändringar i andra riktningen. Arbetstagaren har t ex gått över från deltid till heltid. I ett sådant fall skall semesterlönen vid uttaget av de sparade dagarna räknas ut på grundval av lönen vid deltidsarbete. Beräkningen av semesterlönen skall enligt 21 § ske med hänsyn till samma andel av heltid som gällde under det intjänandeår till vilket de sparade semesterdagarna hänför sig. Avvikelse får göras från bestämmelsen i 21 § genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts lägst på förbundsnivå (2 § 2 st).

När anställning upphör, skall *semesterersättning* betalas ut för sparade semesterdagar som inte har utnyttjats.

10 Fondfrågor

10.1 Inledning

10.1.1 *Bakgrund*

Kommittén har undersökt möjligheterna att bygga upp någon form av fondsystem för utbetalningen av semesterlön. En begränsad fond, riskfond, är enligt vad som anförts i avsnitt 8.7 en förutsättning för en utvidgad rätt att förvärva semester vid frånvaro av skilda orsaker såsom sjukdom, föräldraledighet, viss utbildning och värnplikt m m. Genom en sådan fond kan man fördela kostnaderna för utvidgningen på alla arbetsgivare. Vidare kan vissa andra icke önskvärda följder av utvidgningen motverkas som t ex motstånd att anställa småbarnsföräldrar och ynglingar som inte har gjort sin militära grundutbildning.

Kommittén har vidare diskuterat möjligheterna att införa någon form av minimisemesterlön liksom även möjligheter till långsemester genom att utnyttja från tidigare år sparade semesterdagar även efter byte av arbetsgivare. En annan fråga som berörs i direktiven är att tillförsäkra arbetstagare som har bytt anställning semesterlön i samband med semesteruttaget. För att kunna förverkliga sådana önskemål kan det vara nödvändigt att införa ett generellt fondsystem, genom vilket all semesterlön strömmar. I ett sådant system skulle man t ex också kunna säkra arbetstagares semesterlön vid en arbetsgivares konkurs på ett smidigare sätt än genom den statliga lönegarantin.

Frågan om inrättande av en central kassa för uppsamling av semesterlön åt sådana arbetstagare som ej haft anställning under hela året hos en och samma arbetsgivare behandlades redan av 1936 års semestersakkunniga (SOU 1937:49 s 143–147). De sakkunniga framhöll till en början att semesterkassesystemet måste anses vara den mest rättvisa formen för ordnandet av semesterfrågan för alla arbetstagare. Om semesterkassor infördes, skulle nämligen varje arbetstagare få en semester som var proportionell till den tid han arbetat. Även sådana arbetstagare som ofta tvingades byta anställning skulle få samma förmåner som de arbetare som hade långvariga anställningar. Det var alltså i princip att föredra, om semesterfrågan för alla arbetare kunde ordnas genom ett system med semesterkassor. Emellertid fann de sakkunniga att systemet med semesterkassor hade flera nackdelar. Man släppte därigenom tanken på att semestern skulle vara till för rekreation. Semesterns karaktär av en löneförmån framträdde tydligare än om man krävde en för-

hållandevis lång anställningstid för rätten till semester. Därtill ansåg man att stora tillämpningssvårigheter skulle uppstå främst för små företagare. Även administrationen skulle medföra stora problem. De sakkunniga ansåg att det inte var möjligt att anförtro skötseln av systemet till endera av parterna på arbetsmarknaden. Staten måste själv ta hand om skötseln av kassorna, om sådana infördes genom lagstiftning. Därmed skulle också den byråkratiska ordningens olika nackdelar komma fram. Systemet befarades bli tungrott och kostsamt. De sakkunniga fann det heller inte lämpligt att införa kassasystem endast för vissa yrkesområden. Däremot hade man inget att invända mot att parterna på arbetsmarknaden genom bestämmelser i kollektivavtal införde semesterkassor för särskilda yrkesområden.

Departementschefen förklarade sig på de skäl de sakkunniga anfört inte beredd att förorda ett system med en central semesteranstalt eller med semesterkassor (prop 1938:286 s 154).

1942 års semesterkommitté (SOU 1944:59 s 31, 32, 101, 104, 219–222, 243–246) ansåg sig inte heller kunna förorda ett semesterkassesystem vare sig för samtliga arbetstagare eller för vissa grupper. Mot ett allmänt semesterkassesystem talade att de därmed förenade förvaltningsmässiga besvären inte stod i proportion till de fördelar som systemet skulle innebära för de korttidsanställda.

För att tillgodose semesterns rekreationssyfte för de korttidsanställdas del och för att förhindra att semesterersättningen i praktiken skulle bli en ren lönefyllnad föreslog kommittén en särskild ordning för utbetalning av semesterersättningen. Kommitténs förslag gick ut på att postgirot skulle anlitas för att spara ihop semesterersättningen från olika anställningar. De sparade medlen skulle sedan hållas tillgängliga för arbetstagaren, när han skulle ha semester.

Förslaget att anlita postgirorörelsen vid utbetalning av semesterersättningen godtogs bl a av LO, som ansåg att det föreslagna systemet var en välfunnen lösning av ett synnerligen besvärligt problem (prop 1945:273 s 38). Kritiken mot systemet kan sammanfattas på följande sätt (prop s 38–41). Det föreslagna systemet var rätt komplicerat och skulle medföra en omfattande pappersexercis. Systemet förutsatte en vidlyftig teknisk apparat och torde – bland annat genom bristfälliga uppgifter – komma att ge upphov till missförstånd, förväxlingar och andra svårigheter. Ökade besvär och kostnader skulle därför uppstå för både arbetsgivare och arbetstagare. För arbetstagaren måste systemet te sig såsom ett onödigt förmynderskap och ett underkännande av hans förmåga att själv träffa avgörande i de frågor, vilka i första hand berörde endast honom själv. Särskilt vid enstaka kortvariga anställningar eller vid anställningar av längre varaktighet föreföll det meningslöst att anlita postgirot. Systemet skapade inga garantier för att semesterersättningen skulle i högre grad än med nuvarande ordning komma att användas i rekreationssyfte. Besvär skulle i många fall kunna uppstå med att förmå arbetsgivaren att sätta in semesterersättning på kontot; och systemet kunde i praktiken sättas ur kraft genom att arbetsgivaren betalade ut semesterersättning direkt till arbetstagaren. Systemet kunde vidare kringgås lätt genom överenskommelse om att löpande kalenderår skulle vara kvalifikationsår och genom semesterns förläggning till uppsägningstid. För sjöfartens del var systemet över huvud inte möjligt att tillämpa.

Departementschefen anförde (prop 1945:273 s 48):

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

På grund av det anförda förordade departementschefen att semesterersättningen även i fortsättningen skulle utbetalas direkt till arbetstagaren i samband med att dennes anställning upphörde.

1960 års semesterkommitté (SOU 1962:44 s 74) fann att det var påtagliga praktiska problem förenade med ett semesterkassesystem. Kommittén kunde därför inte förorda ett sådant system för att lösa de korttidsanställdas semesterproblem.

På grund av avtal finns semesterkassor för byggnads-, rörlednings-, väg-, anläggnings-, bleck och plåtslageri-, elektriker- samt målerifacken. En semesterkassa finns också för taxiförarna i Stockholmstrakten. Uppskattningsvis får omkring 200 000 arbetstagare sin semesterlön genom någon kassa.

10.1.2 *Danmark och Norge*

I Danmark och Norge innehåller lagstiftningen regler om att arbetsgivaren är skyldig att betala in den semesterersättning som arbetstagaren har tjänat in till en semesterfond, som sköts av postverket. Arbetstagaren lyfter sedan semesterersättningen på posten i samband med att han får ut sin semester. Som bevis på tillgodohavandet används "feriemerker" som arbetsgivaren skall klistra in i en särskild bok för arbetstagarens räkning.

I Danmark gäller ett sådant fondsystem som huvudprincip. Den danska semesterlagen ger dock möjlighet att genom kollektivavtal bestämma avvikande regler. Sådana avvikelser har skett för en stor del av arbetsmarknaden. De innebär att semesterersättningen står inne hos arbetsgivaren tills semestern skall tas ut. Som bevis för sitt tillgodohavande får arbetstagaren ett feriekort när han slutar sin anställning. Arbetsgivaren betalar sedan ut fordringen när arbetstagaren skall ha semester. Feriemärkssystemet beräknas till följd av dessa avtalsregler gälla för endast omkring 10 % av arbetstagarna.

I Norge är feriemärkessystemet obligatoriskt endast för byggnadsfacken och för arbetstagare som har slutat sin anställning innan han fått ut sin semester. Det är inte tillåtet att betala ut semesterersättningen kontant, när en anställning upphör. I praktiken sker dock inte sällan kontant uppgörelse mellan parterna. Om båda parterna är ense härom, får myndigheterna i allmänhet inte reda på förhållandet, varför det kan passera opåtalt. Genom

kollektivavtal kan överenskommelse träffas om att semesterersättningen skall utbetalas kontant i stället för i form av feriemärken. En utredning har tillsatts i Norge med uppgift att avlösa systemet med feriemärken mot ett annat system.

I Finland saknas lagregler om fondering av semestermedel.

10.1.3 *Två fondsystem*

Kommittén har undersökt två system för utbetalning av semesterlön. Det ena avser endast beräkning och utbetalning av semesterlön som tjänas in vid semestergrundande frånvaro (s k särskild semesterlön). Det andra systemet omfattar beräkning och utbetalning av all semesterlön.

I det följande beskrivs först ingående systemet för administration av den särskilda semesterlönen. Därefter följer en principskiss av huvuddragen i ett fondsystem som omfattar all semesterlön. Inledningsvis görs emellertid en kortfattad beskrivning av den allmänna försäkringens ADB-system med tanke på den roll detta system kommer att spela för lösningen av fondfrågorna.

10.2 Den allmänna försäkringens ADB-system

De allmänna försäkringskassorna handhar jämte riksförsäkringsverket den allmänna försäkringen, dvs sjukförsäkring, folkpensionering och försäkring för tilläggspension samt administrationen av de allmänna barnbidragen. Folkpension, tilläggspension (ATP) och allmänna barnbidrag utbetalas dock genom riksförsäkringsverkets försorg. Verket utövar tillsyn över försäkringskassorna, vilka skall följa verkets anvisningar. För närvarande finns vid de 26 försäkringskassorna sammanlagt ca 600 lokala enheter. Av dessa är ca 450 lokalkontor, medan återstoden är enheter med begränsade funktioner och begränsat öppethållande.

Sedan flera år tillbaka pågår ett omfattande arbete med att rationalisera administrationen av sjukförsäkringen, pensioneringen samt barnbidragen. Detta arbete har resulterat i att ADB-tekniken har tagits i anspråk för automatisering av vissa manuella rutiner hos försäkringskassorna. Sålunda har ADB-system för pensioneringen och barnbidragen tagits i drift. Vad gäller sjukförsäkringen genomförs för närvarande ett terminalorienterat ADB-system för försäkringskassornas lokalkontor. Detta beräknas bli klart i huvudsak under år 1976. För driften av ADB-systemen svarar riksförsäkringsverkets tekniska byrå i Sundsvall, där en central ADB-anläggning finns.

Det i förevarande sammanhang mest intressanta ADB-systemet inom den allmänna försäkringen torde vara det terminalorienterade ADB-systemet för sjukförsäkringen. Genom detta är försäkringskassornas ca 450 lokalkontor i ett väl förgrenat servicenät via ca 750 terminaler kopplade till riksförsäkringsverkets dataanläggning i Sundsvall. Sjukförsäkringssystemet är uppbyggt kring en databas som bl a består av ett försäkringsregister (F-register). Detta register innehåller bl a uppgift om samtliga hos försäkringskassorna inskrivna försäkrades personnummer (identifierings- och sökbe-

grepp), namn och adresser. Vidare innehåller F-registret uppgift om de försäkrades sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Med SGI avses den förvärvsinkomst i pengar och naturaförmåner i form av fri kost och bostad som den försäkrade per år tills vidare beräknas komma att ha av eget arbete. Därvid bortses från sådan del som överstiger 7,5 gånger det vid årets början gällande basbeloppet (f n 67 500 kr).

10.3 Riskfond för den särskilda semesterlönen

10.3.1 *Allmänt*

En begränsad riskfond kan enklast byggas upp genom en koppling till sjukförsäkringens ADB-system. I systemets databas registreras bl a uppgift om antalet dagar för vilket sjukpenning, yrkesskadeersättning, föräldrapenning samt sjukpenning vid vård av barn utbetalats. Databasen innehåller även uppgift om de dagar, då ersättning åt tillfällig smittbärare har betalats ut. Ersättning åt kronisk smittbärare betalas av länsstyrelserna och registreras f n inte i sjukförsäkringssystemet.

Riskfonden torde förutsätta att administrationen av den särskilda semesterlönen samlas på ett ställe. En uppdelning av hanteringen så att arbetsgivaren svarar för utbetalning av semesterlönen för semestergrundande frånvaro enligt de nuvarande reglerna och sjukförsäkringssystemet ombesörjer den utvidgade rätten till semesterlön vid frånvaro torde knappast vara en rationell lösning. En sådan uppdelning skulle bl a innebära att exempelvis uppgifter om frånvaro på grund av sjukdom skulle behöva samlas dels hos arbetsgivaren för frånvaro upp till och med 90 dagar och dels inom sjukförsäkringen för frånvaro över 90 dagar, vilket torde bli tekniskt komplicerat bl a med hänsyn till att intjänandeåret skall omfatta tiden 1 maj t o m 30 april efterföljande år.

En uppdelning av hanteringen av den särskilda semesterlönen skulle få särskilt negativa effekter vid byte av anställning. Den nye arbetsgivaren måste uppenbarligen i sådana fall få uppgifter om exempelvis antalet frånvarodagar på grund av sjukdom under intjänandeåret i den tidigare anställningen så att han vet från och med vilken dag semesterlönen på grund av sjukdom kommer att utbetalas genom fonden. Även från arbetsgivarsynpunkt torde således ett enhetligt system klart vara att föredra med tanke på den förenkling som det kommer att medföra.

10.3.2 *Inskrivna försäkrade*

F-registret innehåller bl a uppgifter om samtliga hos försäkringskassorna inskrivna försäkrades personnummer (identifierings- och sökbegrepp), namn samt adresser. I 1 kap 3 § AFL sägs: "Försäkrade enligt denna lag äro svenska medborgare, så ock de som utan att vara svenska medborgare äro bosatta i riket." I 4 § sägs: "Från och med den månad varunder försäkrad uppnår 16 års ålder skall han, därest han är bosatt i riket, vara inskriven hos allmän försäkringskassa." Detta innebär att sjukförsäkringens databas inte omfattar

arbetstagare som vistats i Sverige kortare tid än ett år och inte heller arbetstagare under 16 år.

10.3.3 *Beräkning av särskild semesterlön*

10.3.3.1 Sjukpenninggrundande inkomst

Som tidigare nämnts innehåller F-registret uppgift om sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Med SGI avses den förvärvsinkomst i pengar samt värdet av naturaförmåner i form av fri kost och bostad som den försäkrade per år tills vidare beräknas komma att ha av eget arbete. Därvid bortses från sådan del som överstiger 7,5 gånger det vid årets början gällande basbeloppet (f n 67 500 kr). Av tekniska skäl registreras dock för närvarande i F-registret uppgift om SGI upp till högst 99 900 kr. Den nedre gränsen för registrering av SGI går vid 4 500 kr. På grund av vissa övergångsbestämmelser vid införandet av den beskattade sjukpenningen den 1/1 1974 registreras övergångsvis även förvärvsinkomster om 1 800–4 500 kr för vissa försäkrade. I detta sammanhang bör även observeras att SGI:n enligt nuvarande praxis omfattar såväl semesterlön som ständigt återkommande övertidstillägg.

Kommitténs förslag innebär bl a att semesterlönen för tim- och ackordsavlönade skall beräknas genom ett procentuellt uttag på all lön som har utgått i anställningen under intjänandeåret. Den särskilda semesterlönen kan i princip räknas ut på samma sätt, om en koppling görs till den sjukpenninggrundande inkomsten. Vid användning av SGI för uträkning av särskild semesterlön måste dock observeras maximeringen till 7,5 x basbeloppet. För närvarande registreras uppgift om SGI upp till 99 900 kr. En utökning av registreringen till att omfatta samtliga förvärvsinkomster utan maximering torde inte vara svår att genomföra.

En beräkning av särskild semesterlön med utgångspunkt i den sjukpenninggrundande inkomsten förutsätter att den så nära som möjligt överensstämmer med anställningsinkomsten. För närvarande följer försäkringskassorna fortlöpande upp SGI:n bl a genom att minst en gång årligen till samtliga försäkrade som inte har lämnat någon inkomstuppgift under året sända en skriftlig förfrågan om anställningsinkomsten.

Inom sjukförsäkringssystemet finns möjligheter att kontrollera SGI:n, eftersom såväl SGI som den deklarerade förvärvsinkomsten registreras i försäkringsregistret.

För att ytterligare förbättra SGI:n utreds för närvarande av RAFA-utredningen[1] en automatisk överföring av uppgifter om nyanställning, inkomst, upphörd anställning m m från personaladministrativa ADB-system till sjukförsäkringens ADB-system. En sådan ADB-mässig avisering torde dock i första hand komma att gälla stats-, kommunal- och landstingsanställda, för vilka arbetsgivarinträde kan ifrågakomma. För övriga arbetstagare, främst dem som inte har personaladministrativa ADB-system, förutsätts att anmälningsskyldigheten med anställningskort om anställning och anställnings upphörande utökas så att anmälan kommer att avse även inkomsterna.

[1] RAFA-utredningen – statskontorets och riksförsäkringsverkets utredning betr rationalisering av den allmänna försäkringens administration (Kungl Maj:ts uppdrag 1967-04-21).

10.3.3.2 Uppgiftsregistrering

För närvarande registreras i sjukförsäkringssystemets databas bl a uppgift om antal dagar för vilket sjukpenning, yrkesskadeersättning, föräldrapenning samt sjukpenning vid vård av barn har utbetalats. Databasen innehåller även uppgift om antal dagar då ersättning åt tillfälliga smittbärare har utgått. I denna registreras dock inte insjuknandedagar och fridagar.

Vad gäller uppgift om ersättning åt kronisk smittbärare måste avisering i framtiden erhållas från länsstyrelserna. Sådana fall torde vara rätt sällsynta.

Vidare lämnas uppgifter om tid för militärtjänstgöring och vapenfri tjänst – såväl grundutbildning som repetitionstjänstgöring – till riksförsäkringsverkets tekniska byrå. Om de vapenfrias tjänstgöring lämnas uppgift till verket från arbetsmarknadsstyrelsen och biståndsutbildningsnämnden. Enligt statsmakternas beslut kommer dessutom försäkringskassorna fr o m den 1/1 1977 att ombesörja viss ersättning åt värnpliktiga under repetitionsutbildning samt åt civilförsvarspliktiga. Det innebär att även uppgifter om tidsperioder för civilförsvarstjänstgöring i framtiden kommer att registreras vid verkets tekniska byrå.

Ledighet för utbildning enligt studieledighetslagen kommer i framtiden att i viss omfattning ge rätt till särskild semesterlön. Sålunda föreslås att ledighet som har berättigat till timstudiestöd, inkomstbidrag och vuxenstudiebidrag samt ledighet för facklig utbildning skall vara semestergrundande. Semesterlön för sådan frånvaro som berättigar till studiestöd kan enkelt administreras, eftersom försäkringskassorna skall betala ut detta. Vad gäller ledighet för facklig utbildning måste särskild anmälan ske. Den kan lämpligen skötas av den fackliga organisation som ordnar utbildningen.

I detta sammanhang bör påpekas att en framtida utvidgning av den semestergrundande frånvaron relativt enkelt skulle kunna administreras. Sålunda registreras redan för närvarande vid riksförsäkringsverkets tekniska byrå uppgifter om arbetslöshet då kontant arbetsmarknadsstöd (KAS) utgår. Om arbetslöshet då KAS utgår skall vara semestergrundande är det alltså enkelt att ordna. Utbildningsbidrag vid arbetsmarknadsutbildning skall vidare utbetalas av försäkringskassorna fr o m 1/1 1976. Antalet dagar för vilket utbildningsbidrag har utgått kommer således att registreras vid tekniska byrån.

Om emellertid arbetslöshet i framtiden generellt skall vara semestergrundande måste uppgifter om bl a de dagar då ersättning från erkänd arbetslöshetskassa har utgått lämnas till tekniska byrån, om man vill koppla administrationen av sådan semesterlön till sjukförsäkringens ADB-system. Från arbetslöshetskassor med ADB-mässig hantering torde sådana uppgifter kunna lämnas med hjälp av magnetband och från övriga arbetslöshetskassor på annat sätt.

Beträffande sådan ledighet för utbildning som ej berättigar till studiestöd eller avser facklig utbildning men som eventuellt i framtiden kan komma att grunda rätt till särskild semesterlön måste rapporteringsskyldighet åläggas arbetsgivare eller den som ordnar utbildningen.

10.3.3.3 Beräkningsmetod

En grundprincip i semesterkommitténs förslag är att arbetstagaren skall få en semesterlön som så nära som möjligt överensstämmer med inkomsten vid semestertillfället. Arbetstagare med tidlön, beräknad för vecka eller längre period, skall sålunda enligt huvudregeln erhålla sin vanliga lön under semestertiden. För andra arbetstagare skall semesterlönen motsvara 12 % av arbetsinkomsten under intjänandeåret.

Mot denna bakgrund bör underlag för beräkning av den särskilda semesterlönen fortlöpande lagras i samband med utbetalning av dagersättning vid sjukdom, yrkesskada, vård av barn etc. Beräkningen kan sedan göras genom ett procentuellt uttag på den vid tiden för ledigheten gällande sjukpenninggrundande inkomsten delad med 365. Vid exempelvis 10 dagars frånvaro på grund av sjukdom skulle den särskilda semesterlönen komma att beräknas enligt följande:

$$X\ \%\ \times\ \frac{SGI \times 10}{365}$$, där X % = procentuellt uttag på arbetsinkomsten.

Beträffande frånvaro som berättigar till halv dagersättning (kan förekomma vid sjukpenning och föräldrapenning) får beräkningen av den särskilda semesterlönen modifieras. Vid exempelvis 5 dagars frånvaro med halv dagersättning beräknas den särskilda semesterlönen enligt följande:

$$X\ \%\ \times\ \frac{SGI \times 5}{365 \times 2}$$, där X % = procentuellt uttag på arbetsinkomsten.

Den särskilda semesterlön som utgår vid frånvaro för vilken dagersättning inte utbetalas av försäkringskassan, exempelvis frånvaro på grund av risk för överförande av smitta (kronisk smittbärare) eller frånvaro vid militär grundutbildning beräknas på samma sätt med hjälp av lämnade uppgifter om frånvarotid.

Kommitténs förslag om sättet för beräkning av semesterlön för arbetstagare med vecko- eller månadslön förutsätter tillgång till uppgift om vilka arbetstagare som har sådana avlöningsformer. Sådana uppgifter registreras för närvarande inte i sjukförsäkringens ADB-system. En utökning av uppgiftslämnandet till sjukförsäkringssystemet måste således ske för att möjliggöra en särbehandling av sådana arbetstagare.

Ett annat beräkningssätt, som torde ge ungefär samma resultat utan ökning av uppgiftslämnandet, skulle vara att beräkna den särskilda semesterlönen för alla arbetstagare, alltså även vecko- och månadsavlönade, på grundval av antingen gällande SGI vid intjänandeårets slut eller SGI:n vid tiden för frånvaron. Vid en jämförelse däremellan skulle sedan det för arbetstagaren mest förmånliga resultatet väljas.

10.3.4 *Utbetalningsrutiner*

Vid intjänandeårets utgång sänds direkt från riksförsäkringsverkets tekniska byrå en uppgift till arbetstagarna om den sammanlagda särskilda semesterlönen som har tjänats in. Av avin bör även antalet semestergrundande frånvarodagar framgå. Underlaget för dessa uppgifter är den beräkning och fortlöpande ackumulering av särskild semesterlön som tidigare beskrivits i avsnitt 10.3.3.3. Uppgiften om särskild semesterlön ligger sedan till grund

för utbetalningen.

Genom att intjänandeåret enligt förslaget skall omfatta tiden 1 maj t o m 30 april efterföljande år kan uppgiften om särskild semesterlön vara arbetstagaren tillhanda tidigast i början av juni med hänsyn till den tid som går åt för maskinella bearbetningar o dyl.

Den särskilda semesterlönen kan i princip betalas ut på två olika sätt. Det ena innebär att arbetsgivaren på grund av arbetstagarens uppgift om särskild semesterlön betalar ut sådan semesterlön, varefter han erhåller ersättning från försäkringskassan för vad som har utgått. Det andra sättet innebär att särskild semesterlön betalas ut direkt från riksförsäkringsverkets tekniska byrå med hjälp av posten. Semesterlönen betalas härvid ut vid en på förhand bestämd tidpunkt utan hänsyn till när semesterledigheten utgår.

10.3.4.1 Utbetalning via arbetsgivaren

Detta alternativ innebär att arbetstagaren till arbetsgivaren lämnar in den från riksförsäkringsverkets tekniska byrå mottagna uppgiften (alternativt kopia av densamma) om särskild semesterlön. Arbetsgivaren skall sedan betala ut semesterlönen enligt uppgiften. Arbetsgivaren får därefter genom att till försäkringskassan sända verifikationer på utbetald särskild semesterlön ersättning från kassan för utbetalningen.

Ett sådant tillvägagångssätt torde dock bli tungrott. Ett sätt att förenkla ett utbetalningssystem som bygger på att arbetsgivaren svarar för utbetalningen av den särskilda semesterlönen skulle vara att tekniska byrån direkt till arbetsgivarna lämnar uppgift om den särskilda semesterlönens storlek m m. Sådana rutiner förutsätter dock en registrering av arbetsgivare för varje enskild arbetstagare, vilken hittills inte har ansetts möjligt inom ramen för sjukförsäkringens ADB-system bl a med hänsyn till de krav på minnes- och registerutrymme som en sådan registrering medför.

En utbetalning av den särskilda semesterlönen från arbetsgivaren kompliceras ytterligare i de fall en arbetstagare har flera arbetsgivare. Någon fördelning av den särskilda semesterlönen på olika arbetsgivare är i sådana fall inte möjlig bl a med hänsyn till att SGI:n ej registreras med uppdelning på olika arbetsgivare.

10.3.4.2 Utbetalning direkt till arbetstagaren

Detta alternativ innebär att särskild semesterlön utbetalas direkt från riksförsäkringsverkets tekniska byrå över posten. Semesterlönen kan härvid betalas ut i anslutning till semestern, sedan arbetsgivaren har lämnat uppgift till försäkringskassan (lokalkontor) om tidpunkt för semesteruttaget och denna uppgift sänts vidare till tekniska byrån via terminalsystemet.

Från såväl praktisk som administrativ synpunkt torde det dock vara önskvärt att direkt från riksförsäkringsverkets tekniska byrå betala ut all särskild semesterlön vid en på förhand bestämd tidpunkt utan hänsyn till tiden för uttaget av semestern. Med en sådan utbetalningsrutin undviks den toppbelastning vid verkets tekniska byrå och vid försäkringskassorna som skulle

uppstå om utbetalning gjordes strax före sommarsemestrarna. Dessutom undviks problem som kan uppstå vid utbetalning av särskild semesterlön då det gäller att fördela semesterlönen med hänsyn till semesteruttagets längd samt att avgöra om semesterlönen grundas på arbete eller semestergrundande frånvaro.

Vid utbetalning av all särskild semesterlön på en i förväg bestämd tidpunkt kan vidare de uppgifter om den särskilda semesterlönens storlek och antal semestergrundande frånvarodagar enligt avsnitt 10.3.4 lämnas direkt på utbetalningshandlingen.

I fråga om personer som definitivt har lämnat arbetslivet genom exempelvis pensionering, utflyttning eller dödsfall kan rutiner skapas så att utbetalning av särskild semesterlön görs direkt från tekniska byrån med postens hjälp i samband med att utträdet ur arbetslivet sker. Sådana rutiner underlättas genom att uppgifter om huvuddelen av här aktuella förhållanden redan i dag av olika skäl lämnas till sjukförsäkringens ADB-system.

När tekniska byrån betalar ut den särskilda semesterlönen dras skatt på samma sätt som i dag sker vid utbetalning av exempelvis sjukpenning. Uppgift om skatteavdragen ackumuleras för att utgöra underlag för kontrolluppgift till arbetstagarna och till skattemyndigheterna. Kontrolluppgifterna torde kunna samordnas med sjukförsäkringssystemets kontrolluppgifter och framställas inom ramen för detta system.

10.3.5 *Arbetsgivarutträde och arbetsgivarinträde*

I sjukförsäkringen finns möjligheter till arbetsgivarutträde (för stats- och kommunalanställda) och arbetsgivarinträde (AFL 3:16). Endast arbetsgivarinträde har utnyttjats av bl a staten.

I ett system för administration av särskild semesterlön uppstår dock vissa problem om en del arbetsgivare tillåts stå utanför systemet. I datasystemet måste då exempelvis registreras vilka försäkrade som ej omfattas av systemet. Vidare torde problem uppstå vid byte av anställning då en arbetstagare går från en arbetsgivare som står utanför systemet till en arbetsgivare för vilken särskild semesterlön administreras i det här föreslagna systemet.

Möjlighet till arbetsgivarinträde bör däremot finnas när det gäller administrationen av särskild semesterlön. Med arbetsgivarinträde avses i detta sammanhang att arbetsgivaren uppbär arbetstagaren tillkommande särskild semesterlön mot att arbetsgivaren betalar ut all semesterlön till arbetstagaren (således även den del som motsvarar den särskilda semesterlönen). Vid arbetsgivarinträde förutsätts att arbetsgivaren lämnar uppgift till riksförsäkringsverket om vilka arbetstagare som omfattas av arbetsgivarinträdet. Det kan till stor del ske genom ADB-baserad avisering.

Arbetsgivarinträde torde främst bli aktuellt i de fall arbetsgivaren skall svara för utbetalning av särskild semesterlön på grund av avtal om förmåner som är mer långtgående än semesterlagens regler. Därtill kan arbetsgivarinträde komma i fråga i de fall avtal har träffats om löpande kalenderår som intjänandeår.

10.3.6 *Tidpunkt för genomförande*

Under förutsättning att dels beslut om införande av här aktuellt system fattas under våren 1976 och dels att tillräckliga personella resurser tillförs riksförsäkringsverket för utveckling av systemet torde detta kunna vara klart att tas i drift from den 1/1 1977.

10.3.7 *Omfattningen av den semestergrundande frånvaron*

Den beräknade kostnaden för semesterlön grundad på nuvarande regler om semestergrundande frånvaro uppgår till ca 605 milj kr/år. En utökning av rätten att tjäna in semesterlön vid frånvaro enligt kommitténs förslag skulle kosta ytterligare 643 milj kr/år. Sammantaget torde således kostnaderna för den särskilda semesterlönen uppgå till ca 1 250 milj kr/år. Beräkningarna grundas på 1974 års löneläge enligt tabellen på nästa sida.

10.3.8 *Administrativa kostnader*

De administrativa kostnaderna för systemet delas upp på utvecklingskostnader och driftskostnader.

För utvecklingen av systemet behövs ungefär åtta årsarbetare. Därtill kommer visst behov av maskiner. Sammanlagt kan utvecklingskostnaderna beräknas till ca 1 milj kr i 1975 års kostnadsläge.

Kostnaderna för drift av systemet utgörs huvudsakligen av systemunderhåll samt maskin- och portokostnader. Under förutsättning att den särskilda semesterlönen betalas ut direkt till alla arbetstagare vid en bestämd tidpunkt har driftskostnaderna för systemet beräknats till ca 14 milj kr/år i 1975 års kostnadsläge. Härvid har antagits att – med här föreslagna rutiner för bl a utbetalning – resursbehovet för försäkringskassorna blir begränsat. Dock torde vissa resurser för besvarande av frågor samt för rättelser i samband med utbetalningarna erfordras. Kostnaderna för detta har ej medtagits i ovanstående beräkningar. Vidare omfattar beräkningarna inte kostnader för debitering och uppbörd av avgift för finansieringen av den särskilda semesterlönen. Med en koppling av detta avgiftsuttag till exempelvis systemet för uttag av arbetsgivarnas sjukförsäkringsavgift torde dock dessa kostnader vara försumbara. Vidare har inte heller arbetsgivarnas omkostnader för systemet beaktats i kalkylen.

10.3.9 *Ränteintäkter*

Med en finansiering av den särskilda semesterlönen via en arbetsgivaravgift som tas ut på motsvarande sätt som arbetsgivarnas sjukförsäkringsavgift får man vissa ränteintäkter. Det beror på den förskottsbetalning som sker under intjänandeåret. En överslagsberäkning, grundad på bl a en räntefaktor om fyra procent på grund av att kapitalet är kortfristigt, ger en årlig ränteintäkt av omkring 29 milj kr.

Driftskostnaderna skulle således komma att uppgå till ca 50 % av de årliga ränteintäkterna.

Beräknad kostnad för särskild semesterlön grundad på genomsnittlig SGI för 1974

	Frånvaro på grund av	Antal dagar (tusental)	Beräknad kostnad[a] (tusental kronor)	
			Nuvarande sem.gr frånv	Föresl utökn av sem.gr frånv
1	Sjukdom som berättigat till sjukpenning enl lagen om allmän försäkring			
1.1	Upp till 90 dagar	42 000	493 100	
1.2	90 dagar och mer	35 000		411 000
2	Sjukdom som berättigat till sjukpenning enl lagen om yrkesskadeförsäkring m m	800	9 400	
3	Vård av barn som berättigat till föräldrapenning enl lagen om allm försäkring			
3.1	Upp till 90 dagar	6 600	77 500	
3.2	90 dagar och mer	8 800		103 300
4	Vård av barn som berättigat till sjukpenning enl lagen om allm försäkring	630	–	7 400
5	Risk för överförande av smitta, om arbetstagaren varit berättigad till ersättning enl lagen om ersättning åt smittbärare	50	–	600
6	Tjänstgöring enl 27 § eller 28 § 1. värnpliktslagen eller lagen om vapenfri tjänst	9 350	23 500	86 300
7	Tjänstgöring enl civilförsvarslagen	200	2 300	
8	Utbildning, om arbetstagaren erhållit timstudiestöd, inkomstbidrag el vuxenstudiebidrag enl studiestödslagen och facklig utbildning	2 850[b]	–	34 700[b]
	Summa		605 800	643 300

[a] Med den särskilda semesterlönen uppgående till 12 % på genomsnittlig SGI.
[b] Timstudiestödet har medtagits endast i den beräknade kostnaden men ej i dagantalet (jfr 5 § förslag till lag om semesterlönefond).

10.3.10 *Finansiering*

Finansieringen bör ske genom någon form av arbetsgivaravgift. Detta torde enklast kunna klaras genom att avgiften tas ut på samma underlag som används för arbetsgivarnas socialförsäkringsavgift till sjukförsäkringen och folkpensioneringen.

Underlaget för såväl sjukförsäkringsavgiften som den allmänna arbetsgivaravgiften omfattar löneförmåner från 500 kr och därutöver för arbetstagare och år. Någon begränsning uppåt av underlaget vid 7,5 gånger basbeloppet gäller numera inte för arbetsgivarnas avgifter till sjukförsäkringen. För debitering och uppbörd av dessa avgifter finns ett ADB-baserat system i drift sedan ett antal år. Riksförsäkringsverket ansvarar för administrationen av avgifterna. Preliminära avgifter betalas in till verket sex gånger om året varefter debitering och slutreglering av avgifterna görs.

En finansiering av kostnaderna för den särskilda semesterlönen kräver således en särskild avgift. Mot detta skall dock ställas att arbetsgivarens skyldighet att betala semesterlön som tjänas in vid semestergrundande frånvaro bortfaller helt. Dessutom bortfaller arbetsgivarens skyldighet att betala arbetsgivaravgifter på den semesterlön som har tjänats in vid semestergrundande frånvaro enligt nuvarande reglerna i 7 § 2 st b–e SemL. Det inkomstbortfall för statsverket som följer härav bör dock uppmärksammas.

Med nuvarande underlag för uttag av arbetsgivarnas socialförsäkringsavgift ger en arbetsgivaravgift på 1 % ca 1 100 milj kr i avgifter/år. En arbetsgivaravgift på drygt 1 % skulle således i princip vara tillräcklig för att klara finansieringen av den särskilda semesterlönen.

10.4 System för beräkning och utbetalning av all semesterlön

10.4.1 *Allmänt*

Ett generellt system för administation av all semesterlön kan byggas upp så att all semesterlön som förvärvas under intjänandeåret successivt förs över till en fond. Arbetsgivaren skulle härvid beräkna och till fonden leverera in semesterlönen redovisad per arbetstagare. Därutöver skulle arbetsgivaren bli skyldig att erlägga en avgift som täcker kostnaderna för särskild semesterlön enligt avsnitt 10.3.

En sådan utformning förutsätter ett system med särskilda konton för varje arbetstagare. Med ett sådant individuellt kontosystem kommer fondens arbete i huvudsak att innebära att till arbetstagaren vid semesteruttaget utbetala den av arbetsgivaren beräknade och inbetalda semesterlönen. Särskilda problem torde härvid komma att uppstå med anpassningen av semesterlönen till lönen vid uttaget av semestern för vecko- eller månadsavlönad personal.

Därtill kommer administrationen av den särskilda semesterlönen som bör ske inom ramen för sjukförsäkringens ADB-system enligt avsnitt 10.3. En samordnad utbetalning måste därvid göras av den semesterlön som har inbetalats av arbetsgivaren och den särskilda semesterlönen.

Med hänsyn till att ett system med individuella konton för redovisning av in- och utbetalningar av semesterlön kommer att medföra synnerligen omfattande rutiner för rapportering, registrering och kontroll i samband med in- och utbetalningarna och därmed höga kostnader samt med hänsyn till problemen med värdesäkring av inbetald semesterlön diskuteras i det följande i första hand möjligheterna att klara administationen av all semesterlön genom en koppling till nuvarande ADB-system för sjukförsäkringen. Detta torde dock förutsätta att kostnaderna för all semesterlön finansieras genom kollektiva avgifter. Semesterlönen skulle då bli en förmån som kunde jämställas med förmånerna från socialförsäkringen.

Ett system för administration av all semesterlön som ej byggs upp med separata konton för varje arbetstagare förutsätter kännedom om arbetstagarens inkomst för beräkning av semesterlönen. Sådana uppgifter lämnas dels på arbetsgivaruppgift och kontrolluppgift och dels till sjukförsäkringens ADB-system för fastställande av den sjukpenninggrundande inkomsten.

De uppgifter som lämnas på arbetsgivaruppgiften och kontrolluppgiften torde dock inte kunna användas vid beräkning av semesterlönen. Arbetsgivaruppgiften kan inte användas därför att intjänandeåret inte kommer att sammanfalla med kalenderåret. Vidare uppdelas inte underlaget för debiteringen av den allmänna arbetsgivaravgiften entydigt på varje individ i uppgiften. Att använda kontrolluppgiften som underlag för beräkning av semesterlön torde inte heller vara möjligt främst med hänsyn till att intjänandeåret i framtiden inte kommer att sammanfalla med kalenderåret.

En koppling till SGI vid beräkning av semesterlönen synes således vara den enda framkomliga vägen i ett "icke-kontosystem" för beräkning och utbetalning av all semesterlön.

Mot bakgrund av vad som ovan har anförts görs i det följande en översiktlig beskrivning av huvuddragen i ett fondsystem för beräkning och utbetalning av all semesterlön genom en koppling till sjukförsäkringens ADB-system.

10.4.2 *Beräkning av semesterlönen*

10.4.2.1 Sjukpenninggrundande inkomst

Det förutsätts att semesterlönen skall beräknas med hjälp av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI:n), som utförligt beskrivits i avsnitt 10.3.3.1.

10.4.2.2 Rapportering och uppgiftsregistrering

För att möjliggöra en riktig beräkning av semesterlönen måste arbetsgivaren både vid nyanställning och anställnings upphörande lämna uppgift om förändringarna till sjukförsäkringens ADB-system. Därigenom uppfångas viss icke semestergrundande frånvaro. För arbetsgivare med personaladministrativt ADB-system kommer rapporteringen att kunna äga rum maskinellt. Övriga arbetsgivare skall på anställningskorten "manuellt" lämna uppgift om upphörd anställning och nyanställning.

För att semesterlönen skall kunna räknas ut korrekt måste dessutom arbetsgivarna lämna uppgift till sjukförsäkringens ADB-system om sådan

icke semestergrundande frånvaro som ej registreras i detta system på annat sätt, exempelvis frånvaro för enskilda angelägenheter. Viss icke semestergrundande frånvaro bör dock – i syfte att förenkla de administrativa rutinerna – tillåtas utan att rapportering sker. Sålunda kan rapporteringsskyldigheten för frånvaro som ej är semestergrundande förslagsvis börja gälla först efter en veckas frånvaro.

Uppgifter om ej semestergrundande frånvaro kan lämnas maskinellt eller manuellt till försäkringskassan fortlöpande under intjänandeåret. Att exempelvis lämna denna uppgift vid intjänandeårets utgång torde vara mindre lämpligt med hänsyn till att beräkningar av den sammanlagda semesterlönen under intjänandeåret i så fall inte kan göras förrän uppgift lämnats om sådan ej semestergrundande frånvaro som inte registreras i sjukförsäkringens ADB-system på annat sätt.

För viss icke semestergrundande frånvaro exempelvis anstaltsvistelse torde uppgift med fördel kunna lämnas av ansvarig myndighet.

10.4.2.3 Beräkningsmetod

En grundprincip i semesterkommitténs förslag är att arbetstagaren alltid skall tillförsäkras en semesterlön som så nära som möjligt svarar mot lönen då semestern tas ut. Arbetstagare med tidlön, beräknad för vecka eller längre period, skall således erhålla sin normala lön under semesterledigheten. För övriga utgår semesterlönen med 12 % av inkomsten under intjänandeåret.

Det kan – mot bakgrund av ovanstående – bli nödvändigt att räkna ut semesterlönen på grund av olika SGI som gällt under intjänandeåret. Dessutom måste för arbetstagare med vecko- eller månadslön semesterlön grundas på den vid semesteruttaget aktuella SGI:n.

Beräkning av semesterlön på grund av olika under intjänandeåret gällande SGI kan göras på flera olika sätt. Det enklaste sättet torde vara att fortlöpande under intjänandeåret beräkna en med hänsyn till antalet dagar med viss SGI vägd medel-SGI. Vid intjänandeårets utgång beräknas semesterlönen med hjälp av den ovan beskrivna medel-SGI:n och med beaktande av enligt avsnitt 10.4.2.2 inrapporterad ej semestergrundande frånvaro samt eventuella tidsperioder under vilka anställning ej förelegat. I samband med beräkningen av semesterlönen tas även fram antalet semesterdagar för vilket semesterlön utgår med beaktande av ej semestergrundande frånvaro samt tidsperioder under vilka anställning ej förelegat.

För arbetstagare med vecko- eller månadslön måste vid varje semesteruttag en jämförelse göras mellan semesterlön beräknad på grund av intjänandeårets medel-SGI och semesterlön grundad på den vid uttaget aktuella SGI:n, varvid det för arbetstagaren mest förmånliga beräkningssättet får bestämma semesterlönens storlek. I praktiken blir en jämförelse mellan intjänandeårets medel-SGI och aktuell SGI tillräcklig för att avgöra vad som är mest förmånligt. Beträffande den vid semestertillfället aktuella SGI:n som underlag för beräkning av semesterlön förutsätts att arbetstagaren har haft lön i anställningen under hela intjänandeåret. Har lön utgått under endast en del av intjänandeåret, får den aktuella SGI:n beräknas i förhållande till den tid lön har utgått. Vidare kan för denna kategori arbetstagare ytter-

ligare beräkningar av semesterlönen bli aktuell i de fall SGI ändras under pågående semesterperiod, om sådana ändringar skall tillåtas påverka semesterlönens storlek.

Det här beskrivna sättet för beräkning av semesterlönen för arbetstagare med vecko- eller månadslön förutsätter kännedom om vilka arbetstagare som har sådan avlöningsform. Sådana uppgifter registreras för närvarande inte i sjukförsäkringens ADB-system. En utökning av uppgiftslämnandet till sjukförsäkringssystemet skulle således behöva ske för att möjliggöra en särbehandling av sådana arbetstagare.

För att undvika ett utökat och omständligt uppgiftslämnande kan man istället låta ovannämnda jämförelse omfatta samtliga arbetstagare, vilket också skulle förenkla de administrativa rutinerna. En sådan utvidgning möjliggörs genom att beräkningen av semesterlön grundas på den sjukpenninggrundande inkomsten som för alla arbetstagare omfattar förvärvsinkomst som arbetstagaren per år tills vidare beräknas komma att ha av anställning.

I detta sammanhang bör dock påpekas att det från administrativ synpunkt enklaste förfaringssättet vid beräkning av semesterlönen torde vara att grunda denna på den vid tiden för semestern aktuella SGI:n. Även en semesterlön som enbart beräknas på olika under intjänandeåret gällande SGI torde vara administrativt enkel. Båda dessa förfaringssätt kan dock komma att innebära vissa orättvisor för enskilda arbetstagare. Vid utbetalning av semesterlön torde därför en jämförelse av dessa båda beräkningssätt behöva ske för samtliga arbetstagare.

10.4.3 *Utbetalningsrutiner*

Rutinerna för utbetalning av semesterlönen beror på vilka regler som skall gälla för beräkning av semesterlönen. Om man emellertid utgår från en beräkning av semesterlönen som ger samtliga arbetstagare en semesterlön som grundas på en jämförelse mellan inkomsten under intjänandeåret och den lön som gäller när semestern tas ut, torde följande rutiner bli aktuella.

Vid intjänandeårets utgång får arbetstagarna direkt från riksförsäkringsverkets tekniska byrå uppgift om under intjänandeåret sammanlagd semesterlön beräknad med beaktande av intjänandeårets medel-SGI. Förutom uppgift om semesterlönens storlek bör i detta sammanhang även intjänandeårets medel-SGI samt det egentliga antalet semesterdagar för vilket semesterlönen utgår (enligt avsnitt 10.4.2.3) redovisas. Denna uppgift om semesterlönens storlek måste emellertid betraktas som preliminär, eftersom semesterlönen – på grund av jämförelsen med den SGI som gäller när semestern tas ut – slutgiltigt kan fastställas först i samband med semesteruttaget. Genom att på uppgiften redogöra för hur man själv kan beräkna den semesterlön som grundas på aktuell SGI ges emellertid arbetstagaren möjlighet att beräkna hur stor semesterlönen i verkligheten blir.

Utbetalningen av semesterlönen kan i princip ske på tre olika sätt. Dessa går i korthet ut på följande:

1. För arbetstagare vars arbetsgivare har arbetsgivarinträde enligt nedan (avsnitt 10.4.4) betalas semesterlönen ut av arbetsgivaren på samma sätt som nu sker. Arbetsgivaren får därefter ersättning från försäkringskassan

för den utbetalda semesterlönen.

2. Har arbetsgivaren personaladministrativt ADB-system torde avisering om önskemål om semesteruttag samt utbetalning av semesterlön kunna hanteras maskinellt mellan det personaladministrativa ADB-systemet och sjukförsäkringens ADB-system.

3. För övriga arbetstagare betalas semesterlönen ut direkt från riksförsäkringsverkets tekniska byrå med postens hjälp, sedan arbetsgivaren lämnat uppgift till försäkringskassan (lokalkontoret) om tidpunkt för semesteruttaget och antal dagar som skall tas ut. Denna uppgift vidarebefordras till tekniska byrån via terminalsystemet. För att undvika svårbemästrade belastningstoppar vid såväl försäkringskassan som vid tekniska byrån skall arbetsgivaren lämna uppgift om tidpunkt för semesteruttaget m m så tidigt som möjligt före semesterledighetens början, förslagsvis samtidigt som arbetsgivaren enligt semesterlagen är skyldig att varsko arbetstagaren om semestertidpunkten. För arbetstagare med flera arbetsgivare skall begreppet huvudarbetsgivare enligt skattelagstiftningen i princip vara tillämpligt i dessa sammanhang.

Vid uttag av delsemester beräknar tekniska byrån hur stor del av den totala semesterlönen som skall betalas ut genom att ställa delsemestern i relation till det för intjänandeåret sammanlagda antalet semesterdagar med semesterlön enligt avsnitt 10.4.2.3. Delutbetalningen och antal uttagna semesterdagar registreras i ADB-systemet med möjlighet till åtkomst via terminalsystemet.

Innan semesterlönen betalas ut, kontrolleras maskinellt att uttaget av semesterlön ej överstiger kvarvarande semesterlön för semesteråret. Vidare dras skatt vid utbetalningen på liknande sätt som i dag sker vid utbetalning av exempelvis sjukpenning. För att bl a underlätta för arbetstagarna att följa upp kvarvarande semester bör vid utbetalningen av semesterlön på utbetalningshandlingen anges *dels* antal kvarvarande semesterdagar, såväl totalt som kvarvarande semesterdagar med semesterlön enligt avsnitt 10.4.2.3, *och dels* kvarvarande semesterlön.

Här beskrivna utbetalningsturiner förutsätter att ett anställningsförhållande föreligger. För personer utan anställning men med tidigare intjänad semesterlön kan semesterlönen betalas ut efter uppvisande hos försäkringskassan av tekniska byråns uppgift om aktuell semesterlön m m.

Till arbetstagare som lämnar förvärvslivet kan semesterlönen lämpligen betalas ut i samband med att SGI avregistreras.

Semesterlön som ej tagits ut vid semesterårets slut och som ej skall sparas till en framtida långsemester torde kunna betalas ut automatiskt utan begäran från arbetstagaren direkt efter semesterårets utgång.

10.4.4 *Arbetsgivarutträde och arbetsgivarinträde*

Enligt AFL 3 kap 16 § finns vissa möjligheter till såväl arbetsgivarutträde (för stats-och kommunalanställda) som arbetsgivarinträde. Endast arbetsgivarinträde har utnyttjats av bl a staten.

I ett system för administration av all semesterlön genom en koppling till sjukförsäkringens ADB-system torde problem uppstå vid byte av an-

ställning om en del arbetsgivare tillåts stå utanför systemet.

Möjlighet till arbetsgivarinträde bör däremot finnas vid administration av all semesterlön. Med arbetsgivarinträde avses att arbetsgivaren uppbär arbetstagaren tillkommande semesterlön från fonden mot att arbetsgivaren betalar ut semesterlönen till arbetstagaren. Härvid måste arbetsgivaren, förslagsvis genom arbetstagarens försorg, få meddelande om bl a innehållet i den uppgift om semesterlön m m som arbetstagaren får efter intjänandeårets utgång.

Vid arbetsgivarinträde bör vidare försäkringskassans ersättning till arbetsgivaren för utbetald semesterlön grundas på uppgifter som arbetsgivaren lämnar kassan om bl a semesterledighetens längd för att möjliggöra en fortlöpande uppföljning av utbetald semesterlön. Uppgifterna torde i viss omfattning kunna lämnas genom ADB-baserad avisering.

10.4.5 *Längre sammanhängande ledighet*

Semesterkommittén har föreslagit en rätt för arbetstagaren att i en bestående anställning kunna spara en del av den intjänade semestern till en längre sammanhängande ledighet.

Inom kommittén har även diskuterats möjligheten att spara semester oberoende av byte av arbetsgivare. Ett sådant semestersparande skulle klaras inom ramen för ett administrativt system för all semesterlön. Med ett sådant system skulle det vara möjligt att spara semesterdagar under en längre tid, oavsett byte av arbetsgivare. För att klara en värdesäkring av den sparade semestern bör semesterlönen för dessa i princip beräknas med utgångspunkt i lön som gäller när semestern tas ut. En anknytning till basbeloppet enligt lagen om allmän försäkring kan också tänkas.

10.4.6 *Minimisemesterlön*

Frågan om förstärkt semesterlön i form av en i lag garanterad minimisemesterlön har behandlats i avsnitt 8.9. En minimisemesterlön bör vara värdesäker och helst också standardsäker. En förutsättning för lagstiftning i frågan torde vara att kostnaderna kan fördelas på alla arbetsgivare. En minimisemesterlön skulle vara möjlig att införa inom ramen för ett administrativt system för all semesterlön. Härvid bör en koppling till basbeloppet enligt lagen om allmän försäkring övervägas på så sätt att semesterlönen för exempelvis fem veckors semester lägst skall uppgå till en viss del av basbeloppet. Man förutsätter då att minimisemesterlönen skall gälla en person som är anställd på heltid under hela intjänandeåret. Genom ett centralt ADB-system finns förutsättningar för att vid heltidsarbete genom ett flertal deltidsanställningar tillförsäkra arbetstagare en hel minimisemesterlön.

För arbetstagare som inte arbetar heltid skulle minimisemesterlönens storlek anpassas till omfattningen av arbetstiden. För detta erfordras att den i avsnitt 10.4.2.2 föreslagna rapporteringsskyldigheten innebärande maskinell eller manuell rapportering till försäkringskassan, måste utökas till att omfatta antalet arbetstimmar för varje arbetstagare med deltidsarbete. Antalet sådana arbetstagare kan uppskattas till 0,7 milj av totalt 3,5 milj anställda.

10.4.7 *Semesterkassornas framtida roll*

Om ett system införs för beräkning och utbetalning av all semesterlön, torde behovet av särskilda semesterkassor komma att bortfalla.

10.4.8 *Resursbehov*

Ett system för administration av all semesterlön kommer att ställa relativt stora krav på försäkringskassorna och på riksförsäkringsverkets tekniska byrå. Speciellt torde den anhopning av arbete till försommaren som beror på semestervanorna i landet komma att belasta administrationen.

Vid uppskattning av resursbehovet har antagits att stats-, kommunal- och landstingsanställdas semesterlöner kommer att handhas genom s k arbetsgivarinträde. Vidare har antagits att uppgifter om en halv miljon arbetstagares semestrar och utbetalning av deras semesterlön i framtiden hanteras genom aviseringar m m mellan personaladministrativa ADB-system och sjukförsäkringens ADB-system. Dessa kommer alltså inte heller att direkt beröra försäkringskassorna. Därefter återstår ca 2 miljoner arbetstagare vilkas semesterlön skall betalas ut med hjälp av försäkringskassorna.

Beräkningen av resursbehovet vid försäkringskassorna bygger på en genomsnittlig uppdelning av semesteruttaget på två tillfällen. Enligt vissa undersökningar om semestervanor m m[1] tar de allra flesta arbetstagare ut en del av semestern i juli månad. I övrigt kan antas att semestrarna fördelar sig någorlunda jämnt över året.

Resursbehovet vid försäkringskassorna har beräknats med beaktande av den uppgiftsskyldighet som enligt avsnitt 10.4.2.2 bör åvila arbetsgivarna. För att klara det löpande arbetet under året behövs ungefär 60 årsarbetare. Därtill fordras omkring 60 årsarbetare för att bemästra sommarsemestrarna i juli månad. Genom anhopningen kring en månad krävs dock under uppskattningsvis tre månader omkring 240 personer för att klara sommarsemestrarna. Detta bör dock sättas i samband med att det är sammanlagt omkring 8 000 anställda vid de lokala enheterna. Med hänsyn till antalet anställda vid kassorna och till att arbetsbelastningen inte är särskilt hög vid den aktuella tidpunkten torde det vara möjligt för försäkringskassorna att klara hanteringen av semesterlönen vid uttaget av sommarsemestrarna. Detta förutsätter dock nyanställningar motsvarande omkring 120 årsarbetare.

Beträffande resursbehovet för ADB-hanteringen kan rent allmänt konstateras att det krav som ställs på försäkringskassorna främst i samband med utbetalningarna av semesterlön under sommaren starkt kommer att återspeglas i resurbehovet vid riksförsäkringsverkets tekniska byrå.

10.4.9 *Tidpunkt för genomförande*

Ett genomförande av ett system för beräkning och utbetalning av all semesterlön måste föregås av ett omfattande utrednings- och systemutvecklingsarbete. Den tidigaste tidpunkten för genomförande av ett sådant system är mot denna bakgrund svår att närmare precisera. Gissningsvis torde dock ett genomförande kunna komma att ske tidigast 1980.

[1] "Semester och längre ledighet – attityder och vanor". Stencil Jo 1972:1.

10.4.10 *Kostnader för all semesterlön*

Den beräknade kostnaden för all semesterlön uppgår – med en uttagsprocent på 12 – grovt räknat till ca 15 000 milj kr/år i 1974 års löneläge.

10.4.11 *Administrativa kostnader*

Beräkningen av de administrativa kostnaderna för systemet blir med hänsyn till det omfattande utrednings- och systemutvecklingsarbete som återstår ytterst schablonartad och preliminär. Kostnaderna delas upp på utvecklingskostnader och driftskostnader.

För utveckling av systemet krävs uppskattningsvis ungefär 30 årsarbetare. Därtill kommer visst maskinbehov. Sammantaget kan utvecklingskostnaderna grovt uppskattas till 4 milj kr.

Med utgångspunkt i de antaganden som gjorts ovan har driftskostnaderna för systemet för administration av all semesterlön översiktligt beräknats. Härvid bör observeras att kalkylen grundats på 1975 års kostnader och att den bygger på vissa antaganden om antal semesteruttag, antal arbetstagare vilkas arbetsgivare har arbetsgivarinträde och/eller personaladministrativt ADB-system m m. Kostnaderna har delats upp på försäkringskassorna och på riksförsäkringsverket.

Driftskostnaderna vid försäkringskassorna för i huvudsak inrapportering av tidpunkter för semesteruttag avseende uppskattningsvis 2 milj arbetstagare har kalkylerats till 8 milj kr/år. Kostnaderna för systemunderhåll och ADB-hantering (inkl kostnader för porto, utbetalningsavier m m) har beräknats till ca 33 milj kr/år. Sammanlagt har således driftkostnaderna grovt uppskattats till ca 41 milj kr/år.

Vid beräkningen av driftskostnaderna har inte arbetsgivarnas direkta omkostnader medräknats. Rent allmänt kan emellertid konstateras att arbetsgivarnas omkostnader för detta system sannolikt blir avsevärt lägre än kostnaderna för nuvarande administration av semesterlönen. Visserligen innebär systemet en utökad rapporteringsskyldighet för arbetsgivarna. Kostnaderna för denna utökade rapportering uppvägs dock mer än väl av att arbetet med beräkningen av semesterlönerna bortfaller för arbetsgivarnas del.

Vidare ingår inte kostnaderna för debitering och uppbörd av avgift som skall finansiera systemet. Med en koppling av detta avgiftsuttag till exempelvis systemet för uttag av arbetsgivarnas sjukförsäkringsavgift skulle dock dessa kostnader ej bli särskilt betungande.

10.4.12 *Ränteintäkter*

Med en finansiering av all semesterlön genom en särskild arbetsgivaravgift får man genom den förskottsinbetalning som kommer att göras under intjänandeåret vissa ränteintäkter. En överslagsberäkning som utgår från 4 % ränta på grund av att kapitalet är kortfristigt ger en årlig ränteintäkt om ca 350 milj kr.

Driftskostnaderna skulle således komma att uppgå till ca 12 % av de årliga ränteintäkterna.

10.4.13 *Finansiering*

Ett administrativt system av det slag som här beskrivits torde förutsätta att kostnaderna för semesterlönen betalas av arbetsgivarna genom en kollektiv avgift. Administrativt sett kan detta enklast klaras genom att ta ut avgiften på samma underlag som används för arbetsgivarnas sjukförsäkringsavgift eller för den allmänna arbetsgivaravgiften.

10.5 Kommitténs överväganden

Kommittén har i avsnitt 8.7 föreslagit att en begränsad riskfond skall inrättas för utjämning av kostnaderna för den semestergrundande frånvaron. Denna fond bör kopplas till sjukförsäkringens ADB-system, där de flesta uppgifter som behövs redan finns eller kan anskaffas utan större besvär.

Den särskilda semesterlönen bör av skäl som närmare framgår av avsnitt 10.3.1 omfatta all semestergrundande frånvaro och alltså inte bara den utvidgning som kommittén föreslår. Därigenom befrias arbetsgivarna från ansvaret för all semestergrundande frånvaro utom särfallet i 16 §. Kostnaderna för denna tas i stället ut genom en arbetsgivaravgift.

Arbetsgivarna kommer alltså enligt förslaget endast att svara för den semesterlön som tjänas in under tid då lön har utgått i anställningen, bortsett från särfallet i 16 § i förslaget till ny semesterlag. Det avser sådana arbetstagare som inte är eller skall vara inskrivna vid försäkringskassan, dvs de som inte har fyllt 16 år eller personer som har vistats i landet kortare tid än ett år. För dessa grupper skall arbetsgivaren svara för semesterlön som tjänas in vid sjukdom. Genom att den beräknade årsinkomsten måste uppgå till minst 4 500 kr är det dock fråga om tämligen få fall.

Den särskilda semesterlönen skall bygga på arbetstagarens semestergrundande inkomst. Den motsvarar den sjukpenninggrundande inkomsten utan det tak som f n gäller enligt 3 kap 6 § AFL. Som framgår av 12.3.1 föreslår kommittén att 3 kap 6 § AFL ändras så att skyldigheten att anmäla inkomständring blir oinskränkt.

Förslaget förutsätter att vissa uppgifter rapporteras till riksförsäkringsverket eller försäkringskassan för registrering. Det rör sig om sådana uppgifter som inte redan finns i sjukförsäkringens ADB-system. Sålunda bör anmälan ske från länsstyrelserna om ersättning åt kroniska smittbärare, från civilförsvarsstyrelsen om ersättning vid civilförsvarstjänst[1] samt från facklig organisation i fråga om facklig utbildning. De närmare bestämmelserna om denna anmälningsskyldighet bör lämnas av regeringen eller av riksförsäkringsverket.

Den särskilda semesterlönen bör beräknas på samma sätt för alla arbetstagare oavsett löneformen. Vid beräkningen av semesterlönen utgår man från den semestergrundande inkomsten vid tiden för ledigheten, eller, om det leder till högre semesterlön, inkomsten vid intjänandeårets utgång. Det närmare beräkningssättet framgår av 5 § lagen om semesterlönefond. Enligt huvudregeln skall den särskilda semesterlönen för varje frånvarodag uppgå till en viss procent av arbetstagarens semestergrundande in-

[1] Fr o m den 1/1 1977 kommer de civilförsvarspliktiga att få ersättning enligt sjukpenningförsäkringen. Försäkringskassorna skall betala ut ersättningen. Någon uppgiftsskyldighet blir alltså inte aktuell, när detta förslag har genomförts.

komst delad med 365. Procentsatsen bör fastställas med utgångspunkt i den procentsats som gäller enligt 14 § förslaget till ny semesterlag för arbetstagare med tim- och ackordslön, dvs 12 %. Samma procentsats bör tillämpas vid beräkning av den särskilda semesterlönen även om det betyder en viss överkompensation. Semesterlön får nämligen tas med vid beräkningen av SGI:n, medan den hålls utanför inkomstunderlaget enligt 14 §. Härigenom motverkas eftersläpningen av SGI:n och den särskilda semesterlönen kommer att nära ansluta till arbetstagarens inkomst när semestern tas ut.

Enligt förslaget skall särskild semesterlön utgå på timstudiestöd. I sådant fall är huvudregeln mindre lämplig att använda. Den särskilda semesterlönen bör därför i stället utgå med 12 % av det utgivna beloppet. Man antar alltså att inkomstminskningen svarar mot ersättningen. Samma regel kan användas om frånvaron av annat skäl är kortare än en halv dag. Om t ex delföräldrapenning införs enligt familjestödsutredningens förslag, kommer särregeln också att bli tillämplig när sådan utgår.

Vad gäller samordningen mellan sjukpenning och förtidspension kan följande anföras. Den försäkrades rätt att få sjukpenning från sjukförsäkringen upphör eller begränsas från och med månaden näst efter den då förtidspension beviljas honom. Med förtidspension avses i detta sammanhang också sjukbidrag. Försäkrad med hel förtidspension utesluts från rätt till sjukpenning från och med månaden efter den då beslut fattades om hans pension. Det gäller även om han har en viss kvarstående arbetsförmåga och har en arbetsinkomst av sådan storlek som eljest ger rätt till sjukpenning. Försäkrad med delpension kan däremot vara sjukpenningförsäkrad. Vissa regler finns i AFL som avser att hindra att sjukpenning och förtidspension utges för samma inkomstbortfall. Förtidspension eller sjukbidrag beviljas ofta fr o m viss månad bakåt i tiden. Har sjukpenning utgått för samma tid som allmän pension och har särskild semesterlön också beräknats för denna tid, skall trots detta inte någon minskning ske av den särskilda semesterlönen. Någon motsvarighet till avräkningsregeln i 17 kap 1 § AFL skall alltså inte gälla.

Av de båda alternativ för utbetalning av den särskilda semesterlönen som redovisas i avsnitten 10.3.4.1 och 10.3.4.2 förordar kommittén att utbetalningen sker direkt till arbetstagen vid ett enda tillfälle. Det innebär att arbetstagaren får all särskild semesterlön som har tjänats in under intjänandeåret omkring den 15 juni varje år. I de fall arbetstagaren utnyttjar rätten att spara semesterdagar måste han visa utbetalningshandlingen för arbetsgivaren så att denne kan beräkna storleken av den sammanlagda semesterlön som har förvärvats under intjänandeåret. Arbetsgivaren kan därigenom beräkna hur stor del av semesterlönen som skall hållas inne för de sparade dagarna.

Särskild semesterlön bör kunna utbetalas tidigare om arbetstagaren slutar arbeta pga pensionering, studier, flyttning utomlands o dyl.

Alla arbetsgivare bör vara anslutna till riskfonden med hänsyn till de problem som annars skulle uppstå vid t ex byte av anställning ifall en arbetsgivare inte var ansluten. Däremot bör arbetsgivarinträde vara möjligt eftersom ett sådant underlättar avtal om annat intjänandeår än lagens, t ex

löpande kalenderår.

Systemet kan vara klart för drift den 1/1 1977, dvs vid samma tidpunkt som den nya semesterlagen träder i kraft enligt kommitténs förslag under förutsättning att riksförsäkringsverket får erforderliga resurser för utvecklingsarbetet.

Den särskilda semesterlönen bör finansieras genom en särskild arbetsgivaravgift. Den bör beräknas på samma underlag som gäller för socialförsäkringsavgiften till folkpensioneringen och sjukförsäkringen. En avgift på drygt en procent kan beräknas täcka kostnaderna för den särskilda semesterlönen. Arbetsgivarnas kostnad för systemet kommer dock inte att uppgå till detta belopp, eftersom kostnaderna för den nuvarande privilegieringen förs över till fonden. Detta får betydelse även i ett annat avseende. I avsnitt 10.3.7 har kostnaderna för den nuvarande privilegieringen uppskattats till ca 605 milj kr. Eftersom arbetsgivarna idag betalar denna kostnad som en del av semesterlönen, ingår den i underlaget för beräkningen av arbetsgivaravgifter av skilda slag. Genom att denna kostnad förs över till en kollektivt finansierad fond minskar avgiftsunderlaget i samma mån. Avgifterna bör alltså ses över så att inkomstminskningen för statsverket som följer av det minskade avgiftsunderlaget kompenseras.

Den begränsade riskfonden löser inte alla problem som tas upp i direktiven. Problemen att säkra semesterersättningen vid byte av anställning kvarstår liksom frågan om en förstärkt semesterlön, t ex i form av en i lag garanterad minimisemesterlön. Vidare har kommittén kommit in på frågan om semesterrätten vid arbetslöshet och arbetsmarknadsutbildning. Lösningen av dessa frågor kan kräva en mer eller mindre långtgående ändring av den nu gällande ordningen för utbetalning av semesterlön, t ex genom att all semesterlön samlas i en fond. En principskiss till en sådan fond kopplad till sjukförsäkringens ADB-system redovisas i avsnitt 10.4. Något förslag har dock inte arbetats ut på grund av denna skiss.

11 Särskilda semesterlagen

11.1 1946 års semesterlagstiftning

1938 års semesterlag innehöll inga särbestämmelser för arbetstagare med radiologiskt arbete.

År 1946 stiftades en lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med särskilt pressande eller hälsofarligt arbete. Genom denna utsträcktes den årliga semestern till tre veckor för vissa gruvarbetare, nattarbetare och mörkrumsarbetare samt till sex veckor för arbetare sysselsatta med radiologiskt arbete. Lagen grundades på ett förslag av 1942 års semesterkommitté (SOU 1945:59).

Kommitténs förslag byggde på resultatet av en undersökning rörande arbetstagares rekreationsbehov från medicinska synpunkter. Undersökningen var utförd av med dr Axel Ahlmark.

I undersökningen anfördes bl a följande (s 111).

Exposition för röntgenstrålar. radium eller andra radioaktiva ämnen kan medföra svåra brännskadeliknande hudaffektioner och cancer. Detta kan i sin tur leda till att amputationer måste företagas. Även blodet och de blodbildande organen kunna allvarligt afficieras, vilket kan visa sig i blodbrist och ett minskat antal vita blodkroppar samt sjukliga förändringar av de skilda blodelementen. För att förebygga sådana skador fordras en intensiv skyddsverksamhet. I den mån denna inte kan göras effektiv – vilket bland annat kan kontrolleras genom undersökning av personalen – äro ökade rekreationsmöjligheter av stort värde, enär vissa av de skador, som en för stark strålexposition medför, åtminstone delvis återgå om vederbörande en längre tid icke utsättes för strålning. Till ledning för bedömning av hur stort semesterbehovet är för radiologpersonal skall hänsyn tagas till den kvantitet strålning som vederbörande utsättes för.

Vidare anfördes (s 161) att undersökningar, som utförts av Radiofysiska institutionen, hade visat att det i stor utsträckning förekom påverkan på de blodbildande organen hos personal, som var sysselsatt i radiologiskt arbete. Det framhölls att den från medicinsk synpunkt angelägnaste åtgärden för att förhindra blodförändringarna givetvis var en intensifierad teknisk profylax. Det fanns vissa möjligheter att nedbringa riskmomenten på vissa arbetsplatser, men kunskaperna om bestrålningsriskerna var ännu så ofullständiga att man inte kunde garantera helt riskfria arbetsplatser. Det hade vidare visat sig vara praktiskt ogörligt att helt eliminera riskerna, även där man hade full kännedom om dessa. Vidare anfördes (s 161).

Önskvärdheten av en tids avkoppling från det farliga arbetet för denna personal framstår därför som mycket stark; där detta ej låter sig göra genom personalcirkulation eller på annat sätt är en tillräckligt lång rekreationstid i form av semester nödvändig för att dels förhindra uppkomsten av svåra skador dels läka redan ådragna sådana. Hur lång denna semester bör vara är beroende på expositionsgraden och bör bestämmas efter hörande såväl av strålningsfysisk som inom blodsjukdomarnas område sakkunnig medicinsk expertis. Såvitt kan bedömas torde emellertid i allmänhet en semestertid kortare än sex veckor à två månader ej medge önskvärd garanti för att irreparabla skador på organismen icke skola uppstå.

Sammanfattningsvis anfördes (s 165).

Medicinska skäl tala för att personal sysselsatt med radiologiskt arbete har ett särskilt stort rekreationsbehov. Denna personal påverkas nämligen i hög grad av strålningen, vilket icke helt synes kunna förebyggas genom tekniska och andra åtgärder. Skadeverkningar repareras i stor utsträckning om organismen under tillräckligt lång tid ej utsättes för strålning.

Kommittén anförde bl a (s 26).

Enligt den medicinska undersökningen kan man med stöd av allmän medicinsk-hygienisk erfarenhet få fram ett urval av de allra mest rekreationskrävande arbetena. De arbetstagare, vilkas behov av särskilt lång rekreationstid framstår som medicinskt klarast, är personal sysselsatt med radiologiskt arbete. Sådan personal drabbas allmänt av vissa skadeverkningar, vilka icke kunna helt förebyggas genom tekniska eller andra åtgärder. En längre rekreationstid anses i dessa fall vara av betydande värde.

Som närmare motivering för sitt förslag till utsträckt semester för här berörda arbetstagare anförde kommittén (s 35).

Att arbetstagare, som äro utsatta för röntgenstrålning eller strålning från radioaktiva ämnen, ha ett särskilt starkt behov av en längre årlig avkoppling från det farliga arbetet synes klart ådagalagt. Den medicinska undersökningen ger sålunda vid handen, att dessa arbetstagare till följd av strålningen åsamkas förändringar i blodet och att dessa skadliga verkningar, vilka åtminstone med nuvarande skyddsåtgärder icke kunna helt förebyggas, kunna repareras genom en längre semesterledighet.

Angående semesterns längd anförde kommittén (s 37).

Frågan om längden av den semester, som bör tillförsäkras de angivna arbetstagargrupperna, kan vara föremål för delade meningar. Kommittén har för sin del funnit, att en förlängning av semestern till tre veckor i allmänhet vore väl avvägd. För arbetstagare, som är sysselsatta med radiologiskt arbete, torde dock en ännu längre semester vara motiverad. Den medicinska erfarenheten utvisar nämligen, att den strålning, som dessa arbetstagare är utsatta för, har så djupgående verkningar, att det mått av ledighet, som erfordras för att återställa organismen, måste sättas väsentligt högre än för de övriga grupperna. En semester om 6 veckor skulle här påkallas. I detta sammanhang må erinras om den semestertid, som för närvarande tillämpas i dessa fall. De mått på semesterns längd om 3 respektive 6 veckor, som kommittén stannat för, få icke fattas så, att en dylik semester under alla omständigheter skulle vara ur medicinsk synpunkt tillräckligt lång för här avsedda arbetstagare, utan det angivna måttet är det minimum, som är nödvändigt för att ernå syftet med semestern.

Om arten av det arbete som skulle ge rätt till förlängd semester anförde kommittén närmare (s 57).

Med arbete, däri arbetstagaren utsättes för röntgenstrålning eller strålning från radioaktiva ämnen, åsyftas i första hand sådant arbete, som försiggår vid sjukhusens avdelningar för röntgendiagnostik samt för röntgen- eller radiumbehandling. Befattningshavare vid dylik avdelning torde under utövandet av sitt arbete i regel vara utsatt för farlig strålning. Även på andra områden än inom sjukhusverksamhet förekommer det emellertid, att arbetstagare under sitt arbete riskerar inverkan av strålning av nyss angiven natur. Under senare år har sålunda inom industrin vid åtskilliga företag anlagts röntgenanläggningar för provning av material m m. Även arbetstagare sysselsatta vid dylika anläggningar, böra kunna kvalificera sig till längre semester. Det bör dock städse förutsättas, att arbetstagaren har sådan befattning med röntgenapparat eller med radioaktivt ämne, att fara för inverkan är för handen. Den omständigheten, för att ta ett exempel, att en tandläkare i diagnostiskt syfte använder en röntgenapparat kan icke utan vidare medföra, att hos denne anställd tandsköterska blir att räkna till här åsyftad arbetstagare. I övrigt synes vid avgränsningen av ifrågavarande grupp ledning kunna hämtas ur bestämmelserna i lagen den 6 juni 1941 om tillsyn å radiologiskt arbete m m.

I propositionen (prop 1946:221) anförde föredragande departementschefen bl a följande.

En differentiering av semesterns längd efter behovssynpunkt har semesterkommittén funnit böra ske med utgångspunkt från ett medicinskt bedömande. Längre semester än två veckor bör enligt kommitténs mening tillkomma sådana arbetstagare, vilka som en följd av sina arbetsförhållanden drabbas av allvarligt men i fysiskt eller psykiskt avseende av beskaffenhet att kunna avhjälpas eller åtminstone väsentligt lindras genom en längre tids avbrott i arbetet. Som en ytterligare förutsättning för rätten till längre semester har kommittén uppställt kravet, att åtgärder till förebyggande, helt eller till väsentlig del, av menets uppkomst icke stå till buds eller lämpligen kunna vidtagas. Vad kommittén sålunda anfört kan jag ansluta mig till. Jag är sålunda ense med kommittén därom att, i den mån det genom medverkan av arbetarskyddet eller genom ändring av arbetsförhållandena är möjligt att förebygga skadliga verkningar av arbetet, sådana åtgärder i första hand böra vidtagas. Varken den nuvarande arbetarskyddslagstiftningen eller den reviderade lagstiftning på detta område, som kan bliva resultatet av 1938 års arbetarskyddskommittés arbete, torde emellertid kunna i allo avhjälpa de olägenheter, som i en del fall medföra ett ökat semesterbehov. Såsom semesterkommittén framhållit förhåller det sig otvivelaktigt så, att i vissa fall arbetet i sig självt medför en sådan påfrestning, att det åstadkommer en nedsättning av kroppens funktionsförmåga, som icke avhjälpes av de dagligen och veckovis inträffande uppehållen i arbetet. Den trötthetsrest som kvarstår kräver i dessa fall en längre semester än två veckor för att arbetarens rekreationsbehov skall bliva behörigen tillgodosett.

Vad slutligen angår mörkrumsarbetare och arbetare, vilka i arbetet utsättas för röntgenstrålning eller strålning från radioaktiva ämnen, har jag icke något att invända mot kommitténs förslag. I fråga om sistnämnda grupp torde, såsom Svenska landstingsförbundet erinrat, viss hänsyn böra tagas till omfattningen av det hälsovådliga arbetet. Kommittén har härutinnan anfört, att det städse borde förutsättas att arbetstagaren hade sådan befattning med röntgenapparat eller med radioaktivt ämne, att fara för inverkan vore för handen. Vad kommittén sålunda anfört bör enligt min mening läggas till grund för tolkningen av lagstiftningen på denna punkt.

11.2 1951 års semesterlagstiftning

Den 1 juli 1951 förlängdes den allmänna semestern till tre veckor. Lagstiftningen grundades på ett förslag av den år 1947 tillsatta arbetstidsutredningen (SOU 1950:32). Utredningen hade övervägt om man inte också skulle öka semestern vid radiologiskt arbete samt för dem som redan hade tre veckors semester i motsvarande grad. Man ansåg dock att de tidigare särbestämmelserna om förlängd semester till tre veckor hade varit ett provisorium i avvaktan på den allmänna treveckorssemestern och att någon ytterligare förlängning inte var motiverad. De som hade sex veckors semester borde dock få behålla denna förmån.

I samband med införandet av den allmänna treveckorssemestern ersattes också 1946 års särskilda semesterlag av en ny lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med hälsofarligt arbete. Denna lag avsåg endast arbetstagare som utsattes för röntgenstrålning eller strålning från radioaktiva ämnen. Den nya lagen överensstämde i allt väsentligt med den äldre.

Vid 1952 års riksdag väcktes motioner om utredning beträffande ytterligare förlängd semester för vissa gruvarbetare, nattarbetare och mörkrumsarbetare. Andra lagutskottet framhöll därvid i sitt yttrande (L2U 1952:6) att denna fråga borde lösas förhandlingsvägen och bedömas i samband med i avtal träffade överenskommelser. Därför avstyrkte utskottet motionen, som ej heller bifölls av riksdagen.

Vid 1956 års riksdag väcktes motioner om översyn av semestern för arbetstagare med särskilt pressande och hälsovådligt arbete samt en förlängning av semestern för gruvarbetare under jord och i lapplandsgruvorna till fyra veckor. Andra lagutskottet framhöll återigen att dessa frågor borde lösas förhandlingsvägen och inte genom lagstiftning. Riksdagen godkände utskottets utlåtande.

11.3 1963 års semesterlagstiftning

1960 års semesterkommitté hade i uppdrag att pröva om den särskilda lagen borde behållas efter en förlängning av den lagstadgade allmänna semestern. I direktiven anfördes bl a att kommittén borde överväga om inte tiden var mogen att åt arbetsmarknadsparterna helt överlåta frågorna om längre semester än som följde av den allmänna semesterlagen.

Kommittén hade alltså inte till uppgift att pröva det medicinska behovet av en sexveckorssemester för anställda med radiologiskt arbete. Kommittén utgick från att det fanns ett hälsomässigt behov av sex veckors semester för de arbetstagare som omfattades av lagen.

Kommitténs överväganden lades fram i en stencilerad promemoria (stencil 1962:5, socialdepartementet). Kommittén fann, att det alldeles övervägande flertalet arbetstagare som sysselsattes i radiologiskt arbete – ca 80–90 % – hade sina bättre semesterförmåner noggrant fixerade i avtal. Detta innebar att de direkt på avtalet och oavsett om lagen bibehölls hade rätt till semester av minst samma längd som lagen. Det var alltså en mycket begränsad krets av arbetstagare med rätt till förlängd semester enligt lagen, som inte på

avtal kunde grunda rätt till semesterförmåner motsvarande dem som den särskilda semesterlagen gav. Kommittén bedömde riskerna som mycket små för att de som redan hade längre semester på grund av avtal skulle förlora denna förmån, om lagen upphävdes. Man kunde dock inte bortse från att rätten till den längre semestern kunde bli beroende av arbetstagarorganisationens styrka i det speciella fallet. Enligt kommitténs mening skulle det vara olyckligt, om den på medicinska behov grundade rätten till semester för berörd kategori skulle kunna ifrågasättas vid en avtalsuppgörelse, om så blott för något enstaka fall. Man kunde heller inte bortse från att lagen hade en självständig betydelse i sådana fall, där arbetsavtalet saknade all hänvisning till lagen, och att dess upphävande kunde få omedelbar betydelse för berörda arbetstagare.

Kommittén ansåg att det inte fanns tillräckliga skäl att föreslå ett upphävande av den särskilda lagen.

11.4 Omfattningen av radiologiskt arbete i Sverige. Antalet arbetstagare med sådant arbete och med förlängd semester

Den särskilda semesterlagen omfattar arbetstagare som utför radiologiskt arbete, vari de utsätts för joniserande strålning i sådan utsträckning att menlig inverkan kan befaras därav.

Ordalydelsen i 1 § första stycket i 1963 års lag är något jämkad i förhållande till den motsvarande bestämmelsen i 1951 års särskilda semesterlag. Den ändrade ordalydelsen innebär dock ingen ändring i sak, eftersom den kom till närmast för att lagtexten skall anpassas till lagens tillämpning i praktiken.

Lagen anknyter till terminologin i 1958 års strålskyddslag (1958:110). Med *radiologiskt arbete* förstås enligt 1 § strålskyddslagen arbete med radioaktivt ämne, arbete vari brukas röntgenutrustning eller annan teknisk anordning, avsedd att utsända joniserande strålning, och arbete vid anläggning för utvinning av atomenergi. I samma lagrum definieras *joniserande strålning* som strålning från radioaktivt ämne, röntgenstrålning och till sin biologiska verkan likartad strålning.

Enligt 2 § skall *arbetarskyddsstyrelsen* avgöra om visst arbete kan anses falla under den särskilda semesterlagen. Vid denna prövning har lagen tillämpats tämligen snävt. Denna praxis har sin grund i vissa uttalanden vid förarbetena till 1946 års lag. 1942 års semesterkommitté uttalade sålunda att med arbete av nu ifrågavarande slag i första hand åsyftades sådant, som försiggick vid sjukhusens avdelningar för röntgendiagnostik samt för röntgen- eller radiumbehandling. Även på andra områden än inom sjukhusverksamheten kunde det emellertid förekomma, att arbetstagare under arbetet riskerade inverkan av farlig strålning, i vilket fall de borde kunna kvalificera sig för längre semester. Efter vad kommittén anförde och föredragande statsrådet i propositionen underströk, borde dock städse för lagens tillämplighet förutsättas, att arbetstagaren hade sådan befattning med röntgenapparat eller med radioaktivt ämne, att *fara för inverkan* därav var för handen.

Uppkommer tvist om lagens tillämpning i ett aktuellt fall, har arbetarskyddsstyrelsen befogenhet att på ett för parterna bindande sätt avgöra tvistefrågan. Uppkommer frågan i samband med rättegång mellan parterna vare sig vid arbetsdomstolen eller allmän domstol, skall den hänskjutas till arbetarskyddsstyrelsen under förutsättning att part begär det eller domstolen finner det nödigt. Inhämtar domstolen arbetarskyddsstyrelsens yttrande, blir den bunden av detta.

Vid prövning av lagens tillämplighet inhämtar arbetarskyddsstyrelsen alltid yttrande från statens strålskyddsinstitut (tidigare radiofysiska institutionen vid Karolinska sjukhuset och medicinalstyrelsens strålskyddsnämnd). I praktiken följer styrelsen alltid strålskyddsorganets uppfattning. Strålskyddsmyndigheten lämnar också direkta besked i ämnet vid förfrågan av arbetsgivare och arbetstagare. Strålskyddsorganens ståndpunkt baseras på uppfattningen att en semesterförlängning inte får vara ett surrogat för ett fullgott strålskydd. Semesterförlängning har därför i regel inte medgivits för arbete inom industri och forskning, men däremot vid sjukhusen, där strålskyddsåtgärderna ibland måste begränsas med tanke på patientens bästa.

Förlängd semester har så gott som undantagslöst tillstyrkts i fråga om arbete, som i större omfattning bedrivits vid *sjukhusens röntgenavdelningar*. I regel tillstyrks förlängd semester även för omfattande arbete med röntgen vid *annan lasarettsavdelning*. Detsamma är fallet såvitt avser röntgenarbete vid *sanatorier, vanföreanstalter, sinnessjukhus, barnsjukhus* och *centraldispensärer*. Däremot avstyrks i regel förlängd semester för arbetstagare, vilka endast sporadiskt sysselsätts med röntgenarbete såsom fallet normalt är exempelvis vid *sjukstugor, mindre sjukhem* och *polikliniker*, inom *forskning* och *undervisning* samt vid arbete inom *odontologisk* eller *veterinär-medicinsk röntgendiagnostik*. Vid enstaka större anläggningar med mer avancerad röntgendiagnostik har dock tillstyrkan förekommit. Förlängd semester avstyrks regelmässigt i fråga om *röntgenarbete för tekniskt ändamål* (huvudsakligen inom industrin vid grov- eller finstrukturanläggningar), även om arbetet bedrivs i betydande omfattning. Anledningen till att industriellt röntgenarbete sålunda, till skillnad från röntgenarbete vid sjukhus, nästan aldrig anses berättiga till den längre semestern är att möjligheten att genom tekniska anordningar skapa ett tillfredsställande skydd mot strålningen vid undersökning av ett dött material är så väsentligt mycket större än när fråga är om behandling av levande varelser.

Vad gäller arbete, vari arbetstagare utsätts för strålning från radioaktivt ämne, har förlängd semester i allmänhet tillstyrkts i fråga om *medicinsk radiologisk behandling*, men däremot i regel avstyrkts, när fråga varit om *radioisotopdiagnostik*. De yttre skyddsmöjligheterna är nämligen vid den sistnämnda verksamheten övervägande goda. Vid *tekniskt radiologiskt arbete* är förhållandet detsamma och framställningar om förlängd semester avstyrks därför härvidlag undantagslöst. Vad slutligen gäller arbete med radioaktiva ämnen i samband med *forskning* eller *undervisning* avstyrks även som regel förlängd semester.

En närmare redovisning av arbetsrådets och arbetarskyddsstyrelsens praxis på området finns i kommentaren sid 164–165.

Sedan den nya lagen trädde i kraft 1963 har arbetarskyddsstyrelsen prövat ett tjugotal ärenden om förlängd semester. Styrelsens beslut har alltid följt

strålskyddsinstitutets yttrande. Enligt institutets praxis tillstyrks förlängd semester på grund av radiologiskt arbete då det gäller *medicinskt radiologiskt arbete* och liknande arbete som medför kontakter med patienter på sådant sätt att tillräckliga strålskyddsåtgärder inte kan vidtas. Institutet betraktar däremot inte *tekniskt radiologiskt arbete* och liknande arbete som inte medför direkta personkontakter som kvalificerande för förlängd semester. I sådana fall avstyrks förlängd semester.

Enligt strålskyddsinstitutets årsrapport var antalet röntgenanläggningar i landet 31 december 1973 6 025 och antalet röntgenapparater 10 232.

Antalet anställda som har rätt till förlängd semester på grund av radiologiskt arbete kan uppskattas till 3 500–4 000. Av dessa tillhör ca 1 800 Svenska hälso- och sjukvårdens tjänstemannaförbund, ca 1 100 Svenska Kommunalarbetareförbundet och ca 800 Sveriges läkarförbund. Då är att märka att flertalet av dessa arbetstagare har sex veckors semester eller längre på grund av avtal.

11.5 Vissa kollektivavtal

AST 40 § 1 mom 1. innehåller denna bestämmelse

> För tjänsteman med sådant arbete som avses i lagen om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete må, om arbetsgivaren finner särskilda skäl föreligga, gälla längre årssemester än som följer av nämnda lag och av bestämmelserna i detta moment.

Statens avtalsverk har delegerat rätten att besluta om längre semester till strålskyddsinstitutet för dess egna tjänstemän samt till socialstyrelsen och direktionen för karolinska sjukhuset. Enligt avtalsverkets föreskrifter kan årssemestern på grund av radiologiskt arbete förlängas till mer än 37 dagar endast då så kan anses påkallat med hänsyn till arten och omfattningen av det radiologiska arbetet eller om tjänstemannen varit sysselsatt med sådant arbete i sammanlagt minst fem år. Årssemestern får inte överstiga 53 dagar, eller, om tjänstemannen har varit sysselsatt med radiologiskt arbete sammanlagt minst tio år, 79 dagar.

Enligt specialbestämmelserna för läkare, anställda hos landstinget, gäller att tjänsteman vid röntgenavdelning, överläkare vid sanatorium och lungklinik samt centraldispensärläkare har rätt till semester under 52 vardagar årligen efter fem års tjänstgöring.

11.6 Utlåtanden av statens strålskyddsinstitut och arbetarskyddsstyrelsen

Sedan semesterutredningen hemställt om besked angående strålskyddsinstitutets inställning till en förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete, har institutet i yttrande den 23 september 1974 anfört.

> Vid tidigare ställningstaganden i frågan har man från strålskyddsmyndighetens (dåvarande strålskyddsnämnden med radiofysiska institutionen) sida lagt stor vikt vid riskerna för skadliga blodförändringar till följd av joniserande strålning. Det är

av denna orsak strålskyddsinstitutet nu bearbetar framför allt de omfattande uppgifter som sedan början av 1940-talet arkiverats om blodbilden hos strålningsarbetare. Materialet är synnerligen omfattande och berör upp mot 100 000 personer. Överföringen av primäruppgifterna till datakort tillsammans med andra relevanta uppgifter om hälsotillstånd, ålder, arbetsuppgifter, anställningstid m m har varit mycket tidskrävande och de första preliminära resultaten av en bearbetning av en betydande del av materialet har inte förelegat förrän i början av september. Dessa preliminära resultat avslöjar inga påtagliga olikheter mellan strålningsarbetare och andra, eller mellan strålningsarbetare vid olika tidpunkter då bestrålningsförhållandena kan väntas ha varit olika. Det fordras emellertid ytterligare bearbetning av materialet för att man skall kunna dra några slutsatser om speciellt utsatta yrkeskategorier bland den radiologiska personalen.

I avvaktan på den slutliga bearbetningen av materialet måste styrelsen därför begränsa sig till följande synpunkter.

De ursprungliga besluten om semesterförlängning för personer i radiologiskt arbete fattades under 1940-talet, då betydande stråldoser ännu kunde förekomma och då många strålningsarbetare utsatts för bestrålning under en tidigare period då strålskyddsförhållandena enligt nuvarande normer var helt otillfredsställande. Man ansåg då att de huvudsakliga riskerna vid bestrålning var risken för skador i huden, i de blodbildande organen samt i könskörtlarna. Strålningen ansågs med avseende på dessa skadeverkningar ha en kumulativ verkan. Upprepade små stråldoser skulle därigenom kunna delvis adderas och efter lång tid kunna förorsaka en sent manifesterad skada. Särskilt allvarligt ansågs detta vara om skadan gällde de blodbildande organen. Medelst blodundersökningar skulle man kunna kontrollera om någon skada höll på att utvecklas.

Det ansågs att en del av de fysiologiska strålverkningarna kunde vara av reversibel natur och därigenom kunde väntas minska vid avkoppling från strålmiljön genom semester. Denna förväntan hade dock knappast någon vetenskaplig grund och stred i viss mån mot den erfarenhetsmässigt konstaterade kumulativa verkan av strålningen.

I dagens situation är stråldoserna till personer i radiologiskt arbete begränsade genom stränga normer och förbättrade tekniska hjälpmedel. Ackumulering av även de högsta tillåtna årliga stråldoserna under livslångt strålningsarbete kan inte leda till sådana strålskador som fortfarande kunde förekomma under 1940-talet. Under förutsättningen att nuvarande skyddsnormer följs är de enda skadeverkningar man räknar såsom möjliga en (låg) risk för uppkomsten av cancer eller genetiska skador.

Slumpartade fluktuationer i det naturligt förekommande antalet fall av cancer och ärftliga skador gör det omöjligt att påvisa eventuella skador till följd av låga stråldoser. För att kunna uppskatta risken vid de stråldoser som kan förekomma i radiologiskt arbete måste man därför göra vissa antaganden om sambandet mellan risk och stråldos. I strålskyddssammanhang brukar man anta att detta samband är linjärt, vilket innebär att risken per rad alltid är densamma, oavsett stråldosen. Risken per rad kan därmed antas vara densamma som vid höga stråldoser, där det varit möjligt att påvisa skadeverkningarna. Numera anses den sammanlagda risken för olika slag av cancer samt allvarliga ärftliga skador bland den omedelbara avkomman vara av storleksordningen 1:10 000 per rad, under förutsättning att större delen av kroppen bestrålas. En sådan risk finns belagd vid höga stråldoser givna under kort tid. Man antar försiktigtvis att risken per rad kan vara densamma också vid låga stråldoser; man har dock inte något bevis för att risken existerar om den årliga dosen är så låg som några få rad. Man söker emellertid i strålskyddsarbetet att vidtaga skyddsåtgärder som om risken verkligen existerar.

En jämförelse med risker inom andra typer av arbete har gjorts bl. a. inom den internationella strålskyddskommissionen (ICRP). Den årliga stråldosen till hela kroppen är för arbetstagare i radiologiskt arbete med nuvarande skyddsnormer begränsad till 5 rad per år. Den genomsnittliga stråldosen i radiologiskt arbete har emellertid

av FN:s vetenskapliga strålningskommitté (UNSCEAR) befunnits vara ca 0,2 rad per år. Den genomsnittliga risken till följd av bestrålningen i radiologiskt arbete är därmed icke större än risken i ett antal yrken som vanligtvis betraktas såsom yrken med låga risker.

För den som år efter år får stråldoser upp mot 5 rad per år är risken för skadliga strålverkningar visserligen fortfarande låg men skulle efter några decennier kunna uppgå till 1:2 000 per år. Stråldoser i närheten av 5 rad per år är emellertid sällsynta och risken är alltför låg för att ha kunnat påvisas bland de grupper av personer i radiologiskt arbete som varit föremål för undersökningar. En undersökning av amerikanska radiologer som utsatts för bestrålning i början av seklet, då strålskyddsförhållandena var mindre goda, har visat en förhöjd leukemirisk. Undersökningar av radiologer som varit verksamma senare eller i andra länder har icke visat någon iakttagbar påverkan.

Oavsett riskens storlek kan emellertid sägas att alla diskuterade uppkomstmekanismer för cancer och genetiska skador bygger på antaganden om primära biologiska förändringar på cellulär nivå av sådan natur att det inte är rimligt att föreställa sig att en minskning av strålnivån genom semester skulle kunna leda till någon annars icke verksam reparation av redan förorsakade primära cellförändringar.

Det finns således ingen gängse hypotes som säger att en semesterförlängning skulle minska risken för strålningsinducerad cancer eller genetiska skadeverkningar, annat än genom att den förkortade arbetstiden kan medföra att den årliga stråldosen reduceras.

I detta sammanhang bör emellertid erinras om att en huvudprincip för strålskyddsarbetet är att otillfredsställande arbetsförhållanden (dvs alltför höga stråldoser) inte bör kompenseras genom ledighet eller ekonomisk kompensation utan i stället bör rättas till så att gällande normer uppfylls. Fullgott skydd skall gå före varje annan åtgärd.

Praktiskt taget alla länder följer de rekommendationer om strålskyddsnormer som har utarbetats av den internationella strålskyddskommissionen. Den av Sverige ratificerade ILO-konventionen (nr 115) om skydd för arbetstagare mot joniserande strålning åtföljs av en rekommendation om att ICRP:s rekommendationer bör tillämpas. ICRP har gjort följande uttalande om förlängd semester i radiologiskt arbete (ICRP Publication 9, 1965):

"The Commission considers that with the present maximum permissible exposure levels no special treatment of radiation workers with respect to working hours and length of vacation is needed."

Strålskyddsinstitutet delar ICRP:s uppfattning härvidlag. Styrelsen vill dock erinra om att den tidigare strålskyddsnämnden 1963 gjorde reservationen att strålning med hög momentan dosrat även vid låga stråldoser enligt några rapporter ansetts kunna medföra påvisbara förändringar av blodbilden. Det är ännu för tidigt att avgöra om den pågående statistiska behandlingen av de svenska blodprovsresultaten kan komma att stödja eller motsäga en sådan uppfattning. ICRP rekommenderar emellertid icke någon särskild begränsning av dosraten utan endast av den årligt ackumulerade stråldosen och FN:s vetenskapliga strålningskommitté har inte redovisat något allmänt accepterat experimentellt belägg för att den momentana dosraten skall vara av betydelse ur risksynpunkt. Däremot tillskriver man stråldosens fördelning över större tidsintervall en viss betydelse så att en stråldos som ackumuleras under en lång följd av år anses medföra en lägre cancerrisk än en hög stråldos given under en kort tid. Sådana enstaka höga stråldoser kan emellertid endast förekomma i olycksituationer.

I avvaktan på resultatet av databehandlingen av blodmaterialet vill styrelsen icke uttala sig om sannolikheten för att de låga stråldoser som tillåts i radiologiskt arbete i vissa fall skulle kunna förorsaka påvisbara blodförändringar. Det bör dock sägas

att sådana blodförändringar i och för sig icke kan anses utgöra ett tillräckligt motiv för en semesterförlängning. Härtill skulle krävas dels att en ändring av blodbilden är ett tecken på en sådan skada på de blodbildande organen att risken för utvecklingen av en malign blodbild såsom leukemi är förhöjd, dels att en sådan skada skulle repareras eller minskas genom en semesterförlängning. Det föreligger enligt vad styrelsen kan finna inga skäl för något av dessa antaganden. Det kan nämnas att personer med avvikande blodbild numera enligt praxis icke längre avvisas från radiologiskt arbete.

Styrelsen är, såsom framgått av vad som här har sagts, av den uppfattningen att radiologiskt arbete numera bedrivs under så betryggande omständigheter att skäl för särskild semesterförlängning icke längre föreligger. Skillnaden i längd mellan den lagstadgade förlängda semestern för personer i radiologiskt arbete – 36 dagar – och den normala semestern måste i de flesta fall i dag anses vara obetydlig även om semesterförlängningen kunde tillskrivas någon riskminskande verkan, vilket styrelsen icke anser vara fallet. Däremot kan skillnaden givetvis för de personer som nu åtnjuter denna semesterförlängning eller på särskilda avtal grundade ännu större semesterförlängningar betraktas såsom en betydande social förmån. Det faller utom styrelsens kompetensområde att uttala sig om de sociala konsekvenserna av ett bortfall av denna förmån.

Styrelsen är emellertid medveten om att detta kan vara ett allvarligt problem ur personalvårdssynpunkt. Den allt längre normala semestern gör dock den *lagstadgade* särskilda semestern för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete allt mindre betydelsefull ju mindre skillnaden mellan den normala och den särskilda semestern är. Av större praktiskt intresse är de ännu längre semestrar som kommit till stånd genom särskilda *avtal*. Även om den medicinska grunden för semesterförlängningen inte längre existerar bör det emellertid här finnas utrymme för avtalsparterna att förhandla om den förlängda semestern såsom en social förmån.

I en del fall anmodas strålskyddsinstitutet att avgöra huruvida ett givet arbete är av sådan natur att den avtalsenliga semesterförlängningen bör utgå. Mot bakgrunden av vad som här har sagts kan institutet icke bedöma dylika fall på en vetenskaplig grund utan att helt rubba den praxis som har utbildats och som innebär att semesterförlängningen är kopplad till vissa arbetsuppgifter oavsett strålrisken i dagsläget. Om institutet här skulle avvika från praxis skulle det få icke avsedda konsekvenser beträffande en avtalad förmån. Så länge nuvarande avtal är oförändrat kommer institutet därför att följa praxis och begränsa sitt ställningstagande till att avgöra om den anställde har en arbetsuppgift för vilken semesterförlängning brukat ges.

Under de senaste åren har en yrkesgrupp som normalt inte betraktats såsom varande sysselsatt med strålningsarbete, nämligen gruvarbetarna, kommit i blickpunkten genom att strålskyddsinstitutet kunnat konstatera oväntat höga koncentrationer av den radioaktiva ädelgasen radon i många svenska malmgruvor. Till en början översteg radonhalterna vad som motsvarar de högsta tillåtna stråldoserna för radiologiskt arbete och eftersom arbetsförhållandena i en gruva ständigt förändras måste situationen följas genom upprepade radonmätningar. Strålskyddsinstitutet finner att frågan om en semesterförlängning för gruvarbetarna är komplicerad, dels genom att icke försumbara stråldoser ännu kan tänkas förekomma innan skyddsåtgärder hunnit vidtagas, dels genom att riskens karaktär ännu icke är klarlagd. Utöver radonet kan nämligen andra luftföroreningar (t. ex. tobaksrök) bidra till skador och synergistiska verkningar. En del luftföroreningar kan tänkas påverka andningsorganens funktionsduglighet och därmed den stråldos som kan förorsakas genom upplagring av radonets partikelbundna dotterprodukter i lungorna. Det är därför i detta fall icke lika lätt att frånskriva en semesterförlängning en riskminskande verkan.

Kommittén har också inhämtat yttrande från arbetarskyddsstyrelsen. Styrelsen har i yttrande den 20 mars 1975 anfört.

Det finns som strålskyddsinstitutet framfört ej skäl att antaga att en semesterförlängning för personal sysselsatt i radiologiskt arbete idag skulle medföra en riskminskning annat än genom att den förkortade arbetstiden kan medföra att den årliga stråldosen minskas.

Rent principiellt vill styrelsen understryka att det riktigaste och mest naturliga sättet att nå ett skyddsmål i fråga om radiologiskt arbete är att vidta åtgärder som är inriktade på miljön t ex den utrustning som alstrar det aktuella slaget av strålning och de arbetsmetoder som kommer till användning i arbetet. Från just den principiella utgångspunkten är semesterförlängning att betrakta som en andra rangens skyddsmetod.

Styrelsen vill dock i detta sammanhang särskilt rikta semesterkommitténs uppmärksamhet på den fråga om underjordsarbete i gruvor som strålskyddsinstitutet tar upp till diskussion i slutet av sin skrivelse. Vad gäller underjordsarbetare exponerade för radon och radondöttrar finner styrelsen i likhet med strålskyddsinstitutet förhållandena vara mera komplicerade än i fråga om personal i radiologiskt arbete i traditionell mening. Den radioaktiva strålningen utgör för denna personalkategori en miljöfaktor som föreligger i varierande utsträckning oberoende av vilket slag av arbete som utförs. Här kan, utöver vad som anförs av institutet, påpekas att den risk som är förenad med exposition för radon och radondöttrar vid underjordsarbete har vissa speciella karakteristika.

Risken är främst att hänföra till inandning och upptag i kroppen av radon och radondöttrar. I första hand är det andningsorganen som utsätts för den strålning som frigörs från radondöttrarna. Även andra kroppsorgan, t ex skelettet, kan komma att exponeras genom i kroppen upptaget radioaktivt material med den långa biologiska halveringstid, som karakteriserar en del av radonets sönderfallsprodukter.

Den strålning som andningsorganen härvid utsätts för utgörs framför allt av s k alfa-strålning.

Det rör sig således vid underjordsarbete om strålningsexposition av ett slag som vanligen ej förekommer vid radiologiskt arbete i traditionell mening.

Härtill skall även nämnas den möjlighet till samverkan och riskökning som vid underjordsarbete kan föreligga mellan exposition för radioaktivt material och samtidig exposition för andra miljöfaktorer, t ex dieselavgaser och damm eller rök av varierande ursprung.

Här är det därför, något som institutet också påpekar, icke lika lätt att frånskriva en semesterförlängning en riskminskande verkan.

Om semesterkommittén skulle komma till resultatet att förlängd semester för radiologiskt arbete skall bibehållas trots att statens strålskyddsinstituts yttrande ej stöder en sådan lösning framstår det mot bakgrund av vad ovan anförts som riktigt att lagstiftningen kompletteras med bestämmelser om att även underjordsarbetare som utsätts för joniserande strålning får en förlängd semester.

Synpunkter på strålskyddsinstitutets yttrande har framförts av Svenska radiologförbundet och Medicinsk-tekniska assistentföreningen.

11.7 Kommitténs överväganden

Den särskilda semesterlagen har gällt sedan 1946. Den allmänna semestern var då två veckor, medan personer med radiologiskt arbete redan från början fick rätt till sex veckors semester. Den längre semestern grundades på medicinska skäl. De skador som följde av strålningen, vilka ibland kunde vara svåra, ansågs inte helt kunna förebyggas med tekniska eller andra åt-

gärder. De fyra extra semesterveckorna ansågs vara av betydande värde för att läka strålskador.

Under de nära trettio åren som den särskilda lagen gällt har arbetstiden förkortats samtidigt som den allmänna semestern har förlängts i olika etapper. Vidare har skyddet vid radiologiskt arbete förbättrats avsevärt. Huvudprincipen vid strålskyddsarbete är att fullgott skydd skall gå före varje annan åtgärd. En längre semester är inte det bästa sättet att förebygga strålningsskador och andra faror i arbetsmiljön. Från arbetsmiljösynpunkt kan radiologiskt arbete inte anses inta någon särställning. Hälsorisker finns på många andra områden av arbetslivet och nya risker tillkommer ständigt, t ex i form av farliga kemiska ämnen. Faror i arbetsmiljön måste förebyggas genom skyddsåtgärder, vilket också gäller radiologiskt arbete.

Strålskyddsinstitutet har anfört att radiologiskt arbete numera bedrivs under så betryggande förhållanden att skäl för en semesterförlängning inte längre föreligger. En extra semestervecka måste från medicinsk synpunkt anses sakna betydelse vid skydd mot strålningsrisker. En längre semester minskar endast riskerna på det sättet att den kortare arbetstiden medför en något lägre årlig stråldos. Kommittén anser därför att den särskilda semesterlagen skall upphävas i samband med att den femte semesterveckan införs. Kommittén utgår därvid från att man genom andra åtgärder kan sörja för bästa möjliga strålskydd för berörd personal.

För att ingen enskild person skall behöva förlora den förmån som han har enligt den särskilda lagen bör en särskild övergångsregel finnas. Denna skall garantera att de som redan har längre semester med stöd av lagen får behålla förmånen, så länge de fortsätter med radiologiskt arbete.

12 Specialmotivering

12:1 Semesterlag

Inledning

1 §

Paragrafen anger lagens tillämpningsområde. Den har kommenterats i kap 2. Kommitténs förslag innebär att de båda undantagen i 1 § SemL utgår. Enligt förslaget skall alltså lagen i fortsättningen gälla alla arbetstagare.

Enligt den gällande semesterlagen betyder semester rätt till ledighet med i huvudsak samma lön som då arbete utförs. Enligt förslaget får begreppet semester en ny mening. I förslaget skiljs nämligen mellan semesterledigheten och semesterlönen. En följd av förslaget blir att en arbetstagare kan ha rätt till semesterledighet i en anställning ett år utan att den täcks av intjänad semesterlön.

Lagens natur

2 §

Semesterlagen är tvingande till arbetstagarens förmån. Förslaget bygger på samma grundprincip. Avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt lagen inskränks är ogiltigt i den delen. En följd av lagens tvingande natur är att arbetstagaren inte med bindande verkan kan avstå från de förmåner som lagen ger honom. Det spelar ingen roll om det är fråga om enskilt avtal eller kollektivavtal. Detsamma gäller avtal som i vissa situationer kan ge ett oförmånligare resultat. Som närmare framgår av avsnitt 4.7.5 kan t ex ett avtal om förskjutning av semesteråret eller intjänandeåret innebära att semesterlönen blir lägre än om lagens regler skulle följas. Huvudprincipen i 2 § första stycket gäller också på sådana avtal. En förutsättning för giltigheten av en överenskommelse om ändrat intjänandeår eller semesterår är alltså att överenskommelsen inte medför mindre förmåner än som stadgas i lagen.

Rätten till semester omfattar flera olika förmåner. Sålunda har arbetstagaren rätt till semesterledighet av viss längd, semesterlön av viss storlek, semesterersättning vid anställningens upphörande osv. Om ett avtal ger arbetstagaren vissa förmåner som är bättre än lagens men också sämre förmåner i andra delar, skall de bättre förmånerna enligt avtalet stå fast, medan

lagen tar över de sämre delarna. Hela avtalet blir alltså inte ogiltigt utan bara den del som är sämre än lagen.

I fråga om *förläggning av semesterledighet* gäller avtalsfrihet. Parterna kan alltså avtala om avvikelser från lagens regler i sådana frågor. I vilka fall det är möjligt anges i varje särskild bestämmelse. Enligt 6 § 3 st i förslaget skall fyra veckor av semesterledigheten utgå i en följd, om ej annat avtalas. En sådan överenskommelse kan vara både enskild och kollektiv. Genom överenskommelsen kan ledigheten delas upp på sätt parterna finner för gott. Har ett kollektivavtal träffats om uppdelning av semestern på annat sätt än enligt lagens huvudregel, t ex tre veckor under sommaren och två veckor under vintern, skall avtalet gälla även om en enskild arbetstagare för egen del anser att avtalet är oförmånligare än lagens huvudregel. Parterna har också frihet att avtala om förläggningen av semesterdagar har sparats till långsemester liksom semesterdagar som kvarstår sedan t ex sjukdagar som infallit under en semesterperiod har räknats av.

Vissa rättigheter enligt förslaget är av rent personlig natur. Den fackliga organisationen kan följaktligen inte disponera över en sådan rätt. Det gäller t ex semesterledighet som ej är förenad med lön. Utan bemyndigande av den enskilde arbetstagaren kan organisationen inte med bindande verkan lägga ut sådan ledighet. Den fackliga organisationen disponerar inte heller över arbetstagarens samtycke enligt 9 § i förslaget. Det fordras alltså ett godkännande av den enskilde arbetstagaren för att semesterledighet skall kunna läggas till tid som är skyddad enligt 9 § (semestergrundande frånvaro).

Med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av förbund eller sammanslutning av förbund kan enligt 2 § andra stycket avvikelse göras från vissa av lagens regler. Ett sådant kollektivavtal kan enligt 2 § tredje stycket också tillämpas på andra arbetstagare än de som omfattas av kollektivavtalet. Arbetstagaren får tillämpa avtalet på andra arbetstagare – organiserade och oorganiserade – under förutsättning att de sysselsätts i arbete som avses med kollektivavtalet och ej omfattas av annat tillämpligt avtal. Den begränsade avtalsfriheten gäller bestämmelserna om tidpunkten 31/10 i 4 §, om sättet för beräkning av semesterlön enligt 14 eller 19–21 §§ samt om utbetalning av semesterlön enligt 24 §.

Enligt 12 § 5 st SemL kan parterna under vissa förutsättningar träffa avtal om annat lämpligt sätt att räkna ut semesterlön än det som anges i lagen. Det gäller om semesterlönen helt eller delvis skall beräknas enligt procentregeln. Vidare skall avtalet ha form av kollektivavtal som på arbetstagarsidan har träffats eller godkänts av huvudorganisation. På motsvarande sätt får kollektivavtal träffas om avvikelse från regeln om utbetalning av semesterlön enligt 14 § SemL.

Syftet med kravet på att kollektivavtal skall träffas av huvudorganisation har varit att skapa garantier för att arbetstagarens skyddsintresse blir tillgodosett vid förhandlingar och i avtal om avsteg från lagen. I arbetsrättskommitténs förslag har begreppet *huvudorganisation* utmönstrats (se SOU 1975:1 s 744 ff och 886). Hänvisningen till begreppet huvudorganisation har därför utgått ur förslaget. Med kravet på viss kvalifikation på arbetstagarsidan har i senare lagstiftning åsyftats kollektivavtal på förbundsnivå (se prop 1973:129 s 191 och 232 f samt prop 1974:88 s 215). Arbetstagarnas skyddsintresse torde vara tillgodosett om avvikelser från ifrågavarande be-

stämmelser sker genom kollektivavtal som träffas av förbund eller sammanslutning av förbund. Härigenom markeras att lokala överenskommelser inte räcker. För att lokala avtal skall bli giltiga krävs att de godkänns av arbetstagarförbundet eller genom att parterna i förbundsavtalet överlåtit vissa frågor till lokal reglering. Det är endast på arbetstagarsidan som det fordras att avtalet skall ha slutits eller godkänts på förbundsnivå. Inom Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) motsvaras förbunden närmast av federationerna. I de fall en facklig organisation helt står utanför någon topporganisation bör för giltighet av avtal krävas att verksamheten är riksomfattande.

Vad gäller kollektivavtal om avvikelse från reglerna om beräkning av semesterlön helt eller delvis enligt procentregeln och om utbetalning av semesterlön avses ingen förändring i sak mot vad som gäller enligt motsvarande bestämmelser i SemL. Möjligheten att träffa avtal om avvikande beräkningssätt står alltså öppen även i de fall semesterlönen skall beräknas enligt kombinationsmetoden i 13 §. I målet AD 1968:26 var frågan om det inbördes förhållandet mellan 2 § och 12 § femte stycket SemL uppe till prövning. AD ansåg att kollektivavtal som med stöd av 12 § femte stycket SemL slutits om semesterlönens beräkning och som i vissa fall ställde sig förmånligare och i andra fall mindre förmånliga för arbetatagarna än semesterlagens beräkningsgrunder inte var ogiltigt enligt 2 § SemL. AD tillade dock att avtalsfriheten enligt 12 § femte stycket SemL inte var helt utan gränser. Semesterlönen är nämligen en så väsentlig del av semesterförmånen att semestern utan densamma skulle förlora sitt egentliga innehåll. Överenskommelser, vilka genom att gå utöver syftet med avtalsfriheten otillbörligt urholkar den semesterlönestandard som lagen velat tillförsäkra arbetstagarna, kan inte antas vara förenliga med lagen. Vad AD sålunda uttalat bör även i framtiden vara vägledande vid bedömandet av giltigheten av kollektivavtal som träffas med stöd av 2 § andra stycket i förslaget.

Enligt en uttrycklig regel i 9 § SemL skall semester som enligt avtal är längre än den lagstadgade bedömas enligt lagens regler, om ej annat överenskommits. Motivet för denna hjälpregel har varit att parterna ofta inte direkt kommer överens om annat än semesterns längd, t ex att den skall vara en månad. Däremot kanske det inte är så vanligt att parterna uttryckligen avtalar om vad som skall gälla om semesterersättning, semesterns förläggning m m för den del av semestern som är längre än den lagstadgade.

Kommittén anser att parterna i samband med att avtal träffas om längre semester också skall ta ställning till vad som skall gälla i andra avseenden i fråga om den överskjutande semestern. Någon motsvarighet till hjälpregeln i 9 § SemL har därför inte föreslagits. Vid tvist torde för övrigt semesterlagens bestämmelser utan särskild föreskrift vara normerande, om parterna har lämnat någon fråga öppen i avtalet.

Semesterår och intjänandeår

3 §

Här förklaras de grundläggande begreppen semesterår och intjänandeår. Förslaget i denna del har motiverats i avsnitt 4.7.5

Semesterledighetens längd

4 och 5 §§

Paragraferna innehåller lagens huvudbestämmelser om semesterledigheten. Se härom avsnitten 4.7.6 och 6.3.

Kommittén vill understryka att de nya grunderna för beräkning av antalet semesterdagar självfallet inte får leda till att semesterledigheten automatiskt förlängs för arbetstagare, vars semester bestäms genom avtal. En justering kan därför bli nödvändig med hänsyn till att lördagar i regel skall hållas utanför semesterdagarnas antal.

Förläggning av semesterledighet

6–9 §§

Paragraferna reglerar förläggningen av semesterledigheten. De har kommenterats i avsnitt 7.5.

Semesterlön

10–14 §§

Paragraferna omfattar de bestämmelser som skall gälla för den semesterlön som arbetsgivaren svarar för. De har utförligt motiverats i kap 8.

Semestergrundande frånvaro

15–16 §§

Bestämmelserna har motiverats i avsnitten 8.7 och 8.8.

Rätt att spara semesterledighet. Semesterlön vid uttag av sparade semesterdagar

17–21 §§

Avsnittet handlar om den nya rätten att spara viss del av semesterledigheten från ett semesterår till ett annat. Reglerna har beskrivits i kap 9.

Särskilda bestämmelser om semesterlön

22 §

Paragrafen motsvarar 12 § 4 st SemL. Någon saklig ändring föreslås inte.

Vid beräkning av semesterlön skall man bortse från förmån av fri bostad och ersättning för särskilda kostnader. Det gäller för alla arbetstagare.

I förmån av fri bostad ingår också fri värme och fritt lyse. Anledningen till att bostadsförmån skall hållas utanför semesterlönen är att arbetstagaren i allmänhet kan utnyttja bostaden även under semestern. Om arbetstagaren inte begagnar sig av förmånen, har han ingen rätt att få någon särskild

ersättning i stället.

Med särskilda kostnader avses ersättning för felräkning, kläder, verktyg, resor, uppehälle, telefon, bilpengar o dyl. Däremot hör inte väntetidsersättning eller hinder- och risktillägg av olika slag hit. Parterna bör i regel kunna göra upp om storleken av den andel av lönen som skall utgöra ersättning för särskilda kostnader. Har en sådan uppgörelse inte träffats, får man göra en skälighetsuppskattning.

I vissa fall kan lönen vara beräknad så att den skall täcka resekostnader och andra omkostnader i tjänsten. Det kan då ibland vara svårt att uppskatta hur stor del av lönen som skall anses ersätta sådana omkostnader. Det är knappast möjligt att närmare precisera beräkningen av kostnadsersättningen i lagtexten. Frågan bör lösas genom avtal mellan parterna. Riksskatteverkets anvisningar torde kunna tjäna som ledning.

23 §

Paragrafen motsvarar 13 § SemL.

Kostersättning skall i förekommande fall utgå vid sidan av semesterlönen. Kostersättning utgår också för lördagar och söndagar under semestern samt för övriga dagar som jämställs med söndag. Fria luncher som bekostas av arbetsgivaren räknas inte som fri kost, utan det fordras att måltiderna intas hos arbetsgivaren. Ersättning för kosten utgår endast för dag, då arbetstagaren inte äter hos arbetsgivaren.

Värdet av förmånen bör beräknas med utgångspunkt i de normalvärden som anges i anvisningarna för taxeringen. Genom att uttrycket skälig används kan parterna avtala om ersättningens storlek i det enskilda fallet. Något större behov av att låsa fast värderingen vid vissa normer torde inte finnas.

24 §

Paragrafen reglerar utbetalningen av den semesterlön som arbetsgivaren svarar för. Den överensstämmer i sak med 14 § SemL.

1960 års semesterkommitté behandlade utförligt frågan om utbetalning av semesterlön (SOU 1962:44 s 209 ff). Främst riktade man in sig på frågan om tillåtligheten av överenskommelser om inräknande av semesterlön i arbetslönen och om förbud för arbetsgivaren att betala ut semesterlönen utan samband med semestern. Kommittén föreslog att lön under semestern skall utbetalas till arbetstagaren *i samband med semestern*. Kommitténs förslag godtogs i propositionen till 1963 års lag och togs in i lagen. Avsteg från regeln får endast göras i form av kollektivavtal som har godtagits av huvudorganisation på arbetstagarsidan.

ILO-kommittén har anfört, att kravet i semesterkonventionen, art 7 mom 2, att semesterlön skall betalas ut *före semestern*, såvitt ej annat överenskommits, utgör ett klart hinder mot ratifikation för svensk del av konventionen. ILO-kommittén anser att konventionens bestämmelser är mera vittgående än vad som föreskrivs i 14 § SemL (prop 1971:5 s 12).

Utbetalningsregeln i 14 § SemL hindrar inte att semesterlönen betalas ut före semestern. Semesterundersökningen visar att det är den vanligaste utbetalningsformen (se bil 2, tab 23). Ungefär hälften av de tillfrågade svarade

att semesterlönen hade betalats ut före semestern. Regeln medger också att semesterlönen betalas ut under semestern, t ex på ordinarie avlöningsdag. Så sker vanligen för personer med månadslön.

Regeln i 14 § SemL ger uttryck för en viktig princip, nämligen att semesterlönen skall användas i samband med semester. Den hindrar också avtal om att semesterlön skall inkluderas i arbetslönen. Det skulle även i viss mån anstränga företagens likviditet, om krav infördes att all semesterlön skulle betalas ut före semesterns början. Kommittén anser därför att den nuvarande regeln bör behållas, trots att den är något strängare än utbetalningsregeln i art 7 p 2 ILO-konventionen, som är dispositiv. Skillnaden torde inte vara så betydelsefull att den hindrar en svensk ratifikation av konventionen.

Avvikelse från utbetalningsregeln får enligt 2 § 2 st ske genom kollektivavtal som träffas på förbundsnivå. Sådana avtal kan t ex gå ut på att semesterlönen betalas ut genom semesterkassa.

Semesterersättning

25 §

Bestämmelsen överensstämmer i sak med 5 § SemL.

Kommittén har inte löst frågan om uppsamling av semesterersättning efter byte av anställning så att den kan utnyttjas i samband med semesterledighet. Som framgår av principskissen till en generell semesterlönefond, avsnitt 10.4, kan dock frågan lösas inom ramen för ett sådant system.

26 §

Första stycket svarar i sak mot 18 § 1 st SemL. Semesterersättningen skall alltså räknas ut på samma sätt som semesterlönen. Det betyder att semesterersättningen för vecko- eller månadsavlönade arbetstagare skall beräknas med hänsyn till den lön som gällde när anställningen upphörde. För andra arbetstagare räknas ersättningen ut i procent av lönen under intjänandeåret och det löpande semesteråret fram till dagen för anställningens slut. Om arbetstagaren har haft fri kost i anställningen, skall semesterersättningen omfatta även värdet av den förmånen under semesterdagarna. Rätten till kostersättning avser endast de egentliga semesterdagarna och inte lördagar, söndagar, helgdagar eller midsommar-, jul- och nyårsaftnarna. Förmån av fri bostad skall inte beaktas vid bestämmande av semesterersättning.

En följd av att lördagar i regel inte skall räknas som semesterdagar är att semesterersättningen per dag skall anses vara 1/5 av en veckolön. För månadsavlönade skall semesterersättningen per dag anses vara 1/21 av månadslönen. Bråket 1/21 har tagits fram på följande sätt. Antalet dagar under år 1975 som inte är lördag, söndag, helgdag eller helgdagsafton som skall jämställas med helgdag är 249. Antalet sådana dagar per månad blir alltså 20,75. Detta tal har rundats av till 21. År 1976, som är skottår, blir dagantalet 253, vilket ger 21 och 1/12 dagar. Vid årslön kan ersättningen för varje semesterdag anses motsvara 1/250 av lönen. Ett annat sätt är att räkna om årslönen till månadslön.

Exempel

Vid månadslön
Semesterersättning skall räknas ut för 8 månaders anställning.

Månadslönen är 3 000 kr.

Antal semesterdagar/mån $= \frac{25}{12}$

Lönen per semesterdag $= \frac{3\,000}{21}$

Semesterersättningen $= \frac{8 \times 3\,000 \times 25}{21 \times 12} = 2\,381$

Vid veckolön
Semesterersättning skall beräknas för 20 veckor.

Veckolönen är 400 kr

Semesterdagar/vecka $= \frac{25}{52}$

Semesterlön/semesterdag $= \frac{400}{5}$

Semesterersättningen $= \frac{20 \times 25 \times 400}{52 \times 5} = 769{:}20$

Beräkningsmetoden gäller även om arbetstagaren normalt arbetar alla dagar i veckan eller månaden liksom även om han normalt arbetar mindre antal dagar än 5 i veckan eller 21 i månaden.

Avräkning av förskottssemester

26 § 2 st

Enligt 18 § 2 st semesterlagen får en arbetsgivare under vissa villkor räkna av förskottssemester mot krav på semesterersättning. Regeln infördes i 1945 års semesterlag. Den syftar till att hindra att en arbetstagare som haft förskottssemester skall få dubbla semesterförmåner, när han slutar sin anställning. Enligt 1945 års lag fick arbetstagaren räkna av det antal dagar som han hade fått ut i förskott. Numera gäller att om en arbetstagare utan invändning tagit emot förskottssemester så kan den semesterersättning som han tjänat in minskas med så stor del av ersättningen som svarar mot förhållandet mellan den semester som har utgått i förskott och den semester som arbetstagaren förvärvat när anställningen upphör. Avräkningsrätten gäller dock inte om förskottssemester utgått mer än fem år före anställningens upphörande.

Följande exempel visar hur avräkningsregeln skall tillämpas. En arbetstagare har vid anställningens slut tjänat in 24 semesterdagar och 1 500 kronor i semesterersättning. Åtta dagars förskottssemester skall räknas av. I detta fall får 8/24 = 1/3 av semesterersättningen dras av. Arbetsgivaren skall alltså betala 1 000 kr i semesterersättning. För vecko- och månadsavlönade

räknas dock för enkelhetens skull antalet semesterdagar som har tagits ut i förskott av från antalet dagar för vilket semesterersättning skall utgå.

Avräkningsregeln kan endast tillämpas på verklig semesterledighet. En arbetsgivare kan inte ensidigt i efterhand förklara att viss ledighet som arbetstagaren haft under anställningen skall anses som semester, om det vid ledighetens beviljande inte varit meningen att så skulle ha varit fallet. I sådant fall får avräkning inte ske. Parterna kan också träffa avtal om att förskottssemester inte skall räknas av.

Hur går det om arbetstagaren inte har tjänat in lika många semesterdagar som han har tagit ut i förskott när han slutar en anställning? Kan arbetsgivaren då utan vidare göra avdrag på *slutlönen?* Frågan har prövats i målet AD 1956:9. AD ansåg att en rätt att dra förskottssemester på lönen inte direkt stred mot semesterlagen, men det måste finnas en uttrycklig överenskommelse om detta. Arbetsgivaren får alltså endast med stöd av avtal räkna av förskottssemester på lönen. En överenskommelse om avdrag som går utöver regeln i 18 § 2 st SemL får dock inte medföra att de årliga semesterförmåner som lagen ger arbetstagaren minskas. Om anställningen är reglerad genom kollektivavtal, måste också en rätt att göra avdrag på slutlönen ha stöd i detta.

Det räcker inte heller att parterna träffat överenskommelse om löpande kalenderår som kvalifikationsår för att arbetsgivaren skall få rätt att göra avdrag på lönen, om den anställde efter att ha fått ut hela semestern för kalenderåret lämnar anställningen före årets utgång (NJA 1957 s 224). Arbetsgivaren måste grunda återkravet på en överenskommelse.

Vid tillämpningen av 1938 års semesterlag, som i fråga om kvalifikationsår och semesterår i sak hade samma bestämmelser som den nu gällande lagen, ställde sig domstolarna till en början avvisande till tanken att från den omständigheten att arbetstagare haft semester dra några slutsatser om överenskommelse träffats om annat kvalifikationsår än föregående kalenderår (jfr AD 1940:11 och NJA 1941 s 269). Frågan kom upp på nytt i rättsfallet NJA 1945 s 240. I detta mål, som i frågan om bestämmande av kvalifikationstid för semester avgjordes av HD i dess helhet, ansågs en överenskommelse om att löpande kalenderår skulle vara kvalifikationsår för semester kunna komma till stånd utan att uttryckligt avtal träffas därom.

AD har nyligen prövat ett fall om avräkning av förskottssemester. Frågan gällde om avräkning skall ske, när arbetsgivaren inte kunnat styrka att överenskommelse träffats om förskjutning av kvalifikationsåret och tiden för uttagande av semestern, AD 1974:33. AD uttalar bl a.

> I och med att genom 1945 års semesterlag en regel om avräkning av förskottssemester tillfördes semesterlagstiftningen föreligger enligt arbetsdomstolens mening anledning att se annorlunda än tidigare på det förhållandet att arbetstagaren under det kalenderår då han anställdes utan invändning tar emot semester. Från båda parters synpunkt ligger närmast till hands att anta att avsikten har varit att semestern skall betraktas som förskottssemester på vilken avräkningsregeln är tillämplig och att i fråga om kvalifikationsår och tid för ånjutande av semester lagens bestämmelser skall gälla. Rättsfallet NJA 1945 s 240, vilket som förut framgått gällde tillämpning av 1938 års semesterlag, kan alltså inte längre anses vägledande.

AD fann att någon tyst överenskommelse mellan bolaget och de anställda om avvikelse från semesterlagens bestämmelser om kvalifikationstid för

semester ej kunde anses föreligga enbart på grund av det förhållandet att bolaget erbjudit och arbetstagarna tagit emot semester vid en tidigare tidpunkt än som kunde komma ifråga enligt semesterlagen. Någon annan omständighet till stöd för att tyst överenskommelse i nämnda hänseende skulle anses föreligga hade ej åberopats i målet. Den semester som arbetstagarna haft under år 1962 skulle därför betraktas som förskottssemester. Eftersom deras anställningar varat längre än fem år, hade bolaget inte rätt att vid bestämmande av deras semesterersättning göra avdrag för den i förskott åtnjutna semestern.

TCO har i sin skrivelse till socialdepartementet (se 1.3.2) anfört att avräkning av förskottssemester inte bör få ske om anställningen upphör oförvållat för arbetstagaren genom personalinskränkning, konkurs eller liknande tvångsmässiga åtgärder. Under alla förhållanden bör en avtrappningsregel införas så att tröskeleffekten inte blir så kraftig som för närvarande.

Kommittén har övervägt reglerna om avräkning av förskottssemester. Avräkningen bör göras mellan den semesterersättning som står inne hos arbetsgivaren, när anställningen upphör, och den semesterlön som faktiskt har betalats ut i förskott. Det är nödvändigt eftersom den nuvarande dagräkningen har övergivits i förslaget. Detta beräkningssätt är förmånligt för arbetstagaren, eftersom avdraget görs i det penningvärde och med den lön som gällde, när förskottssemestern togs ut. Arbetstagaren behöver alltså inte ta på sig inflationsrisken.

Den nuvarande femårsgränsen har fått stå kvar i förslaget. 1942 års semesterkommitté hade föreslagit en tvåårsgräns. I 1945 års lag fanns ingen tidsgräns alls. Den nuvarande femårsgränsen infördes på förslag av 1960 års semesterkommitté.

Lagen tillåter endast avräkning mot innestående semesterersättning. Slutlönen får endast tas i anspråk med stöd av avtal. Det är också vanligt att avtal om löpande kvalifikationsår förses med en klausul om rätt för arbetsgivaren att göra avdrag på slutlönen om arbetstagaren slutar anställningen innan all uttagen semester tjänats in. Det är uppenbart att avräkningsrätten i ett sådant fall kan slå hårdare än om arbetstagaren endast fått ut förskottssemester utan att avtal träffats om förskjutning av kvalifikationsår och semesterår.

Kommittén ser det närmast som ett komplement till anställningsskyddslagen att avräkning inte skall få ske i vissa fall då anställningen upphör utan arbetstagarens eget vållande. Sålunda bör avräkning aldrig ske då anställningen upphör på grund av sjukdom. Härför talar sociala skäl. Begreppet sjukdom[1] skall tolkas på samma sätt som i den allmänna försäkringen. Det är utan betydelse om arbetstagaren själv vållat sjukdomen eller olycksfallet som tvingat honom att sluta sin anställning. Huvudsaken är att det finns ett orsakssamband mellan sjukdomen och anställningens upphörande.

Avräkning skall vidare inte ske om arbetstagaren begagnar sin rätt att omedelbart frånträda anställningen enligt 6 § 3 st anställningsskyddslagen på grund av att arbetsgivaren i väsentlig grad har åsidosatt sina åligganden enligt anställningsavtalet. Å andra sidan bör avräkning alltid ske, när arbetstagaren avskedas med stöd av 18 § anställningsskyddslagen liksom då anställningsförhållandet upplöses på grund av att arbetstagaren uteblir från arbetsplatsen och avhåller sig från arbete under en längre tid.

[1] Se Hamdal m fl, Lagen om allmän försäkring, Stockholm 1972, s 25 f.

Vid egen uppsägning från arbetstagarens sida bör i regel avräkning ske. I vissa fall kan dock en uppsägning formellt anses ha skett från arbetstagarens sida, även om initiativet i själva verket kommer från arbetsgivaren. Det finns vissa sådana situationer, då en arbetstagare bör anses vara uppsagd av arbetsgivaren. Om t ex en arbetsgivare säger upp en arbetstagare på grund arbetsbrist, men denne därefter, för att snabbare kunna börja en ny anställning, själv säger upp sig skall han ändå anses vara uppsagd av arbetsgivaren på grund av arbetsbrist.

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida skall hänsyn tas till grunden för uppsägningen. Är arbetstagaren själv utan skuld till uppsägningen, skall avräkning av förskottssemester ej ske. Det gäller t ex sakligt grundade uppsägningar till följd av arbetsbrist, driftsinskränkning, organisationsförändringar, konkurs o d. Beror uppsägningen på förhållande som kan hänföras till arbetstagarens person, skall avräkning i regel ske. Arbetstagaren får alltså finna sig i avräkning på lönen vid sakligt grundade uppsägningar till följd av olovlig utevaro, ordervägran, olämpligt uppträdande eller andra former av misskötsamhet. I vissa undantagsfall kan sjukdom anses utgöra saklig grund för uppsägning. En visstidsanställning kan t ex brytas i förtid med iakttagande av skälig uppsägningstid, då en arbetsgivare vid långtidskontrakt inte längre kan utnyttja arbetstagarens arbetskraft på grund av sjukdom och det framstår som orimligt att han skulle vara bunden under den återstående kontraktstiden. Här griper dock regeln i punkten 1 in. Avräkning skall aldrig ske om anställningen upphör på grund av sjukdom, likgiltigt om det är arbetstagaren själv eller arbetsgivaren som säger upp anställningen.

Utbetalning av semesterersättning

27 §

Paragrafen reglerar utbetalningen av semesterersättningen. Detaljregleringen i 19 § SemL har förenklats något.

Om det av t ex datatekniska skäl är svårt att beräkna och betala ut slutlönen på den avlöningsdag som närmast följer efter anställningens upphörande, skall detta anses vara ett hinder enligt andra stycket. För månadsavlönade kan därför semesterersättningen betalas ut på den ordinarie avlöningsdag som infaller närmast efter det att hindret har upphört.

Överlåtelse av företag

28 §

Enligt 6 § SemL får inte överlåtelse av företag eller fartyg inverka på arbetstagares rätt enligt lagen. Bestämmelsen har haft samma ordalydelse i äldre lagar. Den innebär att förvärvaren även skall ta hänsyn till tiden före överlåtelsen vid beräkningen av de anställdas semesterförmåner. Vidare blir förvärvaren ansvarig mot arbetstagarna för semesterförmåner som har tjänats in men ej förfallit före överlåtelsen.

Ansvaret för semesterrätt som har tjänats in före överlåtelsen omfattar inte semester som rätteligen skulle ha utgått redan dessförinnan. Förvärvaren

är alltså inte ansvarig för semesterförmåner som har förfallit redan före överlåtelsen. Den nye ägaren kan exempelvis inte anses vara skyldig att betala förfallen semesterersättning till arbetstagare som redan före överlåtelsen har lämnat tjänsten.

Överlåtaren blir inte fri från ansvaret för de semesterförmåner som hänför sig till tiden före överlåtelsen bara för att den nye arbetsgivaren är skyldig att svara för dessa förmåner. Arbetstagaren kan alltså vända sig även mot överlåtaren för att kräva ut semesterförmåner som han har tjänat in före överlåtelsen. Det betyder dock inte att arbetstagaren kan göra anspråk på att få ut kontant semesterersättning redan i samband med överlåtelsen. Han måste vänta tills den normala semestertiden är inne. Det gäller även om arbetstagaren sägs upp i samband med överlåtelsen och därefter anställs på nytt av förvärvaren.

Förvärvarens ansvar avser endast den lagstadgade semesterrätten. Bestämmelsen är alltså inte tillämplig på den del av avtalad semester, som överstiger den som skall utgå enligt lagen.

Tvekan kan råda om vad som skall förstås dels med "överlåtelse" och dels med "företag". En överlåtelse av ett företag föreligger till en början, när företaget övergår till en ny ägare, alltså vid överlåtelse av äganderätten till ett företag. Regeln i 6 § omfattar även ombildning av rörelsen till bolag eller annan juridisk person, fusion med annat företag o dyl. Att äganderättsförhållandena inom ett bolag ändras, t ex genom att aktiemajoriteten i ett bolag övergår till en annan person som övertar funktionen som företagsledare berörs inte av regeln. Det är inte fråga om ett byte av arbetsgivare. Enligt rättspraxis (se exempelvis AD 1972:12, 1974:9 och 1974:28) anses inte arbetsgivares konkurs medföra att arbetstagares anställningsavtal automatiskt upphör.

Angående innebörden av begreppet överlåtelse av företag i 6 § SemL, se arbetsrättskommitténs betänkande "Demokrati på arbetsplatsen", SOU 1975:1 s 341 f.

Det kan ifrågasättas om begreppet företag endast avser överlåtarens rörelse i dess helhet eller även ett visst objekt för rörelsen. AD uttalade i domen 1941:36 att uttrycket företag inte bör tolkas så snävt att därmed skulle avses bara en på visst sätt organiserad rörelse i dess helhet. I den mån ett rörelseobjekt kan överlåtas i huvudsakligen samma former som rörelsen i dess helhet, torde enligt domstolen en sådan överlåtelse falla under detta lagstadgande. Såsom sådant rörelseobjekt nämner domstolen ett under arbete varande byggnadsverk.

Om en jordbruksfastighet överlåts, måste detta anses som en överlåtelse av företag. Den nye ägarens skyldighet att svara för semester, som belöper på tiden före egendomens förvärvande inträder om förvärvet har skett genom inrop på exekutiv auktion.

Om en förvärvare har infriat semesterförpliktelse som tjänats in före överlåtelsen får han regressrätt mot överlåtaren. Även förmånsrätt som har tillkommit arbetstagaren mot den tidigare arbetsgivaren följer med regresskravet (jfr NJA 1973 s 286).

I 4 § anställningsskyddslagen regleras rätten att tillgodoräkna sig tidigare anställningstid vid företagsöverlåtelse m m. Har företag eller del av företag övergått till ny arbetsgivare, får arbetstagaren tillgodoräkna sig tid under

vilken han har varit anställd hos den förutvarande arbetsgivaren. Med övergång av företag avses inte endast överlåtelse utan även utarrendering, ombildning av rörelsen till bolag eller annan juridisk person, fusion med annat företag, övergång genom arv etc (jfr prop 1973:129 s 235).

Arbetsrättskommittén föreslår i 24 § FKL en regel om bundenhet i vissa fall för den nye arbetsgivaren av den tidigare arbetsgivarens kollektivavtal vid "övergång av företag eller del av företag". Arbetsrättskommittén framhåller att begreppet övergång bör ha samma innebörd som i anställningsskyddslagen. Den anser att det bör kunna överlämnas åt rättstillämpningen att mera i detalj genomföra gränsdragningen kring begreppet (SOU 1975:1 s 342).

Regeln i 6 § SemL omfattar även det fall att endast en del av en rörelse övergår till en ny arbetsgivare. Att fartyg uttryckligen nämns i lagen vid sidan av företag får närmast uppfattas som ett exempel. Ordet fartyg kan därför utgå ur lagtexten. Vidare bör semesterlagen ändras så att den överensstämmer med motsvarande regler i 4 § anställningsskyddslagen och 24 § FKL. Övergång av företag och del av företag skall alltså inte påverka arbetstagares rätt enligt semesterlagen. Begreppet övergång skall ha samma innebörd i semesterlagen som i anställningsskyddslagen.

Avstående från semesterrätt

29 §

Detta stadgande saknar motsvarighet i gällande lag.

Enligt ILO-konventionen art 12 skall vissa förfaranden vara ogiltiga eller förbjudna. Det gäller *dels* eftergift av rätt till semester *och dels* avstående från semester mot ersättning eller annorledes.

Eftergift av semesterrätt och avstående från semester mot ersättning är ogiltiga enligt svensk rätt (jfr 2 § SemL, se även SOU 1962:44 s 238 f).

Avstående från semesterrätt mot ersättning kan ske i flera olika former. Antag att en arbetsgivare i syfte att kringgå utbetalningsregeln i 14 § SemL successivt "försträcker" arbetstagaren medel motsvarande intjänad semesterlön. När semestertiden är inne, kvittar arbetsgivaren sin "försträckningsfordran" mot kravet på semesterlön. Det har framhållits, att ett sådant kringgående av utbetalningsreglerna inte bör tolereras lika litet som en direkt överträdelse av 14 § (Sigeman, Lönefordran, 1967, s 330). Det enklaste sättet att komma till rätta med sådant kringgående torde vara att införa ett särskilt skydd för intjänad semesterrätt i kvittningslagen. Ett sådant skydd avvisades dock av departementschefen under lagens förarbeten (prop 1970:94 s 40). Skadestånd torde därför vara den enda påföljden mot kringgående av 14 § genom ett dylikt kvittningsförfarande (aa s 331 ö).

Kringgående av reglerna om inbetalning till semesterkassa genom privata uppgörelser, betraktas som kollektivavtalsbrott, vilket medför skadeståndsansvar (aa s 331). Arbetsgivaren anses inte i sådana fall skyldig att erlägga semestermedel till kassan. Arbetsgivaren tillåts också vid inbetalning av semestermedel till kassan att kvitta genfordringar på arbetstagaren mot fordran på semesterlön.

Ett annat förfarande som gränsar till avstående från semesterrätt mot

ersättning är pantsättning av fordran på semesterlön. Sådan pantsättning kan tillgå på så sätt att arbetstagaren utnyttjar den innestående semesterlönen som säkerhet för lån hos arbetsgivaren. Genom ett sådant förfarande kan uppenbarligen syftet med semestern äventyras. Sigeman (aa s 332) framhåller att frågan om inskränkningar i möjligheten att utnyttja semestermedel som kreditunderlag är ömtålig, eftersom arbetstagarnas möjligheter att erhålla långfristiga försträckningar av arbetsgivaren kan försämras i betydande mån. I samband med förarbetena till kvittningslagen anförde också departementschefen som ett skäl mot ett särskilt skydd för semestermedel, att följden härav kunde bli en restriktivare kreditgivning (prop 1970:94 s 40). Det kan också vara svårt att upprätthålla effektiva sanktioner mot dylika förfaranden, vilka ofta grundas på ett ömsesidigt intresse hos parterna. Den enda tänkbara påföljden är skadestånd. En viss garanti för att förbudsreglerna efterlevs har man i det fallet att parterna är bundna av kollektivavtal, som hänvisar till semesterlagen. Arbetstagarorganisationen kan då kräva allmänt skadestånd för kringgående av semesterlagen.

Kommittén anser att det är viktigt att förbudet mot avstående av semesterrätt mot ersättning uttryckligen framgår av lagen. Därest pantsättning av fordran på semesterlön sker i sådan form att den i sak kan jämställas med avstående från semesterrätt mot ersättning, skall pantsättningen också anses ogiltig enligt lagen. Sanktionen mot överträdelse av stadgandet i 29 § är skadestånd.

I vissa fall, t ex vid långtidssjukdom, är det inte möjligt att betala ut intjänad semesterlön i samband med semesterledighet. Sådana fall av faktisk omöjlighet skall inte betraktas som avstående av rätt till semester mot ersättning.

Arbete under semesterledigheten

30 §

Bestämmelsen svarar närmast mot 15 § SemL. Se även art 13 i semesterkonventionen, som medger att särskilda regler får ges på det nationella planet för det fall att en arbetstagare under semestern ägnar sig åt förvärvsarbete som strider mot ändamålet med semestern. Bestämmelsen tillkom närmast efter påpekande från svenskt håll under förarbetena till konventionen.

Det har föreslagits att någon motsvarighet till 15 § SemL inte skall tas in i den nya semesterlagen, då den anses föråldrad och svår att upprätthålla i praktiken.

Bestämmelsen grundas på den s k rekreationsprincipen och syftar till att understryka vikten av att arbetstagarna utnyttjar semestern för vila och avkoppling. Tas regeln helt bort, finns det inget som hindrar att semesterrätten förvandlas till en ren löneförstärkning. Bestämmelsen kan också tjäna som ett visst stöd att förmå en person att utnyttja sin semesterledighet. Lagen bör alltså så långt som möjligt säkerställa att arbetstagaren använder semestertiden för vila och vederkvickelse. Enligt förslaget förbjuds alltså arbetstagaren att under semesterledigheten utföra arbete i sitt eget yrke mot ersättning. Någon påföljd för brott mot stadgandet finns ej utan det får

närmast ses som ett moraliskt påtryckningsmedel och en erinran om vikten av att semestern utnyttjas.

Det kan inte anses skäligt att i likhet med 15 § SemL ge arbetsgivare rätt att helt innehålla semesterlönen, om arbetstagaren under någon del av semestern utför avlönat arbete inom sitt yrke. Ett sådant straffartat skadestånd som binds till semesterlönens storlek kan inte anses förenligt med allmänna skadeståndsrättsliga grundsatser, varför det har utelämnats i förslaget. Uppenbarligen har sanktionen enligt 15 § SemL inte haft nämnvärd betydelse i praktiken.

Stadgandet i 30 § av lagförslaget avser inte fall då en arbetstagare också annars har två eller flera anställningar. Förslaget gäller således endast fall då arbetstagaren har använt tid som är avsedd för semester till att utföra extra arbete mot ersättning i sitt yrke.

Skadestånd

31 §

Påföljden för en arbetsgivare som bryter mot semesterlagen är i första hand att han skall betala den semesterlön eller semesterersättning som arbetstagaren har rätt till. Om semesteråret gått till ända utan att arbetstagaren fått ut sin semester, kan arbetstagaren endast kräva ersättning i pengar. Han har alltså inte rätt att ta ut ledigheten under nästa år (AD 1940:15). Fordran på semesterlön och semesterersättning är en lönefordran, som inte kan jämkas med hänsyn till parternas större eller mindre skuld.

Arbetsgivaren kan också bli skyldig att betala skadestånd, om han bryter mot lagen. Det kan vara fråga om både ekonomisk och ideell skada. En ideell skada kan t ex bestå i att arbetstagaren får personligt obehag eller går miste om en förmån som han sätter stort värde på. En ideell skada kan i regel inte värderas i pengar. Skadeståndet skall bestämmas med hänsyn till den skadevållandes skuld, den skadelidandes eget förhållande, skadans storlek och andra omständigheter. Skadeståndet kan också nedsättas eller helt bortfalla.

Skadestånd enligt semesterlagen kan endast dömas ut till enskild arbetstagare. En organisation som arbetstagaren tillhör kan inte för egen del fordra skadestånd av arbetsgivaren vid brott mot lagen (AD 1943:97 och 1945:31). Innehåller kollektivavtal självständiga semesterbestämmelser, kan en organisation kräva skadestånd för överträdelse av dessa. Det är också vanligt att kollektivavtal innehåller en bestämmelse om att semester skall utgå enligt lag. En sådan hänvisning till semesterlagen innebär att kollektivavtalet reglerar semesterförmånerna i överensstämmelse med semesterlagen. Härav följer att kollektivavtalslagens skadeståndsregler blir tillämpliga, om arbetsgivaren inte följer semesterbestämmelserna, och den avtalsslutande arbetstagarorganisationen kan därvid bli berättigad till allmänt skadestånd för avtalsbrott. Det är inte ovanligt att allmänt skadestånd döms ut för brott mot kollektivavtal angående semester (AD 1967:10, 1968:16, 1969:20 och 24, 1970:35). I AD 1973:47 har allmänt skadestånd dömts ut till en organisation på grund av brott mot kollektivavtal, trots att det enskilda anspråket var preskriberat.

Om flera är skadeståndsskyldiga, skall skadeståndet fördelas efter vars och ens skuld. Regeln är hämtad från 24 § 1 p lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Samma princip gäller enligt kollektivavtalslagen. Däremot saknar anställningsskyddslagen en uttrycklig regel om fördelning av ansvaret mellan flera skadevållare (se prop 1974:88 s 184 ff).

1942 års semesterkommitté föreslog att den särskilda fördelningsregeln skulle slopas (SOU 1944:59 s 238). Man ansåg att det inte behövdes någon särskild fördelningsregel i semesterlagen. Endast om arbetsgivaren var ett enkelt bolag skulle en fördelningssituation kunna tänkas inträffa och man ansåg att det inte fanns några skäl att i semesterlagen göra avsteg från vad som annars gällde i fråga om bolagsmäns ansvar. Departementschefen fann emellertid att principen om skadeståndsskyldighetens fördelning efter skuld var bättre för semesterlagens del än en fördelningsregel efter bolagsrättsliga principer. Han åberopade särskilt att samma princip gällde i andra lagar på det arbetsrättsliga området. Vidare ansåg han att det inte kunde vara otänkbart att det kunde uppstå en fråga om fördelning av skadestånd även utan att ett bolagsförhållande förelåg. Regeln om fördelning efter skuld fick därför stå kvar i semesterlagen (prop 1945:273 s 154).

Kommittén anser att den särskilda fördelningsregeln i 21 § SemL har så liten praktisk betydelse att den bör utgå. Vidare är det självklart att semesterlön och semesterersättning skall betalas ut vid sidan av skadestånd. Någon erinran om detta självklara faktum har inte tagits med i förslaget. I övrigt föreslås endast vissa språkliga förenklingar som inte syftar till några ändringar i sak av principerna i den nuvarande lagen.

Preskription

32 §

Preskriptionstiden är två år enligt 22 § SemL. Fristen räknas inte från tiden för fordringens uppkomst. Den börjar i stället löpa först från utgången av det år, då arbetstagaren skulle ha erhållit den förmån som avses med anspråket. Det betyder att en arbetstagare som anser att han har fått för låg semesterlön år 1974, måste väcka talan därom före den 1 januari 1977.

I en PM från justitiedepartementet (DsJu 1975:11) har föreslagits en ny lagstiftning om preskription av fordringar. Enligt huvudregeln i förslaget skall den allmänna fordringspreskriptionen förkortas från 10 år till 3 år efter förfallodagen. En fordran skall dock alltid preskriberas senast 10 år efter tillkomsten, om den inte har förfallit till betalning dessförinnan och om inte preskriptionsavbrott har skett. Vidare föreslås en skärpning av reglerna om preskriptionsavbrott.

Kommittén föreslår att den tvåårige preskriptionstiden i semesterlagen förlängs till tre år. Därigenom blir själva preskriptionstiden lika lång som enligt förslaget till preskriptionslag. Preskriptionstiden börjar löpa från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha fått ut förmånen. Semesterdag som har sparats med stöd av 17 § skall läggas ut senast inom fem år från utgången av det semesterår då den annars skulle ha utgått. Det innebär att anspråk som hänför sig till sparad semesterledighet preskriberas sedan ytterligare tre semesterår har förflutit.

Preskriptionstiden avbryts endast genom att talan väcks. Med väckande av talan skall jämställas vissa andra åtgärder som framställande av kvittningsinvändning i rättegång, ansökan om betalningsföreläggande, bevakning i konkurs och sakens hänskjutande till skiljemän.

Rättegång i semestermål

33 §

Paragrafen överensstämmer med 23 § SemL. Av 15 § 3 st i kommitténs förslag framgår att den särskilda semesterlönen skall utgå enligt lagen om semesterlönefond. Den lagen har en särskild besvärsordning. Den ordning som gäller inom socialförsäkringen skall tillämpas vid överklagande och handläggning av besvär över beslut som rör semesterlönefonden.

Övergångsbestämmelser

Kommittén föreslår att den nya lagen skall börja tillämpas den 1 januari 1977. Då upphör den gamla lagen att gälla liksom den särskilda lagen om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

Det första semesteråret enligt den nya lagen börjar den 1 maj 1977 och löper fram till den 30 april 1978. Alla arbetstagare som omfattas av den nya lagen får rätt till 25 semesterdagar (fem veckor) från och med den 1 maj 1977 enligt det nya sättet för beräkning av antalet semesterdagar.

Det första "intjänandeåret" enligt den nya lagen blir tiden 1/1 1977–30/4 1977. Tiden omspänner alltså fyra månader.

En arbetstagare som har varit i arbete under hela år 1976 och som följt semesterlagens regler har förvärvat rätt till 24 semesterdagar vid full kvalifikation. Märk att dessa dagar inte kan jämställas med semesterdagarna enligt den nya lagen, eftersom lördagar inte räknas som semesterdagar i förslaget. Semesterlönen för de dagar som har tjänats in under år 1976 räknas självfallet ut enligt den gamla lagen. Den semesterlönen skall användas för att delvis bekosta den semesterledighet på 25 dagar som arbetstagaren får rätt till från den 1 maj 1977. Därtill kommer den semesterlön som tjänas in enligt den nya lagen under tiden 1/1 1977–30/4 1977, dvs under det första "intjänandeåret". Den semesterlönen räknas ut enligt den nya lagen. Övergången medför att en arbetstagare som har full kvalifikation under år 1976 och har haft lön under tiden 1/1 1977–30/4 1977 får betalt för mera än 25 semesterdagar. Det är en följd av förskjutningen av intjänandeåret. Det gäller under förutsättning att han följt lagens kvalifikationsregler. Den extra betalningen uppgår till en procent av lönesumman genom att arbetstagaren i princip får 13 % i semesterlön för de 25 dagarna i stället för 12 %.

Exempel

1. X har månadslön med 4 000 kr. Beräkningen skall grundas på lönen vid semestertillfället. X har tjänat in full semester, 24 dagar, under år 1976 och han har inte tagit ut någon semester före 1/5 1977.

Semesterlönen för år 1976 räknas ut med hjälp av regeln i 18 § 1 st 2 p SemL, dvs för varje dag skall semesterlönen uppgå till 1/25 av månadslönen. För de fyra första månaderna 1977 tillämpas regeln i 26 § 1 st 2 p förslaget, dvs för varje dag skall semesterlönen motsvara 1/21 av månadslönen. Det är alltså fel att lägga ut 25 betalda semesterdagar, vilket skulle leda till för låg semesterlön. Betalningen skall nämligen grundas på en intjänandeperiod av 16 månader. Samma gäller exempel B nedan, bara med den skillnaden att det avser veckolön.

A) Semesterlönen 1976 $= \frac{24 \times 4\,000}{25}$ $= 3\,840$

B) Semesterlön
1/1 77 – 30/4 77 $= \frac{4 \times 4\,000 \times 25}{21 \quad 12}$ $= 1\,587{:}30$

C) Semesterlön för
1/5 77 – 30/4 78 (A + B) $= 5\,427{:}30$

Om X har tagit ut viss del av den "gamla" semestern, t ex 8 dagar, under tiden 1/1–30/4 1977 skall den gamla semesterlönen minskas och räknas ut för 16 dagar.

2. Y har veckolön med 600 kr vid semestertillfället. Han har tjänat in full semester för år 1976 och har inte tagit ut någon semester före 1/5 1977.

A) Semesterlönen 1976 $= \frac{600 \times 24}{6}$ $= 2\,400$

B) Semesterlönen för tiden 1/1 77–30/4 77. Det gör 17 veckor + 1 dag.
Semesterlönen: $\frac{17 \times 25 \times 600}{52 \times 5}$ $= 980{:}77$

C) A + B $= 3\,380{:}77$

Har Y tagit ut viss del av den gamla semestern under tiden 1/1–30/4 1977 skall summan under 2 A minskas i motsvarande mån.

3. Z har tim- eller ackordslön.

Semesterlönen för den semester som får tas ut enligt den nya lagen fr o m den 1/5 1977 blir 9 % av inkomstunderlaget 1976 + 12 % av inkomstunderlaget under tiden 1/1–30/4 1977. Om "gammal" semester tas ut före 30/4, skall den summan dras av från 1976 års semesterlön.

Den semester som har förvärvats under år 1976, dvs enligt den gamla lagen, kan tas ut från den 1/1 1977 och fram till den 30/4 1978. Den tiden kan delas upp i två perioder, nämligen tiden 1/1 1977–30/4 1977 och tiden därefter, dvs det första semesteråret enligt den nya lagen 1/5 1977–30/4 1978. Semesterlön och semesterersättning som har förvärvats enligt den gamla lagen skall naturligtvis räknas ut enligt den gamla lagens regler.

Gammal semester kan tas ut under tiden fram till det första semesteråret i form av semesterledighet med lön eller i form av semesterersättning, om arbetstagaren slutar en anställning. På sådan semester skall reglerna i den

nya lagen tillämpas med undantag för 5 §. I stället för denna skall 8 § i den gamla lagen gälla. Det är alltså fråga om bl a vilka dagar som skall räknas som semesterdagar.

De semesterdagar som tas ut under tiden 1/1–30/4 1977 bör dras av från den semesterledighet som man får rätt till från och med den 1/5 1977. Annars skulle en arbetstagare kunna få en orimligt lång semesterledighet, om än viss del av denna inte är betald. Det kan dock gälla endast i bestående anställningar. Eftersom lördagar skall räknas som semesterdagar enligt den gamla lagen men inte enligt den nya, får man förvandla gamla semesterdagar till nya. En gammal semesterdag motsvarar ungefär 0,8 nya semesterdagar. Har A t ex tagit ut en vecka (6 dagar) av sin gamla semester i mars månad 1977 skall 6 x 0,8 = 4,8 dagar räknas av. Dagantalet höjs till 5 och A får rätt att ta ut 20 semesterdagar efter den 30/4 1977.

Vid tillämpning av 11 § 1 st och 12–13 §§ blir det första intjänandeåret enligt den nya lagen tiden 1/1 1977–30/4 1977.

Om löpande kalenderår gäller som intjänandeår för semester, kommer arbetstagaren att få ut fem veckors semester under år 1977 utan någon extra betalning.

De som har brutet kalenderår enligt avtal, t ex 1/7–30/6, får rätt till 5-veckors semesterledighet enligt huvudregeln efter den 1/5 1977. Under tiden 1/1–30/6 1977 tjänar de in semesterlön enligt den nya lagen. Den sammanlagda semesterlönen räcker dock inte för att få full semesterlön för fem veckors semester. Det kommer att fattas lön för ungefär tre semesterdagar.

Den som redan har fem veckors semester eller längre och följer lagens kvalifikationsregler, dvs föregående år, får ett tillskott till semesterlönen pga omläggningen.

Enligt den nya lagen försvinner särbehandlingen av okontrollerade arbetstagare. De skall behandlas som alla andra. Särskild semesterlön skall enligt 16 § 3 st SemL betalas ut senast den 30 juni näst efter kvalifikationsårets utgång, eller om kvalifikationsåret löper ut efter den 30/4, senast två månader efter dess utgång.

Om en okontrollerad arbetstagare slutar sin anställning under tiden 1/1–30/4 1977, skall semesterersättning betalas ut enligt reglerna i den gamla lagen. Står han kvar i anställningen därefter och har han ännu inte fått ut den särskilda semesterlön som han har tjänat in under 1976, har han rätt till semesterledighet enligt 4 § i förslaget. Vidare blir de nya reglerna om utbetalning av semesterlön gällande för honom. Det gäller även den särskilda semesterlön som han har tjänat in enligt den gamla lagen. Någon särskild bestämmelse om sådan semesterlön torde alltså inte behövas i den nya lagens övergångsregler.

Förlängningen av preskriptionstiden från två till tre år kräver en särskild övergångsregel. Fordringar som redan har preskriberats enligt den äldre lagen väcks inte upp, när den nya lagen träder i kraft. Den nya preskriptionstiden skall alltså gälla för fordringar som har uppkommit före den nya lagens ikraftträdande och som inte har preskriberats enligt den äldre lagen.

Som framgår av kap 11 föreslår kommittén att den särskilda semesterlagen för arbetstagare med radiologiskt arbete skall upphöra att gälla vid årsskiftet 1976/77. För att inte de som har en längre semester direkt på grund av

lagen skall behöva förlora denna förmån, bör de få behålla den så länge de sysslar med arbete som avses i lagen. Några mera detaljerade bestämmelser om övergången ges inte, utan kommittén förutsätter att parterna avtalsvägen reglerar anpassningen till den nya semesterlagen.

12.2 Lagen om semesterlönefond

Semesterlönefonden har till ändamål att jämnt fördela kostnaderna för sådan särskild semesterlön som arbetstagare tjänat in vid vissa former av ledighet enligt 15 § i förslaget till ny semesterlag (FSL). Den särskilda semesterlönen föreslås bli beräknad efter principer som nära ansluter till dem som gäller inom den allmänna försäkringen för uträkning av sjukpenning. Finansiering föreslås ske genom en särskild avgift från arbetsgivarna som bestäms efter samma grunder som socialförsäkringsavgifterna till folkpensioneringen och sjukförsäkringen.

Inledning

1 §

Rätten till särskild semesterlön är bestämd i semesterlagen. Lagen om semesterlönefond anger i huvudsak endast hur den särskilda semesterlönen skall beräknas och betalas ut. Av 15 § FSL framgår vilken frånvaro som grundar rätt till särskild semesterlön. Det gäller ledighet på grund av sjukdom eller vård av barn som berättigat till skattepliktig sjukpenning eller föräldrapenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL), sjukdom som berättigat till skattepliktig sjukpenning enligt lagen (1954:243) om yrkesskadeförsäkring eller närstående ersättningssystem, risk för överförande av smitta som berättigat till ersättning enligt lagen (1956:293) om ersättning åt smittbärare, viss vuxenutbildning och facklig utbildning samt tjänstgöring enligt 27 § och 28 § 1. värnpliktslagen (1941:967), lagen (1966:413) om vapenfri tjänst eller civilförsvarslagen (1960:74). Enligt 15 § 2 st FSL skall dock semesterlön inte utgå för tid efter det att arbetstagare oavbrutet varit frånvarande från arbetet under två intjänandeår.

Lagen gäller alla anställningsförhållanden i enskild och offentlig verksamhet. I 3 § ges regler om arbetsgivarinträde enligt vilka arbetsgivare som själv betalar ut särskild semesterlön får möjlighet att inträda i arbetstagarnas ställe. Semesterlönefondens anknytning till den allmänna försäkringen torde medföra att det arbetstagarbegrepp som utbildat sig inom socialförsäkringen kommer att gälla också den särskilda semesterlönen. Socialförsäkringens arbetstagarbegrepp överensstämmer med den praxis som utbildat sig kring SemL med vissa avvikelser. Dessa torde sakna reell betydelse.

1 §

Enligt 3 § första stycket FSL avses med semesterår tiden fr o m den 1 maj ett år t o m den 30 april nästa år. Motsvarande tid närmast före semesteråret

kallas intjänandeår.

Hänvisningen till den i FSL angivna tiden har betydelse för bestämmelserna i 5 och 7 §§. FSL ger möjlighet att avtala om att semesterår och intjänandeår skall omfatta annan tid av samma längd. Någon motsvarighet gäller inte enligt förevarande lagförslag, eftersom den särskilda semesterlönen av administrativa skäl måste betalas ut vid samma tid (se kommentaren till 7 §).

Arbetsgivarinträde

3 §

Reglerna om arbetsgivarinträde har sin förebild i den allmänna sjukförsäkringens bestämmelser i 3 kap 16 § AFL, enligt vilka arbetsgivare som betalar ut sjuklön till sina anställda får rätt att uppbära dessas sjukpenningförmåner.

För att bli gällande måste avtal härom ha träffats i form av kollektivavtal lägst på förbundsnivå (se specialmotiveringen till 2 § FSL).

Arbetsgivarinträde innebär att arbetsgivaren övertar arbetstagarens rätt till särskild semesterlön mot att han själv betalar ut den särskilda semesterlönen till de anställda. Som framgår av lagtexten gäller inträdet bara till den del det motsvarar vad arbetsgivaren betalat ut i särskild semesterlön. I avsnitt 10.3.5 har framhållits att det förutsätts att arbetsgivaren underrättar riksförsäkringsverket om vilka arbetstagare som omfattas av arbetsgivarinträdet. Till stor del torde detta kunna ske genom ADB-baserad avisering.

Arbetsgivarinträde kan tänkas vara till fördel särskilt om arbetsgivaren ändå enligt avtal måste betala särskild semesterlön på grund av förmåner som sträcker sig längre än semesterlagens. Reglerna om arbetsgivarinträde medför självfallet ingen skillnad i fråga om skyldigheten att bidra till fondens finansiering. Avgiften blir således densamma antingen arbetsgivarinträde äger rum eller inte.

Beräkning av särskild semesterlön

4 §

Den särskilda semesterlönen skall beräknas av riksförsäkringsverket med ledning av arbetstagarens semestergrundande inkomst. Denna inkomst fastställs av den allmänna försäkringskassa hos vilken arbetstagaren är inskriven. Det kan erinras om att enligt 3 kap 12 § AFL anses för rätt till föräldrapenning villkor om inskrivning hos försäkringskassa uppfyllt om det berott på åldersregeln (16 år) i 1 kap 4 § AFL att villkoret inte kunnat uppfyllas. Ledighet då föräldrapenning utgått med stöd av den kompletterande bestämmelsen i 3 kap 12 § AFL kommer också att grunda rätt till särskild semesterlön.

I paragrafens andra stycke sägs att den semestergrundande inkomsten skall motsvara arbetstagares sjukpenninggrundande inkomst av anställning enligt 3 kap 2 § AFL utan den begränsning till visst högsta belopp som anges i nämnda lagrum. Med sjukpenninggrundande inkomst avses den förvärvsinkomst i pengar samt värdet av naturaförmåner i form av fri

kost och bostad som den försäkrade per år tills vidare beräknas komma att ha av eget arbete. Därvid bortses enligt nu gällande regler från sådan del som överstiger 7,5 gånger det vid årets början gällande basbeloppet. Semesterlönen följer den ordinarie lönen utan begränsning. Vid beräkning av semestergrundande inkomst skall därför begränsningen uppåt av den sjukpenninggrundande inkomsten av anställning inte gälla. Däremot har det inte ansetts att det finns tillräcklig anledning att göra undantag för den nedre gränsen vid 4 500 kr som gäller för den sjukpenninggrundande inkomsten. Denna kommer därför också att gälla vid fastställande av semestergrundande inkomst. Det innebär i praktiken att reglerna om semestergrundande frånvaro inte får någon betydelse för inkomster från helt tillfälliga anställningar t ex feriearbeten för skolungdom i de fall sjukpenninggrundande inkomst (och därmed semestergrundande inkomst) inte beräknas för vederbörande.

5 §

Den särskilda semesterlönen föreslås för varje semestergrundande frånvarodag utgöra 12 % av den semestergrundande inkomsten vid tiden för ledigheten delad med 365. Med tanke främst på timstudiestödet inom vuxenutbildningen finns en tilläggsregel enligt vilken procentsatsen skall räknas på den faktiskt uppburna ersättningen under ledigheten, om ersättningen varit avsedd att täcka inkomstbortfallet under mindre än en halv dag. I fråga om procentsatsens storlek hänvisas till den allmänna motiveringen. Uppgift om hur många semestergrundande frånvarodagar varje arbetstagare haft får riksförsäkringsverket fram med ledning av det antal dagar för vilket det under intjänandeåret utgått ersättning till arbetstagaren. Uppgifter om sådana utbetalningar ackumuleras fortlöpande under intjänandeåret i databasen hos riksförsäkringsverkets tekniska byrå i Sundsvall.

Som framgått av den allmänna motiveringen skall arbetstagaren alltid vara tillförsäkrad en semesterlön som så nära som möjligt svarar mot inkomsten när semestern utgår. För att den som ökat sin arbetsinsats när semestern skall tas ut – t ex gått över från halvtid till heltid – skall få en semesterlön som svarar mot aktuell inkomst har i andra stycket tagits in en bestämmelse om att beräkningen av särskild semesterlön skall grundas på den semestergrundande inkomsten vid intjänandeårets utgång i stället för vid tiden för ledigheten, om det leder till högre semesterlön. Bestämmelsen blir tillämplig i alla fall då arbetstagarens semestergrundande inkomst höjts under tiden mellan ledigheten och intjänandeårets slut.

Utbetalning av särskild semesterlön

6 §

Den särskilda semesterlönen bör betalas ut i sådan tid att flertalet arbetstagare hinner få den före sin sommarsemester. En utbetalning som tar hänsyn till varje arbetstagares individuella semesteruttag har inte ansetts möjlig utan en omfattande administration och dryga kostnader. I lagförslaget har därför föreskrivits att den särskilda semesterlönen skall betalas ut av riks-

försäkringsverket senast den 15 juni efter intjänandeåret. Av utbetalningshandlingen bör framgå antalet semestergrundande frånvarodagar.

Personer som lämnat förvärvslivet på grund av pension eller av andra skäl föreslås i andra stycket få den särskilda semesterlönen utbetald samtidigt som beslutet om sjukpenninggrundande inkomst upphör att gälla. Detta förutsätts ske automatiskt.

Det kan tänkas fall då arbetsgivaren måste ha tillgång till uppgift om den särskilda semesterlön som betalats ut till arbetstagaren. Detta gäller särskilt vid beräkning av rätt till uppskjuten semesterledighet. Det förutsätts att riksförsäkringsverket i administrativ ordning kan utfärda de föreskrifter som visar sig nödvändiga.

Fondens finansiering och förvaltning

7 §

Semesterlönefonden skall finansieras genom en särskild avgift från arbetsgivarna. Avgiften skall beräknas på samma underlag som används för att fastställa socialförsäkringsavgifterna till folkpensioneringen och sjukförsäkringen. Avgiften har av riksförsäkringsverket beräknats till drygt en procent av avgiftsunderlaget. Man bör samtidigt hålla i minnet att underlaget för arbetsgivaravgifterna minskar när den nuvarande privilegieringen förs över till en kollektivt finansierad fond.

I fråga om debitering och uppbörd av avgift för finansiering av semesterlönefonden innebär bestämmelserna i paragrafens andra stycke att debitering och uppbörd av sådan avgift kommer att följa samma bestämmelser som gäller för övriga socialförsäkringsavgifter, d v s lagen (1959:552) om uppbörd av vissa avgifter enligt lagen om allmän försäkring m m.

8 §

Semesterlönefonden föreslås bli ställd under förvaltning av riksförsäkringsverket. Regeringen förutsätts utfärda närmare föreskrifter om förvaltningen. Det överskott som uppkommer i fonden, främst genom avkastningen av de insatta medlen – i den allmänna motiveringen har ränteinkomsterna uppskattats till ca 29 milj kr per år och driftskostnaderna till ca 14 milj kr – skall enligt förslaget gå till ändamål som tillgodoser arbetstagarnas behov av vila och rekreation under semestern. Tanken har härvid varit att överskottet skall användas till att finansiera bl a fritidsbyar och andra rekreationsanläggningar. Fördelningen av överskottsmedel ur fonden förutsätts ske i former som garanterar att arbetstagarna genom sina fackliga organisationer får det bestämmande inflytandet.

Besvär

9 §

I denna paragraf regleras den besvärsordning som skall gälla för ärenden enligt lagen om semesterlönefond. Den instansordning som gäller inom

socialförsäkringen skall tillämpas vid överklagande och handläggning av besvär över beslut som rör semesterlönefonden.

I enlighet med kommitténs förslag skall lagen om semesterlönefond träda i kraft den 1 januari 1977. Ersättning från fonden kommer därmed i allmänhet att betalas ut första gången i juni 1977 på grundval av den särskilda semesterlön som tjänats in 1/1–30/4 1977.

12.3 Annan följdlagstiftning

12.3.1 *Ändringar i AFL*

Enligt nuvarande lydelse av 3 kap 6 § AFL är den försäkrades skyldighet att till allmän försäkringskassa anmäla ändring i sina inkomstförhållanden inskränkt till ändring som påverkar rätten till sjukpenning eller sjukpenningens storlek. Som närmare utvecklats vid kommentaren till 4 § lagen om semesterlönefond skall för den semestergrundande inkomsten inte gälla den begränsning till 7,5 gånger basbeloppet som finns för den sjukpenninggrundande inkomsten. 3 kap 6 § AFL föreslås därför ändrad så att anmälningsskyldigheten beträffande inkomständringar blir oinskränkt. Ändringen av andra stycket är närmast redaktionell och föranleds också av de beräkningar som enligt kommitténs förslag skall göras av försäkringskassan för att fastställa den semestergrundande inkomsten.

12.3.2 *Skattelagstiftningen*

Den nya särskilda semesterlönen förutsätter vissa smärre ändringar i uppbördslagen (UL) och taxeringslagen (TL).

Den särskilda semesterlönen utgör inkomst av tjänst. Något särskilt tillägg i kommunalskattelagen om detta torde inte vara nödvändigt.

Vid utbetalning av den särskilda semesterlönen bör preliminär skatt dras av på samma sätt som vid den beskattade sjukpenningen. Skatteavdraget bör göras efter en schablontabell. Om den särskilda semesterlönen uppgår till ett mera betydande belopp, vilket kan vara fallet vid t ex långtidssjukdom, kan dock skäl finnas att göra avdrag enligt den vanliga skattetabellen. Avdragen för preliminär skatt och i förekommande fall kvarstående skatt föranleder viss ändring av UL. Möjlighet att differentiera skyldigheten att dra skatt från den särskilda semesterlönen bör skapas genom att regeringen får fullmakt att meddela särskilda bestämmelser i ämnet. Det sker lämpligen genom att regeringens behörighet enligt 3 § 3 mom UL utvidgas till att gälla även särskild semesterlön som betalats ut genom semesterlönefonden.

Riksförsäkringsverket skall lämna kontrolluppgift till ledning för taxering av den särskilda semesterlönen. En regel härom bör föras in i 37 § 1 mom 3 b TL.

12.3.3 *Anställningsskyddslagen*

En erinran om att återstoden av uppsägningstid som löper efter uppsägning från arbetsgivarens sida och som är sex månader eller kortare skall förskjutas enligt 8 § i förslaget, om den sammanfaller med semesterledighet, bör införas som ett nytt sista stycke i 11 § anställningsskyddslagen.

12.3.4 *Förmånsrättslagen*

Förslaget att preskriptionstiden skall förlängas från två till tre år och den nya rätten att spara semesterdagar under högst fem semesterår förutsätter vissa ändringar av förmånsrättslagen. Genom ändringen kommer alla semesterfordringar som inte är preskriberade att täckas av förmånsrätt. Vidare kommer sådana fordringar att skyddas av den statliga lönegarantin vid konkurs (se 2 § 1 st lönegarantilagen). Det kommer även att gälla semesterlön och semesterersättning för sparade semesterdagar.

De nya reglerna föreslås gälla från och med den 1 januari 1977. Har ansökan om konkurs gjorts tidigare, skall de äldre reglerna gälla. Om en fordran redan har preskriberats enligt den kortare fristen i 22 § SemL vid tiden för konkursansökan, har denna fordran inte förmånsrätt även om ansökan görs efter den 1 januari 1977.

12.3.5 *Utsökningslagen*

Arbetstagarens behov av semestervila skyddas på flera olika sätt vid utmätning o d. Innestående fordran på semesterersättning får sålunda överhuvudtaget inte utmätas utan att arbetstagaren har lämnat medgivande i utsökningsmålet. Samma skydd har fordran på semestermedel som innestår hos semesterkassa. Motsvarande bör gälla den särskilda semesterlönen enligt lagen om semesterlönefond. Kommittén föreslår därför ett tillägg av den innebörden till 67 b § 6. utsökningslagen.

Reglerna om införsel finns i införsellagen. Endast vissa i lagen uppräknade fordringar, främst underhållsfordringar och vissa skatter samt böter, får drivas in genom införsel. Fordran på semesterersättning är inte undantagen från införsel, och införsel får pågå även i samband med arbetstagarens semester. Även särskild semesterlön som står inne i semesterlönefonden skall kunna tas i anspråk genom införsel. Något särskilt tillägg härom i införsellagen behövs dock inte.

Reservationer och särskilda yttranden

1 Reservationer

a. *Bertil Axelsson*

Jag kan inte dela kommittémajoritetens uppfattning, att den särskilda semesterlagen för personer, som är sysselsatta i radiologiskt arbete, skall upphävas i samband med införandet av den femte lagstadgade semesterveckan. Ej heller anser jag, att den övergångsbestämmelse, som förutsätts i kommitténs betänkande – och som innebär, att de, som redan har en längre semester enligt den särskilda lagen, skall få behålla förmånen så länge de fortsätter med radiologiskt arbete – är tillfyllest eller grundad på riktiga bedömanden.

Den särskilda semesterlagen är motiverad av medicinska skäl. Det förhållandet att standardstegringen i samhället nu bedömts tillåta en ytterligare förbättring av den allmänna semesterrätten kan – enligt min mening – inte vara ett motiv att häva den lagstiftning, som ger möjlighet till sex veckors semester vid radiologiskt arbete. Den tänkta övergångsbestämmelsen är otillfredsställande, därför att den fortsättningsvis kommer att ge dagens lagliga skydd bara till personer, som redan är sysselsatta med radiologiskt arbete – men inte till nytillträdande inom de aktuella arbetsområdena. Övergångsbestämmelsen är därtill ologiskt utformad, därför att den framställer den extra semesterrätten som en ren förmånsfråga och inte – vilket självklart borde vara fallet – som en fråga grundad på de skyddsmotiv, på vilka den särskilda semesterlagen helt och fullt bygger.

Strålskyddsinstitutet har i ett yttrande i ärendet anfört, att radiologiskt arbete numera bedrivs under så betryggande förhållanden, att skäl för en semesterförlängning inte längre föreligger. Jag tillåter mig betvivla riktigheten i den uppfattningen och hänvisar i sammanhanget bl a till yttranden från Svenska Radiologförbundet och Medicinsk-tekniska Assistentföreningen, som bägge starkt kritiserar strålskyddsinstitutets kategoriska påståenden.

På rent principiella grunder anser jag också det vara anmärkningsvärt, att kommittémajoriteten – i tider, när äntligen skyddsfrågorna i arbetslivet har börjat uppmärksammas på allvar – föreslår borttagandet av en befintlig skyddslag utan att samtidigt föreslå ersättningsåtgärder av minst likvärdig kvalitet.

Jag reserverar mig alltså mot kommittémajoritetens förslag att upphäva den särskilda semesterlagen för radiologiskt arbete och hävdar, att de an-

ställda i sådan verksamhet också fortsättningsvis bör ha kvar en laglig rätt till sex veckors semester.

b. *Sven-Olof Cronqvist*

Jag delar inte kommitténs majoritets mening att lagen om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete, den s k särskilda semesterlagen, skall upphävas i samband med att den femte semesterveckan införs.

Vid sitt ställningstagande utgår kommitténs majoritet från att radiologiskt arbete numera bedrivs under så betryggande förhållanden att skäl för en semesterförlängning inte längre föreligger. Det är riktigt att skyddet vid radiologiskt arbete förbättrats sedan den särskilda semesterlagen har tillkommit 1946. Men det har också tillkommit en ny apparatur, t ex telegammaapparater (koboltkanon) av vilka var och en innehåller den största ansamlingen radioaktiva isotoper utanför atomkraftverken. Det kvarstår dock grupper av personal bland sjukvårdsbiträden, sjuksköterskor, röntgendiagnostik- och radioterapiassistenter samt läkare som fortfarande måste exponeras för betydande stråldoser i sitt arbete. Dessa personalgrupper är visserligen små, men deras medverkan är helt nödvändig för vissa av sjukvårdens viktiga funktioner främst vid

1. angiografier, kateterinläggningar och punktionsdiagnostik under röntgengenomlysning,
2. användandet av framför allt telegammautrustning, men även implantationer och applikationer av radioaktiva nuklider,
3. radiuminlägg vid behandling av livmodercancer

samt i vissa fall dessutom vid mätning, kontroll och distribution av stora mängder radioaktiva isotoper samt röntgenundersökningar av barn och äldre eller av annan anledning nedkomna patienter samt handikappade, där personal ofta måste stödja och hålla patienten för att undersökningen skall kunna utföras.

Jag instämmer i att huvudprincipen vid strålskyddsarbetet bör vara att fullgott skydd skall gå före varje annan åtgärd. De personalgrupper, för vilka fullgott strålskydd har kunnat ordnas från anställningens början, bör i enlighet därmed inte längre beviljas förlängd semester. Det kvarstår dock onekligen även i dagens läge viktiga grupper av personal vilkas strålexposition även vid fullgott strålskydd inte kan undvikas i samband med livsviktig behandling eller för patientens liv betydelsefull diagnostik.

Strålskyddsinstitutet anför i sitt yttrande att ingen gängse hypotes finns som stödjer att en reducering av årsarbetstiden skulle ha en riskminskande verkan annat än genom förkortning av exponeringstiden. Det finns dock obestridligen ännu mindre någon hypotes som stödjer motsatsen. Risken för strålskador är visserligen proportionell mot stråldosen och detta gäller med stor sannolikhet även små doser. Vissa förändringar som uppstår efter strålexposition är dock reversibla och kan genom olika mekanismer läka ut om ny dos ej ges inom kort.

Jag har intet att invända mot en skärpning vid tillämpning av gällande bestämmelser. Endast de nyanställda som arbetar med uppgifter, vilka med-

för väsentligt ökade risker för strålexposition, bör i fortsättningen beviljas förlängd semester. Med fortsatt förbättring av strålskyddet inom sjukvården kommer därigenom sannolikt allt mindre personalgrupper behöva beviljas förlängd semester.

Jag vill framhålla att det finns redan nu svårigheter att rekrytera personal för arbetsuppgifter inom sjukvården som är förenade med uppenbara risker för ökad strålexposition. Den förlängda semestern för personal i utsatt radiologiskt arbete har varit en viktig rekryteringsbefrämjande faktor. Fråntagande av denna anställningsförmån, utan erbjudande av en jämförbar kompensation, kan leda till ökade svårigheter att rekrytera personal till dessa utsatta arbetsuppgifter, särskilt i dagens läge då strålexposition påtalas nästan dagligen i den allmänna debatten och i massmedia. Dessa rekryteringssvårigheter kommer att drabba en tredje part, patienter som är i behov av undersökningar och behandlingar där strålexposition av viss personal är en förutsättning för åtgärdens genomförande.

Jag vill mot den ovan anförda bakgrunden förorda att tillämpningen av den nu gällande särskilda semesterlagen för personal i radiologiskt arbete skärpes, men att lagen bibehålles med hänsyn till den personal som fortfarande måste exponeras eller riskeras exponeras för relativt stora doser av joniserande strålning även vid fullgott strålskydd. Jag finner att semesterkommittén inte har kunnat erbjuda dessa personalgrupper någon bättre kompensation än den som erbjuds enligt den särskilda semesterlagen. Jag instämmer samtidigt i att de som redan har förlängd semester på grund av radiologiskt arbete bör få bibehålla denna förmån.

Jag vill slutligen påpeka att det finns misstro hos personalen på många arbetsplatser mot de mätningar som strålskyddsmyndigheten genomför. Vid dessa mätningar lär på många arbetsplatser dosimetrar placeras företrädesvis på kroppsdelar som är relativt väl skyddade och sällan eller inte alls på de mest exponerade, händer och ansikte. Dosmätningar på de mest exponerade kroppsdelarna bör beaktas i framtiden vid tillämpning av semesterlagens bestämmelser och vid jämförelse mellan personalen i radiologiskt arbete inom sjukvården och på andra arbetsplatser.

c. *Erik Forstadius*

Även om det hade förhållit sig så att jag ej anmält någon erinran mot enskildheter i det föreliggande betänkandet skulle den för mig avgörande frågan vara hur betänkandet i sin helhet är utformat och hur dess praktiska tillämpning ter sig. I sådant hänseende vill jag såsom min uppfattning omedelbart uttala att förslaget icke i nuvarande skick kan läggas till grund för lagstiftning. Redan en direkt genomläsning på lagtext och motiv visar att betänkandet innebär en utomordentlig komplexitet. Om man med erfarenheter från det praktiska livet närmare analyserar betänkandet förstärkes detta intryck i än högre grad. Den nuvarande semesterlagen, som icke är utan en hel del tolknings- och tillämpningsproblem, framstår som ett mönster av enkelhet i jämförelse med det föreliggande förslaget.

Enligt min uppfattning bör det fortsatta lagstiftningsarbetet inriktas på de punkter vilka framstår som centrala och såsom politiskt mer eller mindre redan bestämda. Hit hör i första hand grundtanken avseende fem veckors

betald semesterledighet under 1977. Detta önskemål kan realiseras genom att gränsen mellan intjänandeår och semesterår fr o m 1977 förskjutes till den 1 april. Det är också möjligt att fr o m 1977 slopa de nuvarande kvalifikationsreglerna såvitt gäller själva rätten till fem veckors ledighet. Vidare är det möjligt att göra rimliga förbättringar beträffande de nuvarande privilegiereglerna, och detta utan att genomföra det i betänkandet föreslagna riskfondsystemet vilket i sin tillämpning innebär utomordentliga problem och som medför märkliga resultat. Slutligen föreligger icke heller några problem med att, i fråga om semesterförläggningen, inskriva regler rörande det samrådsförfarande som redan är en vanlig företeelse i företagen.

En inriktning på de angivna huvudpunkterna är otvivelaktigt till fördel såväl för gången i det fortsatta lagstiftningsarbetet som för arbetsmarknadsparternas möjligheter att informera om de nya reglerna och göra nödvändiga anpassningar till dessa. Arbetsmarknadsparterna har under 1976 jämväl den utomordentligt krävande uppgiften att informera om och söka avtalslösningar med anledning av den pågående arbetsrättsreformen.

Av det redan sagda framgår att jag tar avstånd från det i betänkandet föreslagna riskfondsystemet. Av det anförda följer även att jag anser förutsättningar saknas för genomförande i nuläget av betänkandets förslag rörande uppsparad semester. Förslaget på denna punkt bidrager i hög grad till den komplexitet jag förut berört, och förslaget är dessutom icke genomarbetat.

Likaså framgår av det tidigare sagda att jag icke kan ansluta mig till förslaget att gränsen mellan intjänandeår och semesterår skall förläggas till den 1 maj. En sådan tidpunkt skulle för många företag ej medge tillräckligt rådrum för semesterlöneberäkningarna och skulle dessutom betyda ett väsentligt administrativt merarbete för företagen eftersom de tvingades bryta systemet att beräkna lönerna per kalenderkvartal. Företagen är redan nu mer än tillräckligt belastade med uppgiftslämnande och redovisningsmässiga arbetsuppgifter.

Med hänsyn till vad jag redan anfört angående nödvändigheten att begränsa och förenkla det föreliggande lagförslaget finner jag ej anledning att i det följande redovisa alla ytterligare invändningar utan nöjer mig med att ange några av de viktigaste.

Beträffande de ekonomiska frågorna reserverar jag mig mot den överkompensation som betänkandet i olika hänseenden innehåller. I förgrunden står 12-procentsfaktorn vilken har sin motsvarighet i den gällande lagens 9-procentsregel. Siffran 12 % innebär mer än en fördubbling av den överkompensation som redan finns inbyggd i 9-procentsregeln. Det finns desto mindre anledning till denna fördubblade överkompensation om man tar hänsyn till lagförslagets innehåll i övrigt, bl a förskjutningen av intjänandeåret. Någon "avrundning" behöver icke vidtas i våra dagar, men skall en sådan ske ligger det uppenbarligen närmare till hands att avrunda till 11 % än till 12 %. Eljest bör matematiska regler gälla för beräkningen av vad den nytillkommande femte semesterveckan är värd.

Med all förståelse för behovet av viss revidering av de nuvarande privilegieringsgrunderna i semesterlagen finner jag att betänkandet sträcker sig avsevärt längre än som kan motiveras utifrån ett anställningsförhållande. I särskild grad gäller detta förslagen rörande studieledighet och värnpliktstjänstgöring. Även i övrigt finns emellertid fog för anmärkningar. Sålunda

är det en väsentlig brist att icke något försök till samordning gjorts mellan å ena sidan semesterlagens privilegieringsregler och å andra sidan de förmånsregler enligt lagen om allmän försäkring och yrkesskadeförsäkringslagen som är tillämpliga vid fall av långtidsfrånvaro på grund av vanlig sjukdom eller yrkesskada. Den överkompensation som redan i dagens läge gör sig gällande borde man åtminstone söka komma till rätta med då det nu föreslås att även vanlig sjukdom – med slopande av semesterlagens nuvarande 90-dagarsbegränsning – skall jämställas med yrkesskadefall.

Rätten till fem veckors ledighet motsvaras icke, som man möjligen skulle kunna tro, av en däremot svarande skyldighet för arbetstagaren att mottaga ledighet av samma längd. Arbetstagaren ges i stället rätt att med kort varsel bestämma att han endast önskar sådan ledighet som anses svara mot full semesterlön. Denna avkortning av semesterledigheten föreslås gälla t o m i fall av semesterstängning. Samtidigt är arbetsgivaren under skadeståndsansvar ålagd att med en långtgående varselskyldighet planera för den fulla femveckorsledigheten och – om arbetstagaren samtycker därtill – tillse att den realiseras. – Det torde icke vara svårt att inse vilka problem som enbart detta förslag i betänkandet ställer arbetsgivaren inför.

En fråga av avgörande betydelse för den praktiska tillämpningen av all semesterlagstiftning gäller möjligheten till avtalsreglering. Betänkandets ståndpunkt i denna fråga är klart otillfredsställande.

Begränsningar anges i stor mängd, och detta icke endast i fråga om enskilda avtal utan även i fråga om traditionella kollektivavtal. Begränsningarna motiveras regelmässigt med en hänvisning till § 2 i lagförslaget. Motiveringen innebär ett cirkelresonemang. I den färdiga lagen är tillämpningen av § 2 helt beroende av det innehåll som getts de övriga bestämmelserna i lagen. Något hinder för att i lagstiftningssammanhang ge dessa övriga bestämmelser det innehåll man önskar föreligger uppenbarligen icke. Praktikens krav måste med nödvändighet medge avtalsregleringar vilka betänkandet med sitt nuvarande cirkelresonemang i större eller mindre grad underkänner. Ett sådant praktiskt fall är avtal om att bibehålla kalenderåret som intjänandeår för semesterlön. Ett annat exempel är arbetsgivarens behov av att åtminstone med nyanställda kunna träffa överenskommelse i frågan huruvida och i vilken utsträckning den anställde under semesteråret önskar obetald semesterledighet. I sistnämnda fråga intar betänkandet i stället t o m den ståndpunkten att icke ens kollektivavtalsreglering är möjlig.

I korthet vill jag härutöver framhålla att förslagen rörande *uppsägningstid – semester* och om förlängd *preskriptionstid* saknar bärande grund. Ett innefattande av *familjemedlemmar* under lagens tillämpningsområde kan icke i verkligheten tillämpas och bör därför icke heller föreskrivas. Tillämpning av samtliga bestämmelser i semesterlagen på s k *okontrollerade arbetstagare* är praktiskt omöjligt; förslaget är icke genomtänkt. Det föreslagna förbudet mot inräknande av *helgdagar* och vissa *helgdagsaftnar* i semestern sträcker sig längre än som är sakligt motiverat då det gäller en lag om fem veckors semester. Regelns tillämpning i praktiken skulle dessutom medföra åtskilliga besvärliga problem.

Vad slutligen gäller motiven i betänkandet ger de mig anledning till erinran på så många punkter att jag saknar möjlighet att här beröra dem utöver vad som redan i viss mån skett. Jag vill blott som exempel framhålla att

jag icke kan ansluta mig till de olika uttalanden som görs angående det stora värdet av en allomfattande semesterfond.

2 Särskilda yttranden

a. *Bengt K. Å. Johansson, Georg Normark och Gerhard Wikrén*

De sakkunniga föreslår att även grundutbildningen vid värnplikt och vapenfri tjänst skall grunda rätt till särskild semesterlön, om den värnpliktige varit anställd viss tid före inryckningen. Enligt vår mening är förslaget i denna del inte tillräckligt utrett.

Om förslaget genomförs skulle detta innebära att de som kommer i åtnjutande av rätten till semester för grundutbildningen skulle få dubbla ledigheter med ersättning, eftersom övningsuppehållet med den ersättning som utgår då avsetts utgöra en motsvarighet till semesterförmåner.

Ett genomförande av förslaget skulle också betyda att de som har gått ut i förvärvslivet före grundutbildningen skulle få en förmånligare ställning än den stora grupp av värnpliktiga som får anställning först därefter, trots att båda grupperna under den tid det är fråga om utför samma prestation. Även inbördes mellan dem som är anställda före inryckningen skulle värnpliktstjänstgöringen medföra olika stora förmåner beroende på skillnader i fråga om lönenivå före inryckningen.

Enligt vår mening bör grundutbildningen därför inte nu göras semestergrundande. Om frågor, som rör semester för nytillträdande och eventuell semesterkvalificering vid perioder av arbetslöshet och arbetsmarknadsutbildning senare tas upp till övervägande, synes i samband därmed böra övervägas även frågan om och i vad mån grundutbildning bör grunda rätt till semesterlön. Som ett alternativ kan då övervägas införande av en rätt att spara före värnplikten intjänad semesterlön till semestertillfället närmast efter utryckningen.

b. *Eric Johansson*

1 *Angående semesterlönefonden*

Rätten till semestergrundande frånvaro har i förslaget till ny semesterlag (FSL) väsentligt utvidgats, vilket innebär ökade kostnader för arbetsgivarna. Semesterlönefonden har till ändamål att jämnt fördela kostnaderna för sådan särskild semesterlön som intjänas enligt 15 § FSL. Ur riskfördelningssynpunkt synes fonden få sin största betydelse för de mindre företagarna inom det privata näringslivet. De offentliga arbetsgivarna har inte behov av ett fondsystem för att klara åtaganden enligt 15 § FSL. Det är vidare troligt att många arbetstagare kommer att uppfatta systemet med semesterlönefond negativt. Att få semesterlönen utbetald från olika håll och vid olika tidpunkter och dessutom i en del fall beräknad på olika intjänandeår, kan inte betraktas som fördelaktigt och enkelt. Med hänsyn till att reformen ändå kan ha betydelse för vissa arbetsgivare och arbetstagare och därmed få ett visst värde från samhällssynpunkt vill jag dock inte mot-

sätta mig förslaget om semesterlönefond. Jag vill emellertid påpeka följande.

Vare sig de kommunala arbetsgivarna väljer arbetsgivarinträde eller ej kommer administrationen av den särskilda semesterlönen att bli mer betungande än tidigare bl a på grund av att arbetsgivarna måste tillämpa en mångfald regler och rutiner för beräkning av semesterlönen. Administrationskostnaderna för fonden blir till den del kostnaderna hänför sig till de kommunala arbetsgivarna, en merkostnad för dessa. Driftkostnaderna för fonden har i 1975 års kostnadsläge beräknats till ca 14 milj kronor/år, arbetsgivarnas kostnader för systemet oräknade. Det kan ifrågasättas om kommuner och landsting skall bekosta fördelar som uppnås av andra arbetsgivare. De kommunala och landstingskommunala arbetsgivarna bör inte komma i en ofördelaktigare situation ur ekonomisk och administrativ synpunkt än vid eget handhavande av hela administrationen för beräkning och utbetalning av särskild semesterlön till arbetstagarna. Jag förutsätter att kommunal- och landstingsskatt för särskild semesterlön som utbetalas genom försäkringskassorna tillfaller de kommunala huvudmännen enligt gällande skattelagstiftning.

Semesteråret för särskild semesterlön omfattar tidsperioden 1 maj t o m 30 april följande år. Utbetalning av särskild semesterlön skall ske senast den 15 juni efter intjänandeåret. Vid reformens ikraftträdande den 1 januari 1977 bör därför inbetalning av arbetsgivaravgifter till riksförsäkringsverket för att finansiera fonden äga rum först från och med den 1 januari 1978 för utbetalning till arbetstagare senast den 15 juni detta år. På så sätt kommer omkring hälften av avgifterna att inbetalas i förväg och hälften i efterhand och räntebelastningar åt ena eller andra hållet undviks.

2 *Angående procenttalen i 14 och 20 §§ FSL och 5 § lagen om semesterlönefond*

I konsekvens med det utökade antalet semesterdagar måste procenttalet för beräkning av semesterlönen till tim- och ackordsavlönade ändras. Motivering saknas emellertid för avrundning av procenttalet på det sätt som kommitténs majoritet enats om.

Procentsatsen i 14 § FSL för beräkning av semesterlön har föreslagits till 12. Denna procentsats bör enligt min uppfattning vara 11,5. Vid fastställande av procentsatsen måste uppmärksammas på vilka grunder procentsatsen i nuvarande semesterlag fastställdes. En exakt beräkning för 4 veckors semester skulle då ha givit 8 1/3 %. Majoriteten i 1960 års semesterkommitté höjde till 8,5 % medan en reservant föreslog 9 %. Vid det slutliga fastställandet av 9 % angavs, att hänsyn därmed tagits bl a till den normala löneökningen under semesteråret. Denna höjning med 1/2 % har beräknats kompensera en ökning av lönen med ca 5,9 % under semesteråret. Denna kompensation måste kunna gälla även nu, i synnerhet som intjänandeåret flyttats fyra månader närmare den normala semesterperioden än vad som är fallet enligt nuvarande semesterlag. Vid fastställande av procentsatsen i den nya lagen bör man därför utgå från de 9 % som gäller i nuvarande semesterlag. En direkt översättning av 9 %-regeln ger talet 11,25 %. Med viss avrundning uppåt kan emellertid 11,5 % utgöra ett lämpligt tal.

Utredningens majoritet har fastställt procentsatsen för beräkning av se-

mesterlön för sparad semester (20 § FSL) till 0,48. Detta är matematiskt riktigt om procentsatsen i 14 § bestämmes till 12. Då procentsatsen i sistnämnda paragraf enligt mitt förslag bör vara 11,5, blir talet i 20 § med tillämpning av samma beräkningssätt 0,46.

Procentsatsen för beräkning av särskild semesterlön enligt 5 § lagen om semesterlönefond har föreslagits till 12, d v s till samma procenttal som gäller för beräkning av semesterlön enligt 14 § FSL. Vid beräkning av semesterlön enligt 14 § FSL ingår inte semesterlön i underlaget, vilket däremot är fallet vid beräkning av särskild semesterlön enligt 5 § lagen om semesterlönefond. Detta beror på att särskild semesterlön beräknas på den sjukpenninggrundande inkomsten, vilken inbegriper även semesterlön. Att under sådana förhållande överföra procentsatsen 12 från 14 § FSL till semesterlönefondens bestämmelser om beräkning av särskild semesterlön är sålunda felaktigt. Med hänsyn till att semesterlönen av praktiska skäl skall ingå i den semestergrundande inkomsten måste procentsatsen för beräkning av särskild semesterlön bli en annan. Med utgångspunkt från min uppfattning att procenttalet i 14 § FSL bör vara 11,5 % bör procenttalet för beräkning av den särskilda semesterlönen vara 10,5.

Erinringar mot procenttalen skall ses mot bakgrunden av att semesterkommittén icke tagit upp frågan om förstärkt semesterlön. I så fall hade naturligtvis semesterlönenivån måst bedömas från helt andra utgångspunkter.

3 *Angående rätten till särskild semesterlön vid militär grundutbildning och motsvarande vapenfri tjänst*

Enligt förslaget skall all tjänstgöring enligt 27 § eller 28 § 1. värnpliktslagen utgöra semestergrundande tid. Jag anser att kostnader för försvaret är en angelägenhet för statsmakterna och att sådana kostnader ej på ena eller andra sättet skall belasta de kommunala huvudmännen, som har kostnadsansvar för andra samhällsåtaganden.

Ett annat motiv för att grundutbildningen inte skall kvalificera för semester är att förmånen genom förslaget inte kommer alla värnpliktiga till del. Värnpliktig som på grund av sjukdom, studier etc inte råkar vara arbetstagare vid tidpunkten för värnpliktens fullgörande, går miste om förmånen. Denna skillnad mellan grupper av värnpliktiga måste för den enskilde berörde uppfattas som orättvis. Slutligen kan bestämmelsen missbrukas genom skenanställningar före värnplikten. Kommittén har visserligen föreslagit att rätt till sjukpenning på grund av inkomst skall ha förelegat under fem månader närmast före inryckningsdagen. Detta utesluter inte missbruk och medför gränsdragningar, som för den värnpliktige framstår som orättvisa och omotiverade.

Jag anser att den semestergrundande värnpliktstjänstgöringen inte bör utvidgas i förhållande till nu gällande semesterlag vad avser slaget av tjänstgöring. Om majoritetens förslag i denna del skall kunna accepteras, bör staten ta kostnadsansvaret för den särskilda semesterlön, som hänför sig till sådan utökad semestergrundande värnpliktstjänstgöring.

c. *Ola Nyquist*

Den föreslagna femte semesterveckan skall som närmare angivits i lagförslagets 17–21 §§ kunna sparas i högst fem år. Maximalt skall alltså under det sjätte året kunna uttagas sammanlagt tio veckor. Enligt mitt förmenande hade det emellertid också varit angeläget att man i motivskrivningen hade uttalat en *viljeinriktning mot ett mera flexibelt system* än det som nu föreslås. Rätten att spara semesterdagar har begränsats till att avse de enligt förslaget tillkommande semesterdagarna och tidsgränsen är alltså satt till fem år utan närmare angivande av skälen härför. Förvisso talar praktiska skäl och jämlikhetshänsyn för att man nu och under en försöksperiod stannar vid de föreslagna begränsningarna. Sålunda kan rätten att spara semesterdagar endast utnyttjas av arbetstagare som står kvar i samma anställning, eftersom det inte finns någon anordning för att föra över semesterlön från en anställning till en annan. Och personalomsättningen är stor i vårt land; enligt uppgift omkring 20 % varje år. Det är också klart att en viss grundsemester alltid måste utgå och garantier måste skapas mot att ledighet växlas mot pengar. Det kan inte heller uteslutas att det nu föreslagna utbetalningssystemet redan under en femårsperiod kan orsaka arbetsgivarna betydande praktiska svårigheter, inte minst med hänsyn till de olika anställningsformer som kan gälla för en och samma arbetstagare under den angivna tiden. Jag har också stor förståelse för att det nya systemet successivt måste anpassas till andra betydelsefulla socialpolitiska arrangemang. Utifrån målsättningen om vidgad valfrihet i arbetslivet och ökade möjligheter för envar till en meningsfull längre sammanhängande ledighet har jag emellertid den meningen att kommittén bort uttala att det i och för sig hade varit önskvärt med en större flexibilitet i systemet men att denna fråga närmare får prövas sedan erfarenheter vunnits av det nu föreslagna systemet och frågan om lämplig administration för ett heltäckande system fått en tillfredsställande lösning.

Bilaga 1 Semesterkonventionen

Convention (No. 132) concerning Annual Holidays with Pay (revised 1970)

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-fourth Session on 3 June 1970, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to holidays with pay, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy the following Convention, which may be cited as the Holidays with Pay Convention (Revised), 1970:

Article 1

The provisions of this Convention, in so far as they are not otherwise made effective by means of collective agreements, arbitration awards, court decisions, statutory wage fixing machinery, or in such other manner consistent with national practice as may be appropriate under national conditions, shall be given effect by national laws or regulations.

(Översättning)

Konvention (nr 132) om semester (reviderad 1970)

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som av styrelsen för Internationella arbetsbyrån sammankallats till Genève och där samlats den 3 juni 1970 till sitt femtiofjärde sammanträde,

och beslutat antaga vissa förslag rörande semester, vilken fråga utgör den fjärde punkten på sammanträdets dagordning,

samt beslutat, att dessa förslag skall taga form av en internationell konvention,

antager denna den tjugofjärde dagen i juni månad år nittonhundrasjuttio följande konvention, som kan benämnas 1970 års reviderade semesterkonvention.

Artikel 1

Bestämmelserna i denna konvention skall, i den mån de icke ges verkan genom kollektivavtal, skiljedomar, domstolsavgöranden, lagstadgade metoder för fastställande av löner eller på sådant annat med nationell praxis överensstämmande sätt, som kan vara tillämpligt under nationella förhållanden, ges verkan genom nationella lagar eller föreskrifter.

Article 2

1. This Convention applies to all employed persons, with the exception of seafarers.

2. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Convention limited categories of employed persons in respect of whose employment special problems of a substantial nature, relating to enforcement or to legislative or constitutional matters, arise.

3. Each Member which ratifies this Convention shall list in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any categories which may have been excluded in pursuance of paragraph 2 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the categories excluded, and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such categories.

Article 3

1. Every person to whom this Convention applies shall be entitled to an annual paid holiday of a specified minimum length.

2. Each Member which ratifies this Convention shall specify the length of the holiday in a declaration appended to its ratification.

3. The holiday shall in no case be less then three working weeks for

Artikel 2

1. Denna konvention är tillämplig på alla arbetstagare med undantag av sjömän.

2. I den mån det är nödvändigt kan åtgärder vidtagas genom den myndighet som är behörig eller de metoder som är tillämpliga i ett land, efter hörande av berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer där sådana finns, för att från tillämpningen av denna konvention utesluta begränsade kategorier av anställda, vilkas anställning ger upphov till särskilda problem av betydande vikt avseende konventionens efterlevnad eller avseende lagstiftningsmässiga eller konstitutionella ämnen.

3. Varje medlem som ratificerar denna konvention skall i den första rapport angående konventionens tillämpning, som avges enligt artikel 22 i Internationella arbetsorganisationens stadga, förteckna alla kategorier av personer som kan ha uteslutits med tillämpning av mom. 2 av denna artikel och samtidigt angiva skälen för sådana undantag, och skall i efterföljande rapporter angiva dels den ståndpunkt dess lagstiftning och praxis intar i fråga om de uteslutna kategorierna, dels i vilken utsträckning konventionen har genomförts eller avses att genomföras i fråga om sådana kategorier.

Artikel 3

1. Varje person på vilken denna konvention är tillämplig skall vara berättigad till en årlig betald semester av en stipulerad minimilängd.

2. Varje medlem som ratificerar denna konvention skall uppge den stipulerade semesterns längd i en deklaration som bifogas dess ratifikation.

3. Semestern skall i intet fall understiga tre arbetsveckor för ett års

one year of service.

4. Each Member which has ratified this Convention may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by a further declaration, that it specifies a holiday longer than that specified at the time of ratification.

Article 4

1. A person whose length of service in any year is less than the required for the full entitlement prescribed in the preceding Article shall be entitled in respect of that year to a holiday with pay proportionate to his length of service during that year.

2. The expression "year" in paragraph 1 of this Article shall mean the calendar year or any other period of the same length determined by the competent authority or through the appropriate machinery in the country concerned.

Article 5

1. A minimum period of service may be required for entitlement to any annual holiday with pay.

2. The length of any such qualifying period shall be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in the country concerned but shall not exceed six months.

3. The manner in which length of service is calculated for the purpose of holiday entitlement shall be determined by the competent authority or thorugh the appropriate machinery in each country.

4. Under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country, absence from work for such reasons beyond the

tjänst.

4. Varje medlem som har ratificerat denna konvention kan senare underrätta Internationella arbetsbyråns generaldirektör genom en ytterligare deklaration att medlemmen stipulerar en längre semester än den som angivits vid tiden för ratifikationen.

Artikel 4

1. En person, vars tjänstetid under ett år understiger vad som krävs för den fulla semesterrätt som föreskrivits i föregående artikel, skall för nämnda år vara berättigad till en betald semester som är proportionell mot längden av hans tjänstetid under året.

2. Uttrycket "år" i första mom. av denna artikel skall avse kalenderår eller varje annan period av samma längd, som bestämmes av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder i det berörda landet.

Artikel 5

1. En minsta tjänstetid kan krävas för rätt till årlig betald semester.

2. Längden av denna minsta tjänstetid skall bestämmas av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder i det berörda landet men skall ej överstiga sex månader.

3. Det sätt, på vilket tjänstetidens längd beräknas för semesterrätt, skall fastställas av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder i varje land.

4. Under betingelser som skall fastställas av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder i varje land skall frånvaro från arbetet av sådana skäl, varöver arbetstagaren ej

control of the employed person concerned as illness, injury or maternity shall be counted as part of the period of service.

Article 6

1. Public and customary holidays, whether or not they fall during the annual holiday, shall not be counted as part of the minimum annual holiday with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention.

2. Under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country, periods of incapacity for work resulting from sickness or injury may not be counted as part of the minimum annual holiday with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention.

Article 7

1. Every person taking the holiday envisaged in this Convention shall receive in respect of the full period of that holiday at least his normal or average remuneration (including the cash equivalent of any part of that remuneration which is paid in kind and which is not a permanent benefit continuing whether or not the person concerned is on holiday), calculated in a manner to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

2. The amounts due in pursuance of paragraph 1 of this Article shall be paid to the person concerned in advance of the holiday, unless otherwise provided in an agreement applicable to him and the employer.

Article 8

1. The division of the annual holiday with pay into parts may be au-

råder, som sjukdom, skada eller havandeskap räknas in i tjänstetiden.

Artikel 6

1. Allmänna helgdagar och sedvanliga fridagar skall icke, vare sig de infaller under semestern eller ej, räknas in i den minsta årliga semester som föreskrivits i artikel 3 mom. 3 i denna konvention.

2. Under betingelser som skall fastställas av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder i varje land får perioder av arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller skada icke inräknas i den minsta årliga semester som föreskrivits i artikel 3 mom. 3 i denna konvention.

Artikel 7

1. Envar som åtnjuter i denna konvention avsedd semester skall under hela semestertiden erhålla minst sin normala eller genomsnittliga lön (inräknat motvärdet i kontanter av varje del av lönen som utgår in natura och som icke är en ständig förmån, utgående vare sig arbetstagaren åtnjuter semester eller ej), beräknad på ett sätt som fastställes av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder i varje land.

2. Den ersättning som skall utgå enligt mom. 1 av denna artikel skall utbetalas till arbetstagaren före semestern, såvida icke annat bestämts i en mellan denne och arbetsgivaren gällande överenskommelse.

Artikel 8

1. Uppdelning av den årliga semestern kan medges av behörig

thorised by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

2. Unless otherwise provided in an agreement applicable to the employer and the employed person concerned, and on condition that the length of service of the person concerned entitles him to such a period, one of the parts shall consist of at least two uninterrupted working weeks.

Article 9

1. The uninterrupted part of the annual holiday with pay referred to in Article 8, paragraph 2, of this Convention shall be granted and taken no later than one year, and the remainder of the annual holiday with pay no later than eighteen months, from the end of the year in respect of which the holiday entitlement has arisen.

2. Any part of the annual holiday which exceeds a stated minimum may be postponed, with the consent of the employed person concerned, beyond the period specified in paragraph 1 of this Article and up to a further specified time limit.

3. The minimum and the time limit referred to in paragraph 2 of this Article shall be determined by the competent authority after consultation with the organisations of employers and workers concerned, or through collective bargaining, or in such other manner consistent with national practice as may be appropriate under national conditions.

Article 10

1. The time at which the holiday is to be taken shall, unless it is fixed by regulation, collective agreement, arbitration award or other means consistent with national practice, be

myndighet eller genom tillämpliga metoder i varje land.

2. Såvida icke annat har bestämts i en mellan vederbörande arbetsgivare och arbetstagare gällande överenskommelse och under förutsättning att arbetstagarens tjänstetid medför rätt till så lång ledighet, skall en av delarna bestå av åtminstone två oavbrutna arbetsveckor.

Artikel 9

1. Sådan årlig semester, som enligt artikel 8 mom. 2 i denna konvention skall utgå i oavbruten följd, skall ges och utnyttjas senast inom ett år, och återstoden av den årliga semestern senast inom aderton månader, räknat från utgången av det år, under vilket semesterrätten intjänats.

2. Varje del av semestern som överstiger ett fastställt minimum kan med vederbörande arbetstagares samtycke uppskjutas utöver den tidrymd som anges i mom. 1 av denna artikel och intill en ytterligare bestämd tidsgräns.

3. Det minimum och den tidsgräns som åsyftas i mom. 2 av denna artikel skall fastställas av behörig myndighet efter berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationers hörande eller genom kollektivavtal eller på sådant annat, med nationell praxis överensstämmande sätt, som kan vara tillämpligt under nationella förhållanden.

Artikel 10

1. Tidpunkten för semestern skall, såvida den icke bestämts genom författning, kollektivavtal eller skiljedom eller på annat med nationell praxis överensstämmande

determined by the employer after consultation with the employed person concerned or his representatives.

2. In fixing the time at which the holiday is to be taken, work requirements and the opportunities for rest and relaxation available to the employed person shall be taken into account.

Article 11

An employed person who has completed a minimum period of service corresponding to that which may be required under Article 5, paragraph 1, of this Convention shall receive, upon termination of employment, a holiday with pay proportionate to the length of service for which he has not received such a holiday, or compensation in lieu thereof, or the equivalent holiday credit.

Article 12

Agreements to relinquish the right to the minimum annual holiday with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention or to forgo such a holiday, for compensation or otherwise, shall, as appropriate to national conditions, be null and void or be prohibited.

Article 13

Special rules may be laid down by the competent authority or through the appropriate machinery in each country in respect of cases in which the employed person engages, during the holiday, in a gainful activity conflicting with the purpose of the holiday.

Article 14

Effective measures appropriate to the manner in which effect is given

sätt, fastställas av arbetsgivaren efter hörande av arbetstagaren eller dennes representanter.

2. När tidpunkten för semestern bestämmes skall tagas i beräkning såväl de krav arbetet ställer som de möjligheter till vila och avkoppling som står arbetstagaren till buds.

Artikel 11

En arbetstagare, som har fullgjort en sådan minsta tjänstetid som motsvarar vad som kan ha krävts enligt artikel 5 mom. 1 i denna konvention skall, då anställningen upphört, erhålla semester svarande mot den tjänstetid, för vilken han icke har erhållit sådan ledighet, ersättning härför eller motsvarande tillgodohavande i semesterkassa.

Artikel 12

Överenskommelser att eftergiva rätten till den minsta årliga semester som föreskrivits i artikel 3 mom. 3 i denna konvention, eller att avstå från sådan semester, mot ersättning eller annorledes, skall, alltefter vad som svarar mot nationella förhållanden, vara ogiltiga eller förbjudas.

Artikel 13

Särskilda regler kan fastställas av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder i varje land för fall då arbetstagaren under semestern ägnar sig åt förvärvsarbete som strider mot ändamålet med semestern.

Artikel 14

Effektiva åtgärder, svarande mot det sätt på vilket verkan ges denna

to the provisions of this Convention shall be taken to ensure the proper application and enforcement of regulations or provisions concerning holidays with pay, by means of adequate inspection or otherwise.

konventions bestämmelser, skall vidtagas för att säkerställa riktig tillämpning och efterlevnad av författningar eller avtalsbestämmelser om semester, genom tillfyllestgörande inspektion eller annorledes.

Article 15

1. Each Member may accept the obligations of this Convention separately–

(a) in respect of employed persons in economic sectors other than agriculture;

(b) in respect of employed persons in agriculture.

2. Each Member shall specify in its ratification whether it accepts the obligations of the Convention in respect of the persons covered by subparagraph *(a)* of paragraph 1 of this Article, in respect of the persons covered by subparagraph *(b)* of paragraph 1 of this Article, or in respect of both.

3. Each Member which has on ratification accepted the obligations of this Convention only in respect either of the persons covered by subparagraph *(a)* of paragraph 1 of this Article or of the persons covered by subparagraph *(b)* of paragraph 1 of this Article may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office that it accepts the obligations of the Convention in respect of all persons to whom this Convention applies.

Artikel 15

1. Varje medlem kan antaga förpliktelserna i denna konvention separat

a) vad beträffar arbetstagare i andra sektorer av näringslivet än jordbruk;

b) vad beträffar arbetstagare inom jordbruket.

2. Varje medlem skall i sin ratifikation angiva huruvida medlemmen antager konventionens förpliktelser vad beträffar de arbetstagare som avses i 1 mom. a) av denna artikel, vad beträffar de arbetstagare som avses i mom. 1 b) av denna artikel, eller vad beträffar bägge kategorierna.

3. Varje medlem som vid ratifikationen har antagit konventionens förpliktelser enbart vad beträffar antingen de arbetstagare som avses i 1 mom. a) av denna artikel eller de arbetstagare som avses i 1 mom. b) av denna artikel kan senare underrätta Internationella arbetsbyråns generaldirektör att medlemmen antager konventionens förpliktelser vad beträffar alla personer, på vilka denna konvention är tillämplig.

Article 16

This Convention revises the Holidays with Pay Convention, 1936, and the Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952, on the following terms:

(a) acceptance of the obligations of this Convention in respect of employed persons in economic sectors

Artikel 16

Genom denna konvention revideras 1936 års semesterkonvention och 1952 års konvention om semester inom jordbruket under följande villkor:

a) antagande av denna konventions förpliktelser vad beträffar arbetstagare i andra sektorer av nä-

other than agriculture by a Member which is a party to the Holidays with Pay Convention, 1936, shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of that Convention;

(b) acceptance of the obligations of this Convention in respect of employed persons in agriculture by a Member which is a party to the Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952, shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of that Convention;

(c) the coming into force of this Convention shall not close the Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952, to further ratification.

ringslivet än jordbruk från en medlems sida, som är bunden av 1936 års semesterkonvention, skall i sig innebära omedelbar uppsägning av sistnämnda konvention;

b) antagande av denna konventions förpliktelser vad beträffar arbetstagare i jordbruket från en medlems sida, som är bunden av 1952 års konvention om semester inom jordbruket, skall i sig innebära omedelbar uppsägning av sistnämnda konvention;

c) ikraftträdandet av denna konvention skall icke hindra framtida ratifikation av 1952 års konvention om semester inom jordbruket.

Artiklarna 17–24

Dessa artiklar är likalydande med artiklarna 7–14 av konventionen (nr 131) om fastställande av minimilöner med särskild hänsyn till utvecklingsländerna, dock att då i artikel 13 av sistnämnda konvention hänvisas till artikel 9, detta i förevarande konvention motsvaras av en i artikel 23 upptagen hänvisning till artikel 19.

Bilaga 2 Semesterundersökningen

1 Semesterundersökningen i sammandrag

Syfte

Semesterundersökningen har genomförts av Statistiska centralbyrån på uppdrag av semesterutredningen och 1974 års semesterkommitté. Den syftar främst till att kartlägga vilka semesterförmåner som faktiskt utgår med nuvarande lagstiftning.

Genomförande

Undersökningen genomfördes inom AKU-undersökningarna i februari 1974 på ett urval om 11 538 personer. Frågorna ställdes till intervjupersoner som var 16 år och äldre och som uppgivit att de förvärvsarbetat 1–52 veckor föregående år. 97 procent av intervjuerna gjordes per telefon. Bortfallet var 7 procent.

Semesteruttag

Omkring 1,5 miljoner anställda (38 %) hade under 24 dagars semester, lika många hade 24 dagar och ca 914 000 (24 %) hade över 24 dagar. Av dem som hade under 24 dagar hade 862 000 ingen semester och 658 000 hade mellan 1 och 23 dagar.

Män–kvinnor

Männens och kvinnornas profiler över uttagna semesterdagar skiljer sig inte markant åt, när vi kommer över 24-dagarsstrecket. Kommer vi under detta streck, finner vi att av dem som hade 0 uttagna semesterdagar var 60 % kvinnor och 40 % män. Antalet som har under 24 dagars semester totalt skiljer sig inte markant åt för män och kvinnor.

Ålder

Gruppen med 0 dagar ser olika ut för män och för kvinnor. 0-gruppen domineras av yngre män – 55 % av dem som inte hade någon semester

är yngre än 24 år. Motsvarande siffra för kvinnor är 36 %. Gruppen med ingen semester alls utgörs till 2/3 av kvinnor som är medelålders eller äldre.

Yrkesgrupp

Stor andel med 0 uttagna dagar förekommer inom jordbruksnäringen, bland fastighetsanställda och affärsbiträden.

Mer än 24 dagar

Anställda med över 24 dagars semester fördelar sig så att 3/4 ligger under 30-dagarsstrecket och 1/4 över. Den övre fjärdedelen motsvarar ca 700 000 i befolkningen. Mellan 24 och 30 dagar har ca 2 000 000 och resterande ca 1 500 000 har under 24 dagar. – Relativt sett fler kvinnor i yngre åldrar har fler än 24 semesterdagar. En tänkbar orsak till detta är att kvinnorna i denna grupp till stor del förekommer inom undervisning och inom den offentliga sektorn i övrigt, där man tidigt varit tillförsäkrad trygga arbetsförhållanden.

Mindre än 24 dagar

Av dem som haft rätt till 23 dagars semester eller mindre var ca 700 000 män och drygt 800 000 kvinnor. I de yngre åldrarna tillhörde i genomsnitt 5 % kategorin med 23 dagar eller färre. Större andelar, mellan 10 % och 25 %, var koncentrerade till åldrarna 25–64 år. För kvinnorna finner vi att andelarna med liten semester är koncentrerade till åldrarna 25 år och uppåt. I den kategorin har 200 000 kvinnor 0 dagars semester.

18–23 dagar

Av 295 000 med 18–23 dagar har 45 % 18 dagar, 40 % 19–21 dagar och 15 % 22–23 dagar. Störst andelar finns inom kategorin "administrativt arbete", "övrigt försäljningsarbete", "tekniskt, kemiskt och fysiskt arbete" samt "maskin- och motorskötsel".

Rätt till fler dagar än uttag

525 000 personer hade rätt till fler dagar än de faktiskt tagit ut. 85 % eller 3,2 milj. hade ej rätt till fler semesterdagar än de faktiskt tagit ut. Vanligaste antal resterande dagar var i genomsnitt 6 dagar.

Orsak till utebliven semester

Delårsarbete är den vanligaste uppgivna orsaken till utebliven semester; 426 000 angav detta som orsak. Därefter kommer deltidsarbete, som berör 200 000 individer. Tredje orsak är "annan orsak". Delar man upp efter kön är orsakerna

för män 1. delårsarbete 2. studier 3. annan orsak 4. byte av arbetsgivare

för kvinnor 1. delårsarbete 2. deltidsarbete 3. annan orsak 4. studier.

Tid för utbetalning av semesterlön

Hälften har fått sin lön utbetald före semestern, 27 % under semestern och 16 % efter semestern. Andra alternativ och utbetalningsformer förekommer i mycket sparsam omfattning. På frågan om lönen utbetalats på ordinarie utbetalningsdag eller ej svarade 87 % ja och 13 % nej.

2 Undersökningens uppläggning

Undersökningen genomfördes inom AKU-undersökningarna i februari 1974 på ett urval om 11 538 personer. Frågorna[1] ställdes till intervjupersoner som var 16 år eller äldre och som uppgivit att de förvärvsarbetat 1–52 veckor föregående år. 97 procent av intervjuerna gjordes per telefon och bortfallet uppgick till 7 % – ett bortfall som i dagens läge får betecknas som tillfredsställande och mycket lågt.

3 Semesteruttag

Under denna rubrik presenteras svaren på följande frågor:

Fråga 2 Hur många dagars semester tog eller fick ni ut under 1973? Medtag ej semester som sparats från föregående år.

Fråga 3 Hade ni rätt till fler semesterdagar än ni tog eller fick ut? Medtag ej semesterdagar från föregående år.

Uttaget av semesterdagar fördelar sig som följer: omkring 1,5 miljoner (38 %) anställda hade under 24 dagars semester, lika många hade 24 dagar och 24 % hade över 24 dagar. Av dem som hade under 24 dagar hade 862 000 ingen semester alls och 658 000 hade mellan 1 och 23 dagar.

[1]Se frågelista.

Tabell 1 Antalet uttagna semesterdagar, enkla frekvenser.

Uttagna sem.dagar	% – förd.	Tusental i befolkningen
0	21,9	862
01–23[a]	16,7	658 (varav 18–23 294)
24	37,9	1 493
25–29	9,4	372
30–35	10,2	403
36–41	1,6	62
42–97	2,0	77
Bortf. + v. ej	0,3	10
Summa	100,0	3 938

[a] Kategorin 18–23 dagar särbehandlas se tabell 15–16.

Tabell 2 Uttagna semesterdagar fördelade på kön.

Uttagna sem.dagar	Män		Kvinnor		Alla	
	Procent	Tusental	Procent	Tusental	Procent	Tusental
0	15,6	345	29,9	517	21,9	862
01–23	15,9	352	17,7	306	16,7	658
24	44,3	979	29,7	514	37,9	1 493
25–29	9,7	215	9,1	157	9,4	372
30–35	10,8	238	9,6	165	10,2	403
36–41	2,2	49	0,8	13	1,6	62
42–97	1,3	28	2,8	49	2,0	77
Bortf. + v. ej	0,2	4	0,4	6	0,3	10
Summa	100,0	2 210	100,0	1 727	100,0	3 937

Tabell 2 visar uttagna semesterdagar uppdelade på kön. Det bör dock observeras att man inte bör jämföra könen med varandra, om man inte mycket noga håller i minnet alla andra olikheter i bakomliggande faktorer (deltidsarbete samt kvinnors och mäns olika arbetsmarknad).

Männens och kvinnornas profiler över uttagna semesterdagar skiljer sig inte markant åt när vi kommer över 24-dagarsstrecket. Under detta streck finner vi att av dem som hade 0 uttagna semesterdagar var 60 % kvinnor och 40 % män. Något förvånande är emellertid att antalet som har under 24 dagars semester ej skiljer sig markant åt för kvinnor och män. 697 000 av männen hade 20–23 dagar mot 823 000 för kvinnorna – en skillnad på 126 000 personer således.

Tabell 3 Uttagna semesterdagar uppdelade på kön och ålder. Procentfördelning. Män.

Ålder	Uttagna semesterdagar								
	0	01–23	24	25–29	30–35	36–41	42–97	Totalt	Tusental
16	8	1	0	0	0	0	0	1	(31)
17	8	2	0	0	0	1	0	2	(40)
18	8	3	1	0	0	0	0	2	(45)
19	6	3	1	0	0	0	0	2	(45)
20	6	3	2	2	0	1	0	2	(49)
21	7	4	1	1	0	1	0	2	(48)
22	5	5	2	1	0	0	0	2	(53)
23	3	4	3	2	0	0	0	3	(55)
24	4	4	3	2	1	1	1	3	(61)
25–34	17	30	30	29	17	15	31	26	(576)
35–44	6	15	20	22	23	24	23	18	(386)
45–54	6	13	20	23	32	38	22	19	(410)
55–64	9	12	16	16	24	17	20	15	(337)
65–74	7	3	3	1	3	2	3	3	(73)
	100.0 (345)	100.0 (352)	100.0 (979)	100.0 (215)	100.0 (238)	100.0 (49)	100.0 (28)	100.0	(2 210)

Tabell 4 Uttagna semesterdagar uppdelade på kön och ålder. Procentfördelning. Kvinnor.

Ålder	Uttagna semesterdagar								
	0	01–23	24	25–29	30–35	36–41	42–97	Totalt	Tusental
16	5	1	0	0	0	0	0	2	(27)
17	6	1	1	0	0	0	0	2	(36)
18	5	3	1	0	0	0	0	2	(41)
19	5	3	2	0	0	0	0	3	(45)
20	4	4	3	0	0	3	0	3	(47)
21	4	3	3	3	0	3	0	3	(49)
22	3	4	2	2	0	0	1	3	(44)
23	3	3	3	2	0	0	1	3	(44)
24	3	3	4	4	0	3	1	3	(52)
25–34	22	26	24	35	11	36	36	24	(413)
35–44	16	17	19	22	23	18	30	19	(320)
45–54	13	18	23	18	40	20	20	20	(348)
55–64	10	13	14	12	24	15	12	13	(230)
65–74	3	1	2	1	2	3	0	2	(33)
	100.0 (517)	100.0 (306)	100.0 (514)	100.0 (157)	100.0 (165)	100.0 (13)	100.0 (49)	100.0	(1 729)

Männen och kvinnorna skiljer sig åt, när vi för in åldern i bilden. Det gäller mest markant för gruppen med 0 semesterdagar. Ingen semester alls är vanligare bland de yngre männen än hos kvinnor i motsvarande ålder. Männen har stora andelar med 0 dagar i åldrarna 16–34. Efter 34-strecket sjunker andelarna drastiskt. För kvinnor är däremot stora andelar med ingen semester koncentrerade till åldrarna 25–54 år.

Tabell 5 Uttagna semesterdagar uppdelade på yrkesgrupper (% fördelning för varje yrkesgrupp).

Yrke	Uttagna semesterdagar							Totalt	Antal i yrkes-grupper
	0	01–23	24	25–29	30–35	36–41	42–97		
Tekniskt, kemiskt och fys. arb.	8.4	19.4	39.9	13.2	14.7	4.0	0.2	100.0	289
Hälso- och sjukvårdsarbete	29.4	16.2	19.3	15.5	17.3	1.1	0.8	100.0	270
Pedagogiskt arbete	30.3	4.7	6.4	3.3	9.1	6.0	39.6	100.0	154
Litterärt och konstnärligt arb.	21.0	9.8	33.1	15.8	14.3	4.8	1.2	100.0	28
Biol., med., rel., jur. arbete	21.5	18.6	16.9	18.0	15.9	7.2	1.9	100.0	130
Administrativt arbete	3.7	21.9	18.5	21.6	21.2	12.5	0.5	100.0	75
Bokförings- och kassaarbete	21.0	27.6	36.2	7.5	7.3	0.3	0.0	100.0	99
Stenografi- och maskinskrivningsarb.	17.0	23.4	43.5	9.3	5.8	1.0	0.0	100.0	67
Annat kontorsarbete	15.8	21.4	36.6	13.9	11.4	0.7	0.1	100.0	334
Parti- och detaljhandelsföretagare	71.6	14.2	7.2	7.0	0.0	0.0	0.0	100.0	5
Affärsbiträden m. fl.	32.4	23.5	34.7	6.7	2.0	0.0	0.4	100.0	174
Partiförs., kundbesök, agenturarb.	6.3	8.7	58.7	13.2	8.7	4.4	0.0	100.0	16
Övrigt försäljningsarbete	10.4	25.0	38.7	13.7	11.3	0.8	0.0	100.0	124
Lantbr.-, skogs- och trädgårdsledning	23.4	23.5	16.0	9.8	21.5	5.8	0.0	100.0	17
Jordbr.- och trädg.arb., djurskötsel	47.6	17.2	19.7	7.1	7.8	0.0	0.6	100.0	57
Viltvård och jakt, fiskeriarbete	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	2
Skogsarbete	28.2	11.2	45.1	7.1	8.4	0.0	0.0	100.0	48
Gruv- och stenbrytning	10.0	13.2	44.7	29.0	3.2	0.0	0.0	100.0	11
Motorfordonsförare, spårvagnsförare	16.7	17.8	42.7	8.0	12.5	1.1	1.1	100.0	90
Övrigt transport- och komm.arbete	22.3	14.7	19.6	13.8	26.8	1.1	1.6	100.0	148
Textil- och sömnadsarbete	17.1	6.7	65.2	6.5	3.9	0.0	0.0	100.0	68
Sko- och läderarbete	25.3	8.6	66.1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	4
Järnbruks-, metall, smides, gjuteriarb.	16.2	8.0	67.7	2.7	4.5	0.0	0.0	100.0	38
Verkstads, byggmetallarb. finmek.	13.2	12.7	63.5	6.1	4.3	0.1	0.0	100.0	369
Elektroarbete	10.6	17.9	42.8	14.5	13.4	0.4	0.4	100.0	96
Träarbete	16.4	12.0	62.9	3.9	3.9	0.7	0.0	100.0	141
Målnings- och lackeringsarbete	17.2	10.0	61.9	5.9	4.0	0.0	0.0	100.0	34
Mureri- och betongarbete	14.6	14.1	60.6	6.5	4.3	0.0	0.0	100.0	63
Livsmedelsarbete	22.2	14.8	54.4	5.2	3.5	0.0	0.0	100.0	40
Kemiskt- och cellulosatekn. arbete	9.2	5.2	77.9	5.2	1.3	1.3	0.0	100.0	26
Övrigt tillverkningsarbete	23.0	13.9	53.7	5.8	3.0	0.3	0.0	100.0	227
Grov- och diversearbete	37.0	21.7	25.2	2.9	11.4	1.9	0.0	100.0	36
Maskin- och motorskötsel	11.7	22.4	56.2	3.2	6.5	0.0	0.0	100.0	64
Civilt bevaknings- och skyddsarbete	11.2	13.6	18.8	18.8	33.3	4.2	0.0	100.0	40
Husligt arbete, portierarb. m. m.	43.8	18.6	22.6	5.6	7.9	0.1	0.5	100.0	251
Fastighetsskötsel, städning	37.3	14.4	28.0	5.5	11.9	0.2	1.6	100.0	187
Övrigt servicearbete	37.6	16.5	34.6	4.5	6.0	0.4	0.3	100.0	97
Militärt arbete	0.0	16.8	11.3	13.1	38.7	18.3	1.8	100.0	18
Personer med ej id. yrken	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0
	21.9	16.7	37.9	9.4	10.2	1.6	2.0	100.0	3 937
(Alla antal i tusental)	(862)	(658)	(1 493)	(372)	(403)	(63)	(77)		

3.1 *Personer som tagit ut 24 dagar eller mer*

Tabell 6 Mer än 24 semesterdagar. %-fördelning och tusental i bef.

Antal semesterd.	Procent-fördel-ning	Tusental i befolkningen
24	60	1 619
25–29	15	399
30–35	18	504
36–41	4	103
42–96	3	86
Summa	100	2 711

Anställda med över 24 dagars semesteruttag fördelar sig så att 3/4 ligger under 30-dagarsstrecket och 1/4 över. Den övre fjärdedelen motsvarar ca 700 000 i befolkningen. Mellan 24 och 30 dagar har 2 000 000, resten har under 24 dagar. Dessa skall analyseras närmare i nästa avsnitt.

Tabell 7 Mer än 24 semesterdagar, kön och ålder. Män. Horisontell fördelning.

Ålder	24	25–29	30–35	36–41	42–96	Totalt	Tusental
16	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0
17	71.4	9.6	14.3	4.7	0.0	100.0	7
18	90.3	6.2	3.5	0.0	0.0	100.0	10
19	90.6	6.8	2.6	0.0	0.0	100.0	15
20	81.7	16.7	0.0	0.0	1.7	100.0	21
21	82.6	12.5	2.5	2.5	0.0	100.0	14
22	83.6	14.8	0.0	1.7	0.0	100.0	21
23	79.8	16.1	2.0	1.0	1.0	100.0	34
24	75.5	18.9	3.8	0.9	0.9	100.0	37
25–34	68.6	16.3	10.3	2.8	1.9	100.0	481
35–44	59.5	13.2	19.9	5.3	2.1	100.0	355
45–54	53.1	11.9	24.3	8.4	2.4	100.0	375
55–64	57.6	12.5	22.0	5.6	2.3	100.0	298
65–74	68.2	7.7	17.2	4.7	2.2	100.0	43
Summa	62.5	13.6	16.9	4.9	2.0	100.0	
	1 071	233	289	84	35		1 712

I tabell 7 ser man hur de som har rätt till mer än 24 semesterdagar fördelar sig på ålder. De yngre männen dominerar i 24-dagarsgruppen, medan proportionerna – inte oväntat – förskjuts mot större andelar med fler dagar med ålder. Typvärde för männen ligger vid 25–34 år (481 000 st). 70 % har 24 dagar, övriga däröver.

Tabell 8 Mer än 24 semesterdagar, kön och ålder. *Män.*
Vertikal fördelning

Ålder	Uttagna (berättigade) sem. dagar					Totalt	Tusen-tal
	24	25–29	30–35	36–41	42–96		
16	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
17	0.5	0.3	0.4	0.4	0.0	0.4	7
18	0.9	0.3	0.1	0.0	0.0	0.6	10
19	1.2	0.4	0.1	0.0	0.0	0.9	15
20	1.6	1.5	0.0	0.0	1.0	1.2	21
21	1.1	0.7	0.1	0.4	0.0	0.8	14
22	1.7	1.3	0.0	0.4	0.0	1.2	21
23	2.6	2.4	0.2	0.4	1.0	2.0	34
24	2.6	3.0	0.5	0.4	1.0	2.1	37
25–34	30.8	33.6	17.2	15.9	26.7	28.1	481
35–44	19.8	20.1	24.6	22.3	21.6	20.8	355
45–54	18.6	19.0	31.5	37.3	26.2	21.9	375
55–64	16.0	15.9	22.7	20.0	19.8	17.4	298
65–74	2.8	1.4	2.6	2.4	2.8	2.5	43
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
Antal	1 071	233	289	84	35		1 712

I tabell 8 kan man utläsa hur varje grupp med ett visst semesteruttag fördelar sig bland män i olika åldrar. Bland män med semester 24–30 dagar ligger de flesta i åldrarna 25–34. Så snart vi kommer över 30-dagarsstrecket ligger de flesta i åldrarna 45–54. Det sker alltså en kraftig förskjutning för de äldre i och med att 30-dagarsgränsen har överskridits.

Vi skall nu se på motsvarande siffror för kvinnorna:

Tabell 9 Mer än 24 semesterdagar, kön och åler. *Kvinnor.*
Horisontell fördelning.

Ålder	Uttagna (berättigade) sem. dagar					Totalt	Tusen-tal
	24	25–29	30–35	36–41	42–96		
16	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0
17	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	4
18	87.2	8.4	4.4	0.0	0.0	100.0	8
19	88.9	11.1	0.0	0.0	0.0	100.0	12
20	82.3	3.9	11.9	2.0	0.0	100.0	18
21	75.2	20.4	2.9	1.5	0.0	100.0	24
22	67.8	21.9	5.2	3.4	1.7	100.0	20
23	77.4	21.0	0.0	0.0	1.6	100.0	22
24	70.9	24.6	1.1	1.1	2.2	100.0	31
25–34	54.5	26.4	9.6	2.2	7.3	100.0	248
35–44	48.6	17.4	24.6	1.8	7.6	100.0	201
45–54	49.5	10.0	34.1	2.2	4.2	100.0	245
55–64	51.8	10.3	32.7	1.8	3.5	100.0	154
65–74	63.4	9.5	23.9	3.2	0.0	100.0	12
	54.9	16.6	21.5	1.9	5.1	100.0	
Antal	548	166	215	19	51		999

Kvinnor med över 24 dagars semester skiljer sig inte i så hög grad från männen, om man ser till de yngre åldrarna. Går man därefter till åldrarna 25–54 får vi en intressant skillnad mellan könen. Männen har i dessa åldrar större andelar koncentrerade till 24 dagar än kvinnorna. Kvinnor i åldrarna 45–64 har t. ex. ca 45 % i gruppen med 25–35 dagar, medan männen endast har 35 % av den åldersgruppen i samma grupp.

Tabell 10 Mer än 24 semesterdagar, kön och ålder. Kvinnor.
vertikal fördelning

Ålder	Uttagna (berättigade) sem. dagar					Totalt	Tusen-tal
	24	25–29	30–35	36–41	42–96		
16	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
17	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	4
18	1.3	0.4	0.2	0.0	0.0	0.8	8
19	2.0	0.8	0.0	0.0	0.0	1.2	12
20	2.6	0.4	1.0	1.8	0.0	1.8	18
21	3.3	2.9	0.3	1.9	0.0	2.4	24
22	2.5	2.7	0.5	3.6	0.7	2.0	20
23	3.0	2.7	0.0	0.0	0.7	2.2	22
24	4.0	4.6	0.2	1.8	1.4	3.1	31
25–34	24.6	39.4	11.1	28.4	36.0	24.8	248
35–44	17.8	21.0	23.1	18.9	30.4	20.1	201
45–54	22.1	14.7	38.9	27.4	20.3	24.5	245
55–64	14.5	9.6	23.4	14.0	10.6	15.4	154
65–74	1.4	0.7	1.4	2.0	0.0	1.2	12
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
Antal	548	166	215	19	51		999

Jämför man så kvinnorna med männen när det gäller fördelning på ålder för varje semestergrupp för sig, finner vi en större spridning än för männen. Relativt sett fler kvinnor i yngre ålder har rätt till fler än 24 semesterdagar än vad männen har. En tänkbar orsak till detta är att kvinnorna i denna grupp, som ju är heltidsarbetande, till stor del förekommer inom den offentliga sektorn, där man har goda semesterförmåner enligt avtal.

Tabell 11 Mer än 24 semesterdagar, yrke.

Yrke	24	25–29	30–35	36–41	42–69	Totalt	Tusental
Tekniskt, kemiskt och fys.arb.	53.2	18.6	20.3	7.5	0.4	100.0	(247)
Hälso- och sjukvårdsarbete	30.7	27.1	38.4	2.5	1.3	100.0	(161)
Pedagogiskt arbete	9.6	5.0	14.5	10.6	60.2	100.0	(103)
Litterärt och konstnärligt arb.	43.3	25.4	21.7	8.1	1.6	100.0	(21)
Biol., med,, rel., jur., arbete	24.7	25.4	28.7	18.3	2.9	100.0	(94)
Administrativt arbete	17.4	21.6	27.9	28.3	4.8	100.0	(71)
Bokförings- och kassaarbete	65.6	17.4	14.8	2.2	0.0	100.0	(63)
Stenografi- och maskinskrivningsarb.	69.2	17.7	11.0	2.1	0.0	100.0	(47)
Annat kontorsarbete	54.1	21.2	22.8	1.7	0.3	100.0	(244)
Parti- och detaljhandelsföretagare	57.5	14.1	28.4	0.0	0.0	100.0	(2)
Aff. bitr. m. fl.	79.3	15.2	3.7	0.7	1.1	100.0	(92)
Partiförs. g. kundbesök s. agenturarb.	65.7	17.2	12.2	4.9	0.0	100.0	(14)
Övrigt försäljningsarbete	56.8	20.7	19.0	3.2	0.3	100.0	(107)
Lantbr.- skogs- och trädgårdsledning	38.7	10.3	38.3	10.1	2.5	100.0	(13)
Jordbr.- och trädg.arb. djurskötsel	57.9	18.1	21.2	1.4	1.4	100.0	(24)
Viltvård och jakt, fiskeriarbete	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(1)
Skogsarbete	75.8	10.0	14.2	0.0	0.0	100.0	(31)
Gruv- och stenbrytning	61.4	23.3	15.4	0.0	0.0	100.0	(9)
Motorfordonsförare, spårvagnsför.	68.4	12.3	16.8	1.5	1.0	100.0	(69)
Övrig transport- och komm.arbete	29.8	16.3	48.2	2.7	3.0	100.0	(101)
Textil- och sömnadsarbete	86.2	8.6	5.2	0.0	0.0	100.0	(52)
Sko- och läderarbete	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(3)
Järnbruks-, metall, smides, gjut.	90.5	3.6	5.9	0.0	0.0	100.0	(29)
Verkstads, byggmetallarb. finmek.	84.8	8.0	6.5	0.6	0.1	100.0	(288)
Elektroarb.	60.7	16.3	22.1	0.5	0.5	100.0	(75)
Träarbete	87.2	6.1	5.7	1.0	0.0	100.0	(107)
Målnings- och lackeringsarbete	85.5	9.2	5.3	0.0	0.0	100.0	(26)
Mureri- och betongarbete	83.9	8.1	8.0	0.0	0.0	100.0	(46)
Livsmedelsarbete	85.2	9.8	5.0	0.0	0.0	100.0	(28)
Kemiskt- och cellulosatekn. arb.	90.8	6.1	1.5	1.5	0.0	100.0	(22)
Övrigt tillverkningsarbete	83.4	9.9	6.1	0.7	0.0	100.0	(151)
Grov- och diversearbete	54.3	11.4	28.5	1.9	3.9	100.0	(18)
Maskin- och motorskötsel	82.0	5.5	12.5	0.0	0.0	100.0	(49)
Civilt bevaknings- och skyddsarb.	28.8	20.7	46.4	4.1	0.0	100.0	(33)
Husligt arb. portierarb. m. m.	61.2	15.5	21.0	1.0	1.3	100.0	(108)
Fastighetsskötsel, städning	59.0	7.5	29.6	0.4	3.6	100.0	(95)
Övrigt servicearbete	73.5	9.4	13.7	2.8	0.7	100.0	(48)
Militärt arbete	11.8	13.6	40.3	30.6	3.8	100.0	(18)
Personer med ej id. yrken	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(0)
Summa	59.7	14.8	18.6	3.8	3.1	100.0	
	(1.619)	(400)	(504)	(103)	(85)		(N = 2.711)

3.2 *Mindre än 24 dagars semester*

Av dem som haft rätt till 23 dagars semester eller mindre var ca 700 000 män och drygt 800 000 kvinnor. Bland de yngre männen hade i genomsnitt 5 % 23 dagar eller färre. Större andelar mellan 10 och 25 % var koncentrerade till åldrarna 25–64 år. 2/3 av männen i de yngre åldrarna hade ingen semester alls.

Övergår vi så till kvinnorna finner vi att andelarna med liten semester är koncentrerade till 25 år och äldre. I gruppen med ingen semester (25–34 år) hamnar 200 000 kvinnor.

Tabell 12 23 semesterdagar eller färre ålder/män.

Ålder	Uttagna dagar					Totalt	Antal i olika ålder
	00	01–05	06–11	12–17	18–23		
16	92.4	5.4	1.1	1.1	0.0	100.0	(31)
17	83.3	4.2	2.1	6.2	4.2	100.0	(34)
18	74.0	3.5	9.9	7.2	5.4	100.0	(37)
19	65.0	6.0	10.4	8.1	10.5	100.0	(31)
20	64.4	5.7	17.2	9.2	3.4	100.0	(30)
21	64.7	6.9	7.8	14.7	5.9	100.0	(35)
22	54.0	2.0	13.9	11.0	19.0	100.0	(35)
23	43.7	2.8	9.9	22.6	21.0	100.0	(26)
24	53.0	2.6	3.6	22.9	16.9	100.0	(29)
25–34	35.6	4.3	9.3	17.3	33.5	100.0	(165)
35–44	26.5	3.8	8.1	14.2	47.4	100.0	(72)
45–54	31.8	3.0	8.5	19.4	37.3	100.0	(68)
55–64	41.4	4.4	8.4	15.4	30.5	100.0	(70)
65–74	70.2	2.9	9.7	8.6	8.6	100.0	(35)
Summa	49.5	4.1	8.7	14.0	23.8	100.0	
Antal m. olika antal uttagna dagar	(3.45)	(29)	(60)	(97)	(166)		(697)

Tabell 13 23 semesterdagar eller färre, ålder/kvinnor.

Ålder	Uttagna dagar					Totalt	Antal i olika ålder
	00	01–05	06–11	12–17	18–23		
16	88.3	6.5	2.6	2.6	0.0	100.0	27
17	87.5	2.1	8.3	1.0	1.1	100.0	32
18	76.3	2.1	2.1	12.4	7.1	100.0	33
19	69.9	1.0	12.5	11.4	5.2	100.0	33
20	65.5	5.7	8.9	7.8	12.2	100.0	31
21	69.3	0.0	7.7	6.3	16.7	100.0	27
22	59.8	8.8	3.7	14.0	13.7	100.0	28
23	59.2	4.2	14.3	9.8	12.5	100.0	25
24	60.2	2.9	11.8	2.9	22.2	100.0	24
25–34	58.1	3.8	7.4	12.5	18.3	100.0	192
35–44	60.8	2.3	7.9	12.4	16.6	100.0	135
45–54	55.4	1.1	4.9	15.0	23.6	100.0	125
55–64	57.9	3.9	6.6	15.6	16.0	100.0	91
65–74	79.8	1.6	7.8	5.8	5.0	100.0	21
Summa	62.8	3.0	7.2	11.5	15.5	100.0	
	517	25	59	95	128		824

3.3 *0–23 dagar i olika yrkesgrupper*

Tabell 14 23 semesterdagar eller färre, yrke. Horisontell procentfördelning.

Yrke	Uttagna sem. dagar					Totalt	Antal i yrket (tusental)
	00	01–05	06–11	12–17	18–23		
Tekniskt, kemiskt och fys.arb.	30.2	4.6	8.6	16.6	40.1	100.0	80
Hälso- och sjukvårdsarbete	64.6	3.1	8.5	8.5	15.3	100.0	123
Pedagogiskt arbete	86.7	0.6	1.3	4.5	7.0	100.0	54
Litterärt och konstnärligt arb.	68.2	4.0	7.8	0.0	20.0	100.0	9
Biol., med., rel., jur., arbete	53.6	1.9	9.2	8.6	26.8	100.0	52
Administrativt arbete	14.4	1.8	18.1	19.5	46.2	100.0	19
Bokförings- och kassarbete	43.2	2.1	7.8	19.4	27.5	100.0	48
Stenografi- och maskinskrivningsarb.	42.0	10.3	13.8	7.6	26.3	100.0	27
Annat kontorsarbete	42.5	2.8	8.8	15.2	30.7	100.0	124
Parti- och detaljhandelsföretagare	83.5	8.2	8.3	0.0	0.0	100.0	4
Aff.bitr. m. fl.	57.9	3.5	7.4	14.0	17.3	100.0	98
Partiförs. g. kundbesök s. agenturarb	42.2	0.0	0.0	14.2	43.6	100.0	2
Övrigt försäljningsarbete	29.5	3.1	4.6	18.7	44.2	100.0	44
Lantbr.- skogs- och trädgårdsledning	49.9	0.0	4.2	8.5	37.4	100.0	8
Jordbr.- och trädg.arb. djurskötsel	73.5	1.8	8.3	11.8	4.6	100.0	37
Viltvård och jakt, fiskeriarbete	75.0	0.0	0.0	0.0	25.0	100.0	1
Skogsarbete	71.5	3.6	5.5	8.8	10.6	100.0	19
Gruv- och stenbrytning	43.1	0.0	0.0	0.0	56.9	100.0	2
Motorfordonsförare, spårvagnsför.	48.4	2.2	6.6	16.5	26.3	100.0	31
Övrigt transport- och komm.arbete	60.2	5.0	8.8	13.7	12.3	100.0	55
Textil- och sömnadsarbete	71.7	1.7	6.2	8.6	11.9	100.0	16
Sko- och läderarbete	74.5	0.0	25.5	0.0	0.0	100.0	1
Järnbruks-, metall, smides, gjut.	67.1	7.2	3.7	3.7	18.3	100.0	9
Verkstads, byggmetallarb. finmek.	50.8	3.3	10.4	18.0	17.5	100.0	96
Elektroarb.	37.2	1.4	22.5	15.1	23.8	100.0	28
Träarbete	57.7	3.4	6.9	12.9	19.1	100.0	40
Målnings- och lackeringsarbete	63.2	3.7	11.2	7.4	14.5	100.0	9
Mureri- och betongarbete	51.0	0.0	5.6	17.1	26.3	100.0	18
Livsmedelsarbete	60.0	9.6	4.7	20.9	4.7	100.0	15
Kemiskt- och cellulosatekn.arb	63.9	0.0	0.0	18.1	18.0	100.0	4
Övrigt tillverkningsarbete	62.2	8.8	5.4	9.0	14.7	100.0	84
Grov- och diversearbete	63.0	6.5	6.4	16.1	8.0	100.0	21
Maskin- och motorskötsel	34.4	7.9	6.2	18.8	32.8	100.0	22
Civilt bevaknings- och skyddsarb.	45.0	0.0	3.5	27.4	24.1	100.0	10
Husligt arb. portierarb. m. m.	70.1	2.6	7.4	10.9	8.9	100.0	157
Fastighetsskötsel, städning	72.2	2.8	7.0	8.9	9.2	100.0	97
Övrigt servicearbete	69.5	4.5	7.1	9.8	9.0	100.0	52
Militärt arbete	0.0	0.0	0.0	55.7	44.3	100.0	3
Personer med ej id. yrken	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0
Summa	56.7	3.5	7.9	12.6	19.3	100.0	
Antal 00–23 dagar (tusental)	862	54	119	192	293		1 520

Som tidigare sagts är tabeller av detta omfång svåra att sammanfatta – de bör studeras separat för att helt förstås. De mest tydliga resultaten är emellertid att yrken med stora andelar 0 uttagna semesterdagar är:

Pedagogiskt arbete	87 %	av	54 000	med	under	24 dagar
Jordbruksarbete	74 %	av	37 000	med	under	24 dagar
Skogsarbete	72 %	av	19 000	med	under	24 dagar
Textil- och sömnads	72 %	av	16 000	med	under	24 dagar
Fastighetsskötsel och städning	72 %	av	97 000	med	under	24 dagar
Husligt arbete	70 %	av	157 000	med	under	24 dagar

3.4 *18–23 dagar*

Enligt siffrorna om uttagna semesterdagar har 294 000 personer 18–23 semesterdagar. Dessa fördelar sig efter avrundning på följande sätt:

Tabell 15 Antal uttagna semesterdagar. Antal anställda i varje grupp. Procent.

Uttagna sem.dagar	Antal	Procent
18	135 000	46
19	15 000	5
20	50 000	17
21	50 000	17
22	30 000	10
23	15 000	5
18–23	295 000	100

Sammanfattningsvis: ca 45 % har 18 dagar, 40 % har 19–21 dagar och 15 % har 22–23 dagar.

Tabell 16 18–23 dagar/kön och ålder.

Ålder	Män		Kvinnor	
	Antal	Procent	Antal	Procent
16	0	0,0	0	0,0
17	1	0,9	0	0,3
18	2	1,2	2	1,8
19	3	2,0	2	1,3
20	1	0,6	4	3,0
21	2	1,3	5	3,5
22	7	4,0	4	3,0
23	5	3,1	3	2,4
24	5	2,9	5	4,1
25–34	55	33,4	35	27,5
35–44	34	20,5	22	17,5
45–54	25	15,3	30	23,2
55–64	22	13,0	15	11,4
65–74	3	1,8	1	0,8
Summa	166	100,0	128	100,0

Andelarna med 18–23 dagar avtar med ålder för männen f. o. m. 25 år. För kvinnorna är andelarna med 18–23 dagar mera jämnt fördelade över ålder och proportionellt större i åldersgrupperna.

3.5 *Andelar 18–23 dagar i olika yrken*

Störst andelar finns i "administrativt arbete", "övrigt försäljningsarbete", "tekniskt, kemiskt och fysiskt arbete" samt "maskin- och motorskötsel".

4 Rätt till fler semesterdagar än faktiskt uttag

Omkring 15 % eller 525 000 personer hade rätt till fler semesterdagar än de faktiskt tagit ut. 85 % eller 3,2 milj. hade ej rätt till fler semesterdagar än de faktiskt tagit ut. Antalet resterande dagar fördelade sig på följande sätt:

Tabell 17 Antal resterande dagar enkla frekvenser.

Antal resterande dagar	Antal	Antal resterande dagar	Antal
1	17 000	13	7 000
2	38 000	14	22 000
3	50 000	15	7 000
4	43 000	16	4 000
5	30 000	17	7 000
6	100 000	18	9 000
7	22 000	19	4 000
8	26 000	20	4 000
9	17 000	21	4 000
10	32 000	22	3 000
11	13 000	23	2 000
12	25 000	24	22 000
		25	18 000
	Summa		525 000
	Vet ej		29 000

De flesta har 6 dagar kvar (100 000), därnäst är det vanligast att 3 dagar återstår (50 000). 278 000 har mindre än 6 dagar kvar att ta ut och 135 000 har 6–12 dagar kvar.

5 Orsaker till att personer ej haft rätt till full semester

För att få närmare reda på orsaken till att man ej haft full semester ställdes frågan

Fråga 4 Vad var huvudorsaken till att ni sammanlagt hade rätt till mindre än 24 dagars semester 1973 eller inga semesterdagar alls?

Tabell 18 Rätt till färre än 24 dagar.

Orsak	Antal	Procent
Bytte arbetsgivare	85 000	7
Deltidsarbete (vissa dagar el. veckor i månaden)	201 000	17
Avbrott el. permittering	40 000	4
Långtidssjuk el. havandeskapsledig	43 000	4
Värnplikt (1:a tjänstgöringen)	39 000	3
Studier	130 000	11
Arbete del av året	426 000	37
Annan orsak	180 000	16
Summa	1 144 000	99

Ytterligare orsaker än dem som nämnts i fråga 4 angav 15 % av de 1 150 000, eller omkring 175 000.

Enligt tabellen ovan är delårsarbete den vanligaste orsaken till utebliven semester, 425 000 angav detta som orsak. Orsak nummer 2 är deltidsarbete, vilket 200 000 angav som orsak. Den tredje orsaken är "annan orsak". Denna grupp omfattar 180 000 personer.

5.1 *Män som ej haft rätt till full semester*

Tabell 19 Personer som ej haft rätt till full semester (mindre än 24 dagar), fördelade efter huvudorsak härtill + ev. biorsaker samt antal semesterdagar. Män.

Orsaker	Antal semesterdagar					Procent Alla		Procent
	0	1–5	6–11	12–17	18–23			
Bytte arbetsgivare under året	43	6	16	16	19	100	(54)	11,3
Deltidsarbete vissa dagar i veckan el. m.	79	3	5	8	5	100	(29)	6,1
Arbetssökande el. permitterade	55	7	13	13	12	100	(28)	6,0
Långtidssjuk el. havandeskapsledig	62	5	9	11	13	100	(15)	3,2
Värnpliktig första tjänstgöring	41	4	14	26	15	100	(39)	8,2
Studier	85	5	4	4	2	100	(74)	15,5
Arbetade enbart del av året	63	5	11	11	10	100	(177)	37,1
Annan orsak	64	2	8	8	18	100	(58)	12,2
Alla (tusental)	(300)	(24)	(47)	(53)	(52)		(N=476)	100

Den vanligaste orsaken till att man ej haft full semester bland männen är delårsarbete. 37 % av dem som haft 23 dagar eller mindre uppgav detta som orsak. Ett förhållande som rör 177 000 män. Den näst största orsaken var studier – 15 % eller 74 000 individer gav detta till svar. Som tredje orsak kom alternativet "annan orsak", vilket kan inrymma många olika typer av orsaker. Ser vi på fördelningen mellan semesterstorlek/ingen semester alls har alternativet studier och deltidsarbete mycket höga andelar utan semester alls. 80–85 % av dem som uppgivit dessa orsaker hade ingen semester.

Vill man sedan se hur varje storlekskategori semesterdagar fördelar sig på orsaker får vi följande tabell, där orsakerna rangordnats:

Tabell 20 Personer som ej haft rätt till full semester (mindre än 24 dagar), fördelade efter huvudorsak härtill + ev. biorsaker samt antal semesterdagar. MÄN

Orsaker	Antal semesterdagar					Totalt	Tusental
	0	1–5	6–11	12–17	18–23		
1. Arbetade enbart del av året	31	41	41	36	32	37	177
2. Studier	21	17	6	5	3	16	74
3. Annan orsak	12	4	9	9	20	12	58
4. Bytte arbetsg.	8	14	18	17	19	11	54
5. Värnplikt	5	7	12	19	11	8	39
6. Deltidsarb.	7	4	3	5	3	6	29
7. Arbetssök.	5	9	8	7	7	6	28
9. Långtidssjuk el. havandeskapsled.	3	3	3	4	4	3	15
Summa	100	100	100	100	100	100	476

Den angivna rangordningen gäller för dem som haft 0–5 dagar. Går vi emellertid över till kategorin 6–17 dagar får "bytte arbetsgivare" en större proportion och studier får en underordnad plats. Sammanfattningsvis: För dem med 0–5 dagar är studier och delårsarbete huvudorsaker och för dem med 6–23 dagar är delårsarbete, bytte arbetsgivare och värnplikt huvudorsaker.

Tabell 21 Personer som ej haft rätt till full semester (mindre än 24 dagar), fördelade efter huvudorsak härtill + ev. biorsaker samt antal semesterdagar. KVINNOR

Orsaker	Antal semesterdagar					Procent	Alla (tusental)	Procent
	0	1–5	6–11	12–17	18–23			
Bytte arbetsgivare under året	63	3	9	12	13	100	(41)	6
Deltidsarbete vissa d. i veckan el. mån.	62	1	6	18	12	100	(177)	25
Arbetssökande eller permitterad	64	8	12	6	11	100	(12)	2
Långtidssjuk eller havandeskapsledig	29	3	18	20	29	100	(31)	4
Studier	78	5	7	7	4	100	(58)	8
Arbetade enbart del av året	66	7	9	10	8	100	(257)	37
Annan orsak	84	1	3	4	8	100	(125)	18
Antal (tusental)	(473)	(26)	(54)	(80)	(69)		(N=703)	100 %

Ca 700 000 av kvinnorna har ej haft rätt till full semester (24 dagar). 473 000 av dessa har inte haft någon semester alls. Huvudorsakerna till att man inte haft rätt till full semester är delårsarbete och deltidsarbete vissa dagar i veckan eller månaden.[1] En stor del har uppgivit "annan orsak". Efter rangordning av orsaksgrupperna efter storlek får vi följande tabell:

Tabell 22 Personer som ej haft rätt till full semester (mindre än 24 dagar), fördelade efter huvudorsak härtill + ev. biorsaker samt antal semesterdagar. Kvinnor.

Orsaker (rangordn.)	Antal dagar					Procent	Tusental
	0	1–5	6–11	12–17	18–23		
1. Arbetade enbart del av året	36	64	44	41	31	37	(257)
2. Deltidsarb. Vissa dagar i veckan el. mån.	23	12	21	33	29	25	(177)
3. Annan orsak	22	9	10	8	14	18	(125)
4. Studier	10	4	8	6	13	8	(58)
5. Bytte arbetsg. u. å.	6	4	8	6	8	6	(41)
6. Långtidssjuk eller havandeskapsledig	2	4	7	5	3	4	(31)
7. Arbetssökande eller permitterad	2	4	3	1	2	2	(12)
	100	100	100	100	100	100	100
Antal (tusental)	(473)	(26)	(54)	(80)	(69)	100	(N=703)

För kvinnorna gäller att rangordningen mellan orsaker 1. delårsarbete 2. deltidsarbete och 3. annan orsak behålls, när vi tittar på de olika semesterstorlekarna. Mest markerad proportion med många delårsarbete finner vi bland dem som fått ut 1–5 dagar.

Rätt till semester (betald ledighet) har alltså 95 % av de deltidsanställda kvinnorna, 65 % har rätt till två semesterdagar. 54 % av de deltidsanställda får semester, 38 % får semesterersättning. Över 8 000 av dem som arbetar i husligt arbete får varken semester eller semesterersättning.

---

[1]Jfr resultatet av jämställdhetsdelegationens deltidsundersökning.

Allmänt

567 000 eller drygt 90 % av alla deltidsanställda är kvinnor i åldrarna mellan 20 och 66 år. Närmare hälften av dessa kvinnor har haft samma deltidsarbete sedan 1970 eller tidigare. Stora grupper deltidsarbetande kvinnor är alltså stabila på arbetsmarknaden. Det är människor som under långa perioder av sitt liv arbetar med de löner och de arbetsförhållanden som utmärker deltidsarbetet.

Sysselsättningsnivå och förmåner

Av de 570 000 deltidsanställda kvinnorna arbetar 70 % (400 000) 18 tim. i veckan eller mer. 170 000 arbetar mindre än 18 timmar, 150 000 av dem också mindre än 16 timmar.

Omkring hälften av de deltidsarbetande kvinnorna i yrkesgrupperna pedagogiskt arbete, husligt arbete och städning arbetar mindre än 18 tim. per vecka, de allra flesta av dem också mindre än 16 timmar. 95 % av de deltidsanställda arbetar 8 dagar i månaden eller mer, 65 % mer än 14 dagar. Rätt till semester (betald ledighet) har alltså 95 % av de deltidsanställda kvinnorna, 65 % har rätt till två semesterdagar. 54 % av de deltidsanställda får semester, 38 % får semesterersättning. 25 000 personer får varken semester eller semesterersättning. Över 8 000 av dem som arbetar i husligt arbete får varken semester eller semesterersättning.

5 Kartläggning av vissa arbetsförhållanden enligt semesterundersökningen

När har semesterlönen utbetalats (till dem som uttagit någon semesterdag)?

Tabell 23 Tid för semesterutbetalning % fördelning. Antal

	Antal	Procent
Före semestern	1 512 000	51
Före + under semestern	17 000	0,6
Före + under + efter sem.	86 000	3
Före + efter semestern	18 000	0,6
Under semestern	790 000	27
Under + efter semestern	14 000	0,5
Efter semestern	468 000	16
Vet ej	45 000	2
Summa	2 950 000	100

Hälften har fått sin lön utbetald före semestern, 27 % under semestern och 16 % efter semestern. Andra alternativ och utbetalningsformer förekommer sällan.

På frågan om lönen utbetalats på ordinarie utbetalningsdag eller ej svarade 87 % ja och 13 % nej.

Frågelista

1. Arbetade Ni någon del av 1973 som anställd?
2. Hur många dagars semester tog eller fick ni ut under 1973? Medtag ej ev. sem. som sparats från föregående år.
3. Hade Ni rätt till fler semesterdagar än Ni tog eller fick ut? Medtag ej ev. sem. som sparats från föregående år.
4. Vad var huvudorsaken till att Ni sammanlagt hade rätt till mindre än 24 dagars semester 1973 eller inga semesterdagar alls?
5. Fanns det några andra orsaker? Vilka?
6. När fick Ni ut Er semesterlön; före, under eller efter sem.
7. Hade Ni mer än en arbetsgivare 1973?
8. Arbetade Ni då under en sammanhängande period utan avbrott för semester eller sjukdom?
9. Hade Ni samtidigt mer än en arbetsgivare?
10. Hur avlönas Ni, tim- eller ackordslön eller vecko- eller månadslön?

11 a Hur många månader arbetade Ni minst 15 dagar?

11 b Arbetade Ni någon månad 8–14 dagar? Hur många månader?

11 c Arbetade Ni någon månad 1–7 dagar? Hur många månader?

11 d Det innebär alltså att Ni ej arbetat hos denne arbetsgivare . . . månader.

Frågorna 12–13 ställdes endast till IP som hos någon av sina arbetsgivare arbetat 1–14 dagar någon månad. Övriga till fråga A på ordinarie AKU-formuläret.

12. Hos vem arbetade Ni? (arbetsgivare 2) Vad är företagets huvudsakliga verksamhet (tillverkning)? Vad slags huvudsakligt arbete hade Ni? Till vilket yrke vill Ni hänföra detta arbete?

Samma frågor (Arbetsgivare 3)

13. Hur många timmar/dag arbetade Ni vanligen?

Statens offentliga utredningar 1975

Kronologisk förteckning

1. Demokrati på arbetsplatsen. A.
2. Psalmer och visor. Del 1:1. U.
3. Psalmer och visor. Del 1:2. U.
4. Psalmer och visor. Del 1:3. U.
5. Bättre bosättning för flera. S.
6. Huvudmannaskapet för specialskolan och särskolan. U.
7. Framtida studerandehälsovård. U.
8. Utlandssvenskarnas rösträtt. Ju.
9. Individen och skolan. U.
10. Rörlig pensionsålder. S.
11. Svensk press. Tidningar i samverkan. Fi.
12. Totalfinansiering. B.
13. Vägtrafikolyckor och sjukvårdskostnader. S.
14. Konstnärerna i samhället. U.
15. Kommunal rösträtt för invandrare. Kn.
16. Kriminalvårdens nämnder. Ju.
17. Markanvändning och byggande. Remissammanställning utgiven av bostadsdepartementet. B.
18. Förtroendevalda och partier i kommuner och landsting. Kn.
19. Konsumentskydd på låsområdet. H. (Utkommer hösten 1975)
20. Särskilda regler för handläggning av anmälan mot polisman. Ju.
21. Pensionsförsäkring. Fi.
22. Lag om allmänna handlingar. Ju.
23. JO-ämbetet. Uppgifter och organisation. R.
24. Tre sociologiska rapporter. Ju.
25. Å jour. Om journalistutbildning. U.
26. Forskningsråd. U.
27. Politisk propaganda på arbetsplatser. A.
28. Program för ljud och bild i utbildningen. U.
29. Medborgerliga fri- och rättigheter i vissa länder. Ju.
30. Barnens livsmiljö. S. (Utkommer hösten 1975)
31. Samhället och barns utveckling. Barnmiljöutredningens rapport 1. S. (Utkommer hösten 1975)
32. Barns hälsa. Barnmiljöutredningens rapport 2. S. (Utkommer hösten 1975)
33. Barns uppfostran och utveckling. Barnmiljöutredningens rapport 3. S.
34. Förskolan, skolan och fritiden. Barnmiljöutredningens rapport 4. S.
35. Barnfamiljernas ekonomi. Barnmiljöutredningens rapport 5. S. (Utkommer hösten 1975)
36. Barnen och den fysiska miljön. Barnmiljöutredningens rapport 6. S.
37. Barn och föräldrars arbete. Barnmiljöutredningens rapport 7. S.
38. Barnkultur. Barnmiljöutredningens rapport 8. S.
39. Statsbidrag till kommunerna. Fi.
40. Trafikolyckor och statistik. K.
41. Kommunal demokrati. Kn.
42. Kommunal demokrati. Sammanfattning. Kn.
43. Kvinnor i statlig tjänst. Fi.
44. Etablering av miljöstörande industri. B.
45. Vidareutbildning i internationell marknadsföring. H.
46. Kommunal organisation och information. Kn.
47. Kollektivtrafik i tätort. K.
48. Kollektivtrafik i tätort. Bilagor. K.
49. Massmediegrundlag. Ju.
50. Internationella koncerner i industriländer. I.
51. Bostadsförsörjning och bostadsbidrag. B.
52. Bostadsförsörjning och bostadsbidrag. Bilagor. B.
53. Beskattning av realisationsvinster. Fi.
54. Fåmansbolag. Fi.
55. Bötesverkställighet. Ju.
56. Trafikbuller. Del II. Flygbuller. K.
57. Varuförsörjning i kristid. H.
58. Målet är jämställdhet. Ju.
59. Utbildning för vuxna. U.
60. Energiberedskap för kristid. H.
61. Energiberedskap för kristid. Bilagor. H.
62. Förkortad arbetstid för småbarnsföräldrar. S.
63. Konsumentkreditlag m. m. Ju.
64. Språkresor. U.
65. Förfogandelagstiftningen. Fö.
66. Trafikpolitik – behov och möjligheter. K.
67. Utbildning i samspel. S.
68. Handikappanpassad kollektivtrafik. K.
69. Samhället och distributionen. H.
70. Samhället och distributionen. Bilagor om företag, anställda och hushåll. H.
71. Landstingens arkiv. Kn.
72. Distansundervisning. U.
73. Frivilligförsvarets förmåner. Fö.
74. Socialförsäkringsavgifter på uppdragsinkomster m. m. S.
75. Medborgerliga fri- och rättigheter. Regeringsformen. Ju.
76. Handikappanpassad kollektivtrafik. Sammandrag ur SOU 1975:68 (svensk, engelsk och tysk version). K.
77. Allmän skatteflyktsklausul. Fi.
78. Svensk press. Pressens funktioner i samhället. Fi.
79. Svensk press. Statlig presspolitik. Fi.
80. Postens roll i tidningsdistributionen. K.
81. Farliga vrak. K.
82. Organisation för skyddat arbete. A.
83. Stålindustrins arbetsmiljö. I.
84. Ersättning vid arbetsskada. S.
85. Vägplanering. K.
86. Vägplanering. Bilagor. K.
87. Samverkan i barnomsorgen. S.
88. Fem veckors semester. A.

Statens offentliga utredningar 1975

Systematisk förteckning

Riksdagen

JO-ämbetet. Uppgifter och organisation. [23]

Justitiedepartementet

Utlandssvenskarnas rösträtt. [8]
Kriminalvårdens nämnder. [16]
Särskilda regler för handläggning av anmälan mot polisman. [20]
Lag om allmänna handlingar. [22]
Tre sociologiska rapporter. [24]
1973 års fri- och rättighetsutredning. 1. Medborgerliga fri- och rättigheter i vissa länder. [29] 2. Medborgerliga fri- och rättigheter. Regeringsformen. [75]
assmediegrundlag. [49]
Bötesverkställighet. [55]
Målet är jämställdhet. [58]
Konsumentkreditlag m. m. [63]

Försvarsdepartementet

Förfogandelagstiftningen. [65]
Frivilligförsvarets [73]

Socialdepartementet

Bättre bosättning för flera. [5]
Pensionskommittén. 1. Rörlig pensionsålder. [10] 2. Socialförsäkringsavgifter på uppdragsinkomster m. m. [74]
Vägtrafikolyckor och sjukvårdskostnader. [13]
Barnmiljöutredningen. 1. Barnens livsmiljö. [30] (Utkommer hösten 1975) 2. Samhället och barns utveckling. Barnmiljöutredningens rapport 1. [31] (Utkommer hösten 1975) 3. Barns hälsa. Barnmiljöutredningens rapport 2. [32] (Utkommer hösten 1975) 4. Barns uppfostran och utveckling. Barnmiljöutredningens rapport 3. [33] 5. Förskolan, skolan och fritiden. Barnmiljöutredningens rapport 4. [34] (Utkommer hösten 1975) 6. Barnfamiljernas ekonomi. Barnmiljöutredningens rapport 5. [35] (Utkommer hösten 1975) 7. Barnen och den fysiska miljön. Barnmiljöutredningens rapport 6. [36] 8. Barn och föräldrars arbete. Barnmiljöutredningens rapport 7. [37] 9. Barnkultur. Barnmiljöutredningens rapport 8. [38]
Förkortad arbetstid för småbarnsföräldrar. [62]
Utbildning i samspel. [67]
Ersättning vid arbetsskada. [84]
Samverkan i barnomsorgen. [87]

Kommunikationsdepartementet

Trafikolyckor och statistik. [40]
Utredningen om kollektivtrafik i tätorter. 1. Kollektivtrafik i tätort. [47] 2. Kollektivtrafik i tätort. Bilagor. [48]
Trafikbuller. Del II. Flygbuller. [56]
Trafikpolitik – behov och möjligheter. [66]
HAKO-utredningen. 1. Handikappanpassad kollektivtrafik. [68] 2. Handikappanpassad kollektivtrafik. Sammandrag ur SOU 1975:68 (svensk, engelsk och tysk version). [76]
Postens roll i tidningsdistributionen. [80]
Farliga vrak. [81]
Kommittén för den långsiktiga vägplaneringen. 1. Vägplanering. [85] 2. Vägplanering. Bilagor. [86]

Finansdepartementet

1972 års pressutredning. 1. Svensk press. Tidningar i samverkan. [11] 2. Svensk press. Pressens funktioner i samhället. [78] 3. Svensk press. Statlig presspolitik. [79]
Pensionsförsäkring. [21]
Statsbidrag till kommunerna. [39]
Kvinnor i statlig tjänst. [43]
Beskattning av realisationsvinster. [53]
Fåmansbolag. [54]
Allmän skatteflyktsklausul. [77]
Långtidsutredningen 1975. [89]

Utbildningsdepartementet

1969 års psalmkommitté. 1. Psalmer och visor. Del 1:1. [2] 2. Psalmer och visor. Del 1:2. [3] 3. Psalmer och visor. Del 1:3. [4]
Utredningen om skolan, staten och kommunerna.
1. Huvudmannaskapet för specialskolan och särskolan. [6] 2. Individen och skolan. [9]
Framtida studerandehälsovård. [7]
Konstnärerna i samhället. [14]
Å jour. Om journalistutbildning. [25]
Forskningsråd. [26]
Program för ljud och bild i utbildningen. [28]
Utbildning för vuxna. [59]
Språkresor. [64]
Distansundervisning. [72]

Handelsdepartementet

Konsumentskydd på låsområdet. [19] (Utkommer hösten 1975)
Vidareutbildning i internationell marknadsföring. [45]
Varuförsörjning i kristid. [57]
Energiberedskapsutredningen. 1. Energiberedskap för kristid. [60] 2. Energiberedskap för kristid. Bilagor. [61]
Distributionsutredningen. 1. Samhället och distributionen. [69] 2. Samhället och distributionen. Bilagor om företag, anställda och hushåll. [70]

Arbetsmarknadsdepartementet

Demokrati på arbetsplatsen. [1]
Politisk propaganda på arbetsplatser. [27]
Organisation för skyddat arbete. [82]
Fem veckors semester. [88]

Bostadsdepartementet

Totalfinansiering. [12]
Markanvändning och byggande. Remissammanställning utgiven av bostadsdepartementet. [17]
Etablering av miljöstörande industri. [44]
Boende- och bostadsfinansieringsutredningarna. 1. Bostadsförsörjning och bostadsbidrag. [51] 2. Bostadsförsörjning och bostadsbidrag. Bilagor. [52]

Industridepartementet

Internationella koncerner i industriländer. [50]
Stålindustrins arbetsmiljö. [83]

Kommundepartementet

Kommunal rösträtt för invandrare. [15]
Förtroendevalda och partier i kommuner och landsting. [18]
Utredningen om den kommunala demokratin. 1. Kommunal demokrati. [41] 2. Kommunal demokrati. Sammanfattning. [42] 3. Kommunal organisation och information. [46]
Landstingens arkiv. [71]

Anm. Siffrorna inom klammer betecknar utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen

Nordisk utredningsserie (Nu) 1975

Kronologisk förteckning

1. Nordisk överenskommelse om förmåner vid sjukdom, havandeskap och barnsbörd
2. Peruskoulu pohjoismaissa
3. Litteratur om nordiskt samarbete
4. Nordisk kommunal rösträtt och valbarhet
5. Bötesstraffet
6. Nordic Cooperation for Tourism. Proposals for Action
7. Voksenopplæring i de nordiske land. En konferanserapport
8. Oversikt over forsknings- og utviklingsarbeid som gjelder engelskundervisningen i de nordiske land – 1974
9. Fort- och vidareutbildning för teaterarbetare
10. Nordisk samarbeid om billedkunst
11. STINA. Arbetsrapport, allmän del
12. STINA. Arbetsrapport, bilagor
13. Turistkonferens
14. Langtidsbedømmelse for det allmennkulturelle område
15. Førskole og skole i samvirke
16. Nordisk kontaktmandsseminar i Århus
17. Fotografisk kemi
18. Arbetsmiljöfrågor. Seminarium i Porsgrunn
19. Industriellt samarbete i Norden. Journalistseminarium i Århus

LiberFörlag
Allmänna Förlaget

ISBN 91-38-02540-X