

Regeringens proposition

1976/77: 90

om semesterlag, m. m.;

beslutad den 3 mars 1977.

Regeringen föreslår riksdagen att antaga de förslag som har upptagits i bifogade utdrag av regeringsprotokoll ovannämnda dag.

På regeringens vägnar

THORBJÖRN FALLDIN

PER AHLMARK

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen läggs fram förslag till en ny semesterlag, som skall ersätta nuvarande semesterlag från år 1963. Den nya semesterlagen innefattar förbättrade semesterförmåner i bl. a. följande hänseenden.

Semesterledigheten förlängs från fyra till fem veckor. Arbetstagaren får rätt till semesterledighet redan under det första anställningsåret. Rätten till ledighet förutsätter inte att arbete har utförts under ett tidigare år. Semesterlön utgår däremot som hittills endast i den mån sådan lön har tjänats in.

Semesterlönen utgör för alla arbetstagare 12 % av arbetstagarens inkomst i anställningen under det s. k. intjänandeåret, dvs. den tolv månadersperiod som föregår semesteråret. Semesterlön beräknas på all under intjänandeåret erhållen lön, oavsett anställningens varaktighet. Det krävs alltså inte längre att arbete har utförts under ett visst minsta antal dagar under en månad av intjänandeåret för att semesterlön skall tjänas in. Intjänandeåret för semesterlönen flyttas i förslaget närmare sommarsemesteren och omfattar tiden den 1 april — 31 mars. Lönehöjningar under första kvartalet det år då semesteren utgår kommer därigenom att räknas in i underlaget för semesterlöneberäkningen.

Genom att alla arbetstagare får rätt till ledighet utan krav på intjänande och genom att semesterlön beräknas på all inkomst under intjänandeåret förbättras semesterrättigheterna i betydande grad för deltidanställda. Semesterförmånernas omfattning blir för sådana arbetstagare inte längre beroende av arbetstidens förläggning. Nyanställda får enligt propositionen betald semesterledighet tidigare än nu, eftersom semesterlön tjänas in också under perioden januari—mars det år då semesterledigheten tas ut.

Arbetstagarnas inflytande på semesterförläggningen förstärks. Förslaget bygger i denna del på de principer som har lagts fast i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet. Kollektivavtal kan träffas om medbestämmande i frågor om semesterförläggning. Har det inte skett, föreligger för arbetsgivaren s. k. primär förhandlingsskyldighet i fråga om förläggningen av huvudsemester för året. När arbetsgivaren inte är skyldig att förhandla, måste han i stället samråda med arbetstagaren om utläggningen av dennes semester.

Rätten att tjäna in semesterlön vid sjukdom och annan s. k. semesterlönegrundande frånvaro ökas avsevärt. Semesterlön tjänas in — inom vissa gränser — under främst sjukdom, arbetsskada, föräldraledighet, ledighet för utbildning i vissa fall och ledighet vid kortare militärtjänst m. m.

Arbetstagaren får rätt att spara semesterledighet. Av den betalda semesterledigheten enligt lagen kan en arbetstagare spara en vecka varje år. Han kan då efter fem år ta ut tio semesterveckor i följd. Inget hindrar att han tar ut sparade semesterdagar tidigare eller i övrigt disponerar den sparade ledigheten på annat sätt.

Den nya semesterlagen föreslås träda i kraft den 1 januari 1978.

Slutligen föreslås att Sverige tillträder internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention (nr 132) om semester (reviderad 1970).

1 Förslag till

Semesterlag

Härigenom föreskrives följande.

Inledande bestämmelser

1 § Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt denna lag. Sådana förmåner är semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

2 § Avtal är ogiltigt i den mån det innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag upphäves eller inskränkes. Detta gäller dock ej, om annat framgår av lagen.

Avvikelse från 3, 9, 11, 16, 22, 23, 26, 29 och 30 §§ får göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet. Arbetsgivare, som är bunden av sådant kollektivavtal eller av kollektivavtal om avvikelse från 12, 19, 20 eller 21 §, får i angivna hänseenden tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

3 § Med semesterår avses tiden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Motsvarande tid närmast före ett semesterår kallas intjänandeår.

Såsom semesterledighet skall anses ledighet enstaka semesterdagar och period av semesterdagar jämte i 9 § angivna arbetsfria dagar, vilken börjar och slutar med semesterdag.

Rätt till semesterledighet och semesterlön

4 § Arbetstagare har rätt till tjugofem semesterdagar varje semesterår utom i fall som avses i 5 och 27 §§.

Under semesterledighet skall arbetstagare ha semesterlön i den mån han har tjänat in sådan under intjänandeåret.

Arbetstagare får avstå från rätt till semesterledighet som ej är förknippad med semesterlön.

5 § Under det semesterår då arbetstagare anställs har han rätt till tio semesterdagar, om anställningen börjar efter den 31 juli, och till fem semesterdagar, om den börjar efter den 30 september.

Arbetstagare som anställs för viss tid, viss säsong eller visst arbete saknar rätt till semesterledighet, om ej anställningsavtalet avser eller anställningen varar längre tid än tre månader, men äger rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren.

Vederlag för arbete, som har avsetts skola pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, förutsättes inbegripa semesterersättning, om ej annat framgår av omständigheterna.

Om förlängd semesterledighet finns bestämmelser i lagen (1963: 115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

6 § Arbetstagare som byter anställning har rätt till semesterledighet i den nya anställningen endast i den mån han icke redan har fått sådan ledighet.

7 § Semesterdagar med semesterlön utgör så stort antal av semesterdagarna enligt 4 § som svarar mot den del av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren har innehaft anställning hos arbetsgivaren. Arbetsdag då arbetstagaren har varit frånvarande utan lön inräknas i anställningstiden endast om fråga har varit om semesterledighet eller ledighet som enligt 17 § är semesterlönegrundande.

Vid beräkning enligt första stycket anges del av intjänandeåret i antal dagar. Uppstår vid beräkning av antalet semesterdagar med semesterlön brutet tal, avrundas detta till närmast högre hela tal.

Av semesterdagar som utlägges under visst semesterår skall, om ej annat avtalas, dagar som är förenade med semesterlön utgå först.

8 § Arbetstagare är skyldig att på begäran lämna arbetsgivaren besked i vad mån han önskar få ut semesterledighet, som ej är förenad med semesterlön, eller avstå från sådan ledighet. Besked behöver ej lämnas innan arbetstagaren har fått veta, hur många semesterdagar utan lön han har eller kan beräknas få rätt till.

Har semesterledighet utan lön lagts ut med anledning av arbetstagarens besked enligt första stycket, får arbetstagaren ej senare avstå från ledigheten utom i fall som avses i 13 §.

Beräkning av semesterledighet

9 § Semesterledighet beräknas i hela dagar. Lördag och söndag räknas ej som semesterdagar annat än i fall som avses i tredje stycket.

Vid semesterledighet som omfattar minst fem dagar har arbetstagare, som arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut dels under semesterledigheten och dels antingen omedelbart före eller omedelbart efter denna. Har i fall som nu avses arbetstagaren ledighet av motsvarande omfattning veckodag, som ej är lördag eller söndag, och infaller den under semesterledigheten, räknas den som semesterdag.

Är arbetstagaren ledig lördag eller söndag, som annars skulle ha utgjort arbetsdag, och är fråga om kortare semesterledighet än som anges i andra stycket, räknas sådan dag som semesterdag. Arbetsfri dag skall då ej anses som semesterdag.

Med söndag jämställes helgdag samt påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Förläggning av semesterledighet

10 § Att i fråga om förläggningen av semesterledighet kollektivavtal kan träffas om medbestämmanderätt för arbetstagarna följer av 32 § lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet. I fråga om arbetstagare för vilken sådant avtal ej träffats, skall gälla vad som föreskrives i andra och tredje styckena.

Angående förläggningen av semesterledighet som avses i 12 § skall nyssnämnda lags bestämmelser om arbetsgivares förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden äga motsvarande tillämpning. Om arbetstagaren icke företrädes av förhandlingsberättigad organisation eller om sådan orga-

nisation ej önskar förhandla, skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning.

Beträffande förläggningen av annan semesterledighet skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren, om förhandling med dennes organisation icke har ägt rum.

Kan överenskommelse om förläggning av semesterledighet ej uppnås, bestämmer arbetsgivaren om förläggningen i den mån ej annat har avtalats.

11 § Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller företrädare för honom, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Under rättelsen skall lämnas senast två månader före ledighetens början. När särskilda skäl föreligger får den lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.

12 § Om ej annat har avtalats, skall semesterledigheten förläggas så, att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni—augusti. Även utan stöd av avtal får sådan semesterperiod förläggas till annan tid, när särskilda skäl föranleder det.

13 § Beslutar arbetsgivare om permittering som arbetstagare ej hade anledning räkna med då han lämnade besked enligt 8 §, har arbetstagaren rätt att avstå från utlagd semesterledighet, som ej är förenad med semesterlön, i den mån ledigheten sammanfaller med permitteringsperioden. Detta gäller dock endast om han underrättat arbetsgivaren senast två veckor före semesterledighetens början. Får arbetstagaren först senare kännedom om permitteringen, har han rätt att avstå från ledigheten genom att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren. Har semesterledigheten då inletts, upphör ledigheten med utgången av den dag då arbetsgivaren underrättades.

14 § Semesterledighet får ej utan arbetstagarens medgivande förläggas till uppsägningstid.

Skulle vid uppsägning från arbetsgivarens sida uppsägningstiden helt eller delvis infalla under redan utlagd semesterledighet och beror uppsägningen på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen, skall semesterledighetens förläggning i samma mån upphävas, om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller ej i den mån uppsägningstiden överstiger sex månader.

15 § Infaller under semesterledigheten dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete på grund av sjukdom eller dag som är semesterlönegrundande enligt 17 § första stycket 2—6 skall, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådan dag ej räknas som semesterdag.

Semesterdagar som återstår på grund av att första stycket har tillämpats skall utgå i ett sammanhang, om arbetstagaren ej medger annat.

Beräkning av semesterlön

16 § Semesterlönen utgör tolv procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

Vid beräkning av lönen under intjänandeåret skall i lönesumman ej

inräknas semesterlön eller permitteringslön med anledning av drifts-uppehåll för samtidig semester. I lönesumman skall ej heller inräknas ersättning som har utgått för dag, då arbetstagaren helt eller delvis har haft sådan ledighet från arbetet som är semesterlönegrundande enligt 17 §. För varje sådan dag skall arbetsinkomsten i stället ökas med ett belopp, motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen under övrig tid av intjänandeåret. Har arbetstagaren då ej haft någon inkomst i anställningen, skall semesterlönen beräknas med hänsyn till den inkomst som det kan antagas att han skulle ha haft, om han under denna tid hade arbetat för arbetsgivarens räkning.

17 § Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

1. ledighet på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar eller om frånvaron beror på arbets-skada,

2. ledighet enligt lagen (1976: 280) om rätt till föräldraledighet, dels i samband med barns födelse eller adoption i den mån frånvaron icke överstiger 120 dagar eller, för ensamstående förälder, 180 dagar, dels för tillfällig vård av barn,

3. ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetsta-garen är berättigad till ersättning enligt lagen (1956: 293) om ersättning åt smittbärare, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke översti-ger 180 dagar,

4. ledighet för utbildning, som ej enligt annan lag medför rätt till semesterlön, om arbetstagaren erhåller timstudiestöd, inkomstbidrag el-ler vuxenstudiebidrag enligt studiestödslagen (1973: 349) eller om utbild-ningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sam-manhängande frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

5. ledighet på grund av sådan i 27 § värnpliktslagen (1941: 967) eller med stöd därav föreskriven tjänstgöring om högst 60 dagar, som ej är beredskapsövning och ej heller direkt ansluter sig till grundutbildning, eller ledighet på grund av motsvarande vapenfri tjänst, i den mån från- varon under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar, eller

6. ledighet på grund av att arbetstagaren efter det kalenderår då han har fyllt tjugotvå år fullgör tjänstgöring i civilförsvaret på annan tid än då civilförvarsberedskap råder eller beredskapsövning får anordnas vid krigsmakten, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar.

Vid tillämpning av första stycket 1 skall frånvaro under de första 90 dagarna av frånvaroperiod ej i något fall anses bero på arbetsskada. Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 varit oav-brutet frånvarande från arbetet under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden icke rätt till semesterlön.

I frånvaroperiod som avses i första stycket inräknas även dagar un-der perioden då arbetstagaren icke skulle ha utfört arbete.

Sparande av semesterledighet och semesterlön

18 § Arbetstagare, som under ett semesterår har rätt till mer än tju- go semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera till ett senare semesterår.

Sparad semesterdag skall läggas ut inom fem år från utgången av det

semesterår då den sparades, om ej annat följer av 20 § tredje meningen.

Semesterdagar får icke sparas under semesterår då arbetstagaren får ut semesterdag, som har sparats från tidigare år.

19 § Vill arbetstagare spara semesterdagar eller vill han taga i anspråk sparade semesterdagar i anslutning till semesterledigheten i övrigt, skall han underrätta arbetsgivaren i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestämmas. Underrättelse behöver dock icke lämnas förrän arbetstagaren har fått veta, hur många semesterdagar med lön han har eller kan beräknas få rätt till. Arbetstagare, som vill taga i anspråk sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt, skall meddela arbetsgivaren detta senast tre månader i förväg.

Vad i första stycket sägs gäller endast i den mån ej annat har avtalats.

20 § Sparade semesterdagar skall förläggas till det semesterår som arbetstagaren väljer. Detta gäller dock ej om annat har avtalats eller särskilda skäl föreligger mot att semesterdagarna förläggas till det året. Har arbetstagaren avsett att sparade semesterdagar skall förläggas till det femte året efter det semesterår då de sparades och skulle sådan förläggning medföra betydande olägenhet, får överenskommelse träffas att semesterdagarna skall läggas ut under det sjätte året.

21 § Önskar arbetstagare samtidigt få ut minst fem sparade semesterdagar, skall dessa och hela semesterledigheten för semesteråret utgå i en följd, om ej annat har avtalats.

22 § Semesterlönen för varje sparad semesterdag utgör, om ej annat följer av 23 §, 0,48 procent av summan av

1. den lön i anställningen som har förfallit under intjänandeåret närmast före det semesterår, då de sparade semesterdagarna uttages, dock fränsett lön för tid då arbetstagaren har varit helt eller delvis frånvarande från arbetet, samt

2. ett beräknat inkomstbelopp för de dagar under samma intjänandeår då arbetstagaren har varit helt eller delvis frånvarande från arbetet av annan anledning än semester eller permittering vid driftsuppehåll för samtidig semester.

Beräkning av underlag för semesterlön som avses i första stycket 2 sker enligt grunderna för 16 § andra stycket tredje och fjärde meningarna.

23 § Semesterlön enligt 22 § skall beräknas som om arbetstagaren under där avsett intjänandeår varit anställd med samma andel av full arbetstid som under det eller de intjänandeår, då rätt till semesterlön för de sparade semesterdagarna förvärvades.

Särskilda bestämmelser om semesterlön

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

25 § Arbetstagare, som får fri kost i arbetsgivarens hushåll, har rätt till skälig kostersättning för de dagar under semesterledigheten då förmånen ej har utnyttjats till någon del.

26 § Arbetsgivaren skall betala ut semesterlönen till arbetstagaren i samband med semesterledigheten. I fråga om arbetstagare med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, får arbetsgivaren i samband med semesterledigheten utge den på den betalda semestertiden belöande tidlönen samt senast vid semesterårets utgång utge den semesterlön som kan återstå.

27 § Arbetstagare, som utför arbetet i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det icke kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande, är berättigad till särskild semesterlön med tolv procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

Beräkning av lönen under intjänandeåret skall ske med motsvarande tillämpning av 16 § andra stycket. Vad där föreskrives angående semesterlönegrundande frånvaro skall dock tillämpas med avseende på kalendervecka, om ej annan tidsperiod överenskommes. Även 24 och 25 §§ samt, om anställningen har avsetts skola pågå högst tre månader och omfatta högst 60 timmar, 5 § tredje stycket äger motsvarande tillämpning.

Särskild semesterlön skall betalas ut senast den 30 juni näst efter intjänandeårets utgång eller, om intjänandeåret löper ut efter den 30 april, senast två månader efter dess utgång.

Semesterersättning

28 § Upphör arbetstagare att vara anställd hos arbetsgivaren innan han har erhållit den semesterlön som han har tjänat in, skall arbetstagaren i stället erhålla semesterersättning, i den mån ej annat följer av 31 §.

Motsvarande skall gälla om arbetstagares anställningsvillkor ändras så att semesterledighet med semesterlön skall utgå redan under intjänandeåret. I sådant fall skall bestämmelserna om semesterersättning tillämpas som om anställningen upphört vid den tidpunkt från vilken de nya anställningsvillkoren skall gälla.

Om semesterersättning i visst annat fall föreskrives i 5 §.

29 § Semesterersättning bestämmes enligt grunderna för beräkning av semesterlön. För arbetstagare, som har rätt till fri kost i arbetsgivarens hushåll, skall kosterättning dock utgå endast för det antal dagar för vilka semesterersättning skall beräknas.

För sparade semesterdagar skall semesterersättning beräknas som om de hade tagits ut under det semesterår då anställningen upphörde.

Har arbetstagare mottagit semesterlön i förskott, minskas semesterersättningen med sådan semesterlön. Detta gäller dock ej, om den förskottsvis erhållna semesterlönen har utgått mer än fem år före anställningens upphörande eller om anställningen har upphört på grund av

1. arbetstagarens sjukdom,
2. förhållande som avses i 6 § tredje stycket första meningen lagen (1974: 12) om anställningsskydd eller

3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen.

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

Möter hinder mot att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande, skall den betalas ut inom en vecka efter det hindret upphörde.

Övergång av företag

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

Övergår arbetstagare till ny arbetsgivare inom samma koncern, skall han i semesterhänseende äga samma rätt i den nya anställningen som han skulle ha haft i den tidigare. Härför förutsättes dock, att arbetstagaren ej uppbär semesterersättning av den tidigare arbetsgivaren och att han senast en månad efter anställningens upphörande avger förklaring till såväl den tidigare som den nye arbetsgivaren, att han önskar överföra intjänade semesterförmåner till den nya anställningen.

I fall som avses i andra stycket är den nye arbetsgivaren berättigad att av den tidigare arbetsgivaren få ut ett belopp svarande mot den semesterersättning som denne eljest haft att utge till arbetstagaren.

Skadestånd

32 § Arbetsgivare som bryter mot denna lag skall till arbetstagaren utge, förutom den semesterlön eller semesterersättning vartill arbetstagaren kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada.

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

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

Preskription

33 § Arbetstagare som vill fordra semesterlön, semesterersättning eller skadestånd enligt denna lag skall väcka talan därom inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha erhållit den förmån till vilken anspråket hänför sig. Försummar han det, är rätten till talan förlorad.

Rättegång

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

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 1978, då lagen (1963: 114) om semester upphör att gälla. Semesterledighet enligt den nya lagen utgår dock först under semesteråret den 1 april 1978—den 31 mars 1979, om ej annat överenskommes.

2. Äldre lag äger fortsatt giltighet

a) i fråga om semesterförmån, som har tjänats in före ikraftträdandet och som utgår under tiden den 1 januari—den 31 mars 1978,

b) i fråga om beräkning av semesterlön och semesterersättning som har tjänats in under år 1977 och skall utgå under semesteråret den 1 april 1978—den 31 mars 1979.

3. Under semesteråret den 1 april 1978—den 31 mars 1979 utgår, förutom semesterlön eller semesterersättning enligt 2 b, semesterlön eller semesterersättning som har tjänats in under tiden den 1 januari—

den 31 mars 1978. För samma semesterår skall vid tillämpningen av 7 § tiden den 1 januari 1977—den 31 mars 1978 betraktas som intjänandeår.

4. Kollektivavtal, som har ingåtts före den 1 januari 1978 och innefattar sämre förmåner för arbetstagare än som följer av den nya lagen, är i sådan del utan verkan. Har avtalet tillkommit för att utgöra avvikelse från viss regel i den nya lagen, beträffande vilken denna medger att avvikelse överenskommes, och har avtalet träffats i den ordning lagen anger, gäller dock avtalet i den delen.

Vad som sagts i första stycket inverkar ej på giltigheten av avtalsföreskrifter i hänseenden som anges under 2.

5. Bestämmelserna under 4 gäller i tillämpliga delar även i fråga om avtal som ej är kollektivavtal.

2 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1963: 115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete

Härigenom föreskrives att 1 och 3 §§ lagen (1963: 115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete skall ha nedan angivna lydelse.

1 §¹

Nuvarande lydelse

Semester, vartill rätt förvärvats enligt lagen om semester, skall utgå med tre dagar för varje kalendermånad av kvalifikationsåret, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning å minst femton dagar utfört radiologiskt arbete, vari arbetstagaren utsatts för joniserande strålning i sådan utsträckning, att menlig inverkan därav kan befaras.

Med avseende å semester, som utgår enligt första stycket, skola bestämmelserna i 7 § andra och tredje styckena lagen om semester äga motsvarande tillämpning. Därvid skall iakttagas,

Föreslagen lydelse

Arbetstagare som för arbetsgivarens räkning utför radiologiskt arbete, vari arbetstagaren utsättes för joniserande strålning i sådan utsträckning att menlig inverkan därav kan befaras, har under villkor som föreskrives i denna lag rätt till längre semesterledighet än som följer av 4 § semesterlagen (1977: 000). För varje kalendermånad av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren har utfört sådant arbete minst femton dagar, skall semesterledigheten påföljande semesterår förlängas med fem tolfte-dels semesterdag.

Uppstår vid beräkningen brutet dagantal, skall det avrundas till närmast högre hela tal.

¹ Senaste lydelse 1964: 101.

Nuvarande lydelse

1) att dag, varunder arbetstagar-
ren åtnjutit semester, må räknas
honom till godo för erhållande av
förhöjt antal semesterdagar endast
därest han omedelbart före och ef-
ter semestern utfört arbete, som
avses i denna lag, samt

2) att dag, varunder arbetstaga-
ren varit frånvarande från arbe-
tet av anledning, varom förmåles
i 7 § andra stycket b)—e) lagen
om semester, icke må räknas ar-
betstagar- till godo för erhållan-
de av förhöjt antal semesterdagar
därest, av annan orsak än drifts-
uppehåll för samtidig semester, ar-
bete, som avses i denna lag, up-
penbarligen icke kunnat beredas
honom å sådan dag.

Föreslagen lydelse

Med dag, under vilken utförts
arbete, som avses i första stycket,
jämföras

1) dag, under vilken arbetstaga-
ren varit semesterledig, dock en-
dast om hans arbete omedelbart
före och omedelbart efter ledig-
heten varit sådant som avses i förs-
ta stycket, samt

2) dag, under vilken arbetsta-
garen haft ledighet som är seme-
sterlönegrundande enligt 17 § se-
mesterlagen, dock ej om arbete,
som avses i första stycket, uppen-
barligen icke kunnat beredas ho-
nom sådan dag och anledningen
härtill varit annan än driftsuppe-
håll för samtidig semester.

För varje semesterdag som till-
kommer enligt första stycket utgår
semesterlön med 0,48 procent av
arbetstagar-ens under intjänande-
året förfallna lön i anställningen,
beräknad enligt 16 § semesterla-
gen.

3 §

Om semester, som utgår med
tillämpning av denna lag, gäller i
övrigt vad i lagen om semester är
stadgat.

Om semester för arbetstaga-
ren som avses i denna lag gäller i öv-
rigt vad i semesterlagen (1977:
000) är stadgat.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1978.

Beträffande förlängning av semester under semesteråret den 1 april
1978—den 31 mars 1979 skall de nya bestämmelserna tillämpas, med
iakttagande av att tiden den 1 januari 1977—den 31 mars 1978 betrak-
tas som intjänandeår. I övrigt skall, i den mån enligt övergångsbestäm-
melserna till semesterlagen (1977: 000) äldre bestämmelser i lag eller
avtal skall äga fortsatt giltighet, detsamma gälla på förevarande lags
tillämpningsområde.

3 Förslag till

Lag om ändring i förmånsrättslagen (1970: 979)

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

12 §¹

Nuvarande lydelse

Allmän förmånsrätt följer däref- ter med arbetstagares fordran på sådan lön eller annan ersättning på grund av anställningen som ej förfallit till betalning tidigare än ett år innan konkursansökning- en gjordes och på lön eller ersätt- ning under skälig uppsägningstid, högst sex månader. Har arbetsta- garen under uppsägningstiden ut- fört arbete enligt anställningsav- talet med gäldenären, gäller för- månsrätten 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 un- der tid som lönen eller ersättning- en avser förvärvat i annan anställ- ning eller uppenbarligen borde ha kunnat förvärva i anställning som han skäligen bort godtaga. Vid be- stämmande enligt vad nyss sagts i vilken utsträckning fordran på lön eller ersättning under uppsägnings- tid är förenad med förmånsrätt skall med samtidig inkomst i an- nan anställning jämföras ut- bildningsbidrag som utgår av stats- medel vid arbetsmarknadsutbild- ning, i den mån bidraget avser samma tid som lönen eller ersätt- ningen och arbetstagaren har blivit berättigad till bidraget efter upp- sägningen. Har lönefordran som förfallit tidigare än ett år innan konkursansökningen gjordes varit föremål för tvist, gäller förmåns- rätten, om talan väckts eller sådan förhandling som föreskrives i kol- lektivavtal begärts inom sex måna-

Föreslagen lydelse

Allmän förmånsrätt följer däref- ter med arbetstagares fordran på sådan lön eller annan ersättning på grund av anställningen som ej förfallit till betalning tidigare än ett år innan konkursansökning- en gjordes och på lön eller ersätt- ning under skälig uppsägningstid, högst sex månader. Har arbetsta- garen under uppsägningstiden ut- fört arbete enligt anställningsav- talet med gäldenären, gäller för- månsrätten 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 un- der tid som lönen eller ersättning- en avser förvärvat i annan anställ- ning eller uppenbarligen borde ha kunnat förvärva i anställning som han skäligen bort godtaga. Vid be- stämmande enligt vad nyss sagts i vilken utsträckning fordran på lön eller ersättning under uppsägnings- tid är förenad med förmånsrätt skall med samtidig inkomst i an- nan anställning jämföras ut- bildningsbidrag som utgår av stats- medel vid arbetsmarknadsutbild- ning, i den mån bidraget avser samma tid som lönen eller ersätt- ningen och arbetstagaren har blivit berättigad till bidraget efter upp- sägningen. Har lönefordran som förfallit tidigare än ett år innan konkursansökningen gjordes varit föremål för tvist, gäller förmåns- rätten, om talan väckts eller sådan förhandling som föreskrives i kol- lektivavtal begärts inom sex måna-

¹ Senaste lydelse 1975: 1248.

der 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.

der 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 intjänandeåren. *Förmånsrätten gäller även inestående semesterlön eller semesterersättning för semesterledighet som har sparats i den utsträckning 18 och 20 §§ semesterlagen (1977: 000) medger.*

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 tryggnad 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 1978.

Äldre bestämmelser gäller i fråga om förmånsrätt för fordran i konkurs på grund av ansökan som har gjorts före ikraftträdandet.

Utdrag

ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET PROTOKOLL

vid regeringssammanträde

1976-12-09

Närvarande: statsministern Fälldin, ordförande, och statsråden Bohman, Ahlmark, Romanus, Turesson, Gustavsson, Antonsson, Mogård, Olsson, Dahlgren, Åsling, Söder, Troedsson, Mundebo, Krönmark, Ullsten, Burenstam Linder, Wikström, Johansson, Friggebo

Föredragande: statsrådet Ahlmark

Lagradsremiss med förslag till ny semesterlag m. m.

1 Inledning

Den nu gällande semesterlagstiftningen tillkom år 1963. Detta år beslutades lagen (1963: 114) om semester (1963 års SemL, ändrad senast 1974: 380), vilken trädde i kraft den 1 juli samma år, samt lagen (1963: 115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete (ändrad 1964: 101). Den senare lagen trädde i kraft den 1 januari 1964. Nuvarande semesterlagstiftning har föregåtts av tidigare lagar i ämnet, den första från år 1938.

Med stöd av Kungl. Maj:ts bemyndigande den 1 mars 1974 tillkallades sakkunniga för att verkställa en allmän översyn av semesterlagstiftningen. De sakkunniga avlämnade i november 1975 ett betänkande (SOU 1975: 88) med förslag till semesterlag, omfattande fem verkors semester, m. m.¹

Förslaget till semesterlag torde få fogas till regeringsprotokollet i detta ärende som *bilaga 1*.

Efter remiss har yttranden över betänkandet avgetts av hovrätten för Västra Sverige, kammarrätten i Göteborg, överbefälhavaren (ÖB), försvarets civilförvaltning, socialstyrelsen, försäkringsdomstolen, riksförsäkringsverket (RFV), postverket, televerket, statens järnvägar (SJ), statskontoret, riksrevisionsverket (RRV), riksskatteverket (RSV), statens avtalsverk (SAV), universitetskanslersämbetet (UKÄ), centrala studiestödsnämnden (CSN), arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), arbetarskydds-

¹ De sakkunniga var vid betänkandets avgivande f. d. förbundsordföranden Gunnar Hallström, förbundssekreteraren Bertil Axelsson, direktören Sven-Olof Cronqvist, direktören Erik Forstadius, ledamoten av riksdagen Anita Gradin, direktören Eric Johansson, ombudsmannen Göran Karlsson, ledamoten av riksdagen Ola Nyquist och avtalssekreteraren Holger Olsson.

styrelsen, länsstyrelserna i Uppsala, Malmöhus, Örebro och Västernorrlands län, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Skogs- och lantarbetsgivareföreningen, Föreningen skogsbrukets arbetsgivare, Bankinstitutens arbetsgivareorganisation, Sveriges redareförening, Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO), Sveriges kooperativa och allmännyttiga bostadsföretags förhandlingsorganisation (KAB), Fastigheternas förhandlingsorganisation (FFO), Försäkringskassornas förhandlingsorganisation, Statsföretagens förhandlingsorganisation (SFO), Sveriges hantverks- och industriorganisation (SHIO), Svensk industriförening, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Centralorganisationen SACO/SR, ILO-kommittén och Försäkringskasseförbundet.

Yttranden har överlämnats, av UKÄ från rektorsämbetena och de juridiska fakulteterna vid Uppsala, Lunds och Stockholms universitet, av länsstyrelsen i Malmöhus län från Skånes handelskammare samt TCO-kommittéerna i Landskrona/Svalöv och Helsingborg, av länsstyrelsen i Örebro län från länsarbetsnämnden och socialkonsulenterna i länet, Örebro läns landsting, handelskammaren för Örebro och Västmanlands län samt Örebro läns FCO-distrikt, av SAF från Svenska byggnadsindustriförbundet, av LO från flertalet medlemsförbund samt av FFO från ett tiotal allmänna försäkringskassor.

Yttranden över betänkandet har dessutom avgetts av Fredrika Bremer-förbundet, Svenska transportarbetareförbundet och Sveriges turistråd. Skogs- och lantarbetsgivareföreningen samt Föreningen skogsbrukets arbetsgivare instämmer i SAF:s yttrande.

Sammanställning av remissyttrandena torde få bifogas till regeringsprotokollet som *bilaga 2*.

2 Gällande ordning i huvuddrag

1963 års SemL föregicks av 1938 och 1945 års semesterlagar. I fråga om innehållet i dessa hänvisas till SOU 1975: 88 s. 51—54. Med 1963 års semesterlagstiftning reformerades semesterrätten i viktiga hänseenden. De viktigaste förbättringarna bestod i en förlängning av den lagstadgade semestern från tre till fyra veckor, en förbättring av semester-villkoren för korttids- och deltidsanställda samt införandet av en enklare beräkningsmetod beträffande tim- och ackordsavlönade. SemL har nu i huvudsak följande innehåll.

Inledande bestämmelser. 1963 års SemL gäller för arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Undantagna är arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj och arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst (1 §). Lagen har karaktär av social skyddslag och är därför till huvudsaklig del tvingande. Avtal mellan arbetsgivare och arbetstaga-

re, som innefattar avstående från rätt till semester eller i något avseende mindre förmåner för arbetstagaren än vad som utgår enligt lagen, är enligt 2 § i den delen ogiltigt, om inte annat uttryckligen anges i lagen.

Semester utgörs enligt gällande lag en rätt till ledighet med bibehållen lön. Semesterrett förvärfvas enligt 3 § första stycket genom det arbete som arbetstagaren utför under ett kalenderår för arbetsgivarens räkning. Det är under vilket arbetstagaren tjänar in semestern kallas kvalifikationsår. Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa avtal om att annan tolv månadersperiod skall vara kvalifikationsår. Semester skall utgå året näst efter kvalifikationsåret, om inte överenskommelse träffas om att semestern helt eller delvis skall utgå tidigare. Semesterlön skall utgå under semestern (3 § andra och tredje styckena).

Särskilda bestämmelser gäller för arbetstagare som utför arbetet i sitt hem eller i övrigt under sådana förhållanden, att arbetsgivaren inte kan eller bör vaka över arbetet. För dessa s. k. okontrollerade arbetstagare innebär semestern enbart rätt till s. k. särskild semesterlön (4 §).

Om anställningen upphör innan arbetstagaren har fått ut all intjänad semesterlön, har han rätt att i stället få kontant ersättning, semesterersättning (5 §). Semesterersättning utgår också i ett annat fall, nämligen när arbetstagarens anställningsvillkor, utan att anställningen upphör, ändras så att semester skall utgå redan under kvalifikationsåret i stället för under året näst efter detta. I sådant fall skall anses att anställningen har upphört vid den tidpunkt, då anställningsvillkoren ändrades, varför semesterersättning skall utgå för inestående semester.

Överlåtelse av företag eller fartyg får inte inverka på arbetstagarens rätt enligt lagen (6 §).

Semesterns längd. Hur lång semester som skall utgå bestäms enligt 7 § första stycket av det arbete som har utförts hos samme arbetsgivare under kvalifikationsåret. Två semesterdagar tjänas in för varje månad av kvalifikationsåret, under vilka arbetstagare 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. Den dagliga arbetstidens längd saknar betydelse för rätten till semester.

Som arbetad dag räknas enligt andra stycket även dag, då arbetstagaren har varit frånvarande på grund av semester, sjukdom, hayandeskap och barnsörd samt viss militärtjänst, civilförsvarstjänst och vapenfri tjänst. Sådan frånvaro som är semestergrundande brukar kallas privilegierad frånvaro. Lagen ställer upp vissa tidsgränser inom vilka frånvarotid som nu nämnts jämfställs med arbetad tid. Regeln om privilegierad frånvaro gäller inte, om arbetsgivare av annan orsak än driftsuppehåll för samtidig semester uppenbarligen inte hade kunnat erbjuda arbetstagare arbete under frånvarotiden (7 § tredje stycket).

Söndagar räknas inte in i semestern, vilket däremot är fallet med helgdagar och sedvanliga fridagar. Helgdagar inräknas dock inte om semestern är kortare än sju dagar. För arbetstagare med söndagsarbete gäller en särskild regel. Har arbetstagare enligt avtal rätt till längre semester än den lagstadgade, gäller enligt 9 § 1963 års SemL:s bestämmelser även beträffande den överskjutande delen, om annat inte har avtalats.

Semesterns förläggning. 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 kan i princip fritt bestämma tiden för semestern. Denna får dock i princip inte läggas så att den sammanfaller med sjukdomstid eller annan privilegierad frånvarotid. Sker det kan arbetstagaren begära att frånvarodagarna räknas av från semestern. Semestern skall i princip utgå i ett sammanhang, om annat inte har avtalats. Semester som är längre än 24 dagar, får arbetsgivaren dela upp även mot arbetstagarens vilja. Då skall dock den ena delen av semestern vara minst 24 dagar.

Arbetsgivaren skall enligt 11 § i god tid före semesterns början underätta arbetstagaren om tiden för semestern. Underrättelsen bör om möjligt lämnas en månad före semesterns början och får inte i något fall ges senare än 14 dagar före semestern.

Semesterlönen. Arbetstagare 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 (12 § första stycket). För andra arbetstagare, dvs. sådana som har timlön, ackord, provision o. d., beräknas semesterlönen på grundval av inkomsten under kvalifikationsåret. Semesterlön, sjuklön eller övertidstillägg skall därvid inte räknas med i inkomsten. Vid privilegierad frånvaro skall för beräkning av semesterlönen arbetsinkomsten ökas med ett belopp, som för varje frånvarodag motsvarar arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen (andra och tredje styckena). Ersättning för särskilda kostnader och förmån av fri bostad skall inte tas med vid beräkningen av semesterlönen (fjärde stycket). Avvikelse från reglerna om semesterlönens beräkning enligt procentmetoden kan göras genom kollektivavtal som på arbetstagersidan sluts av huvudorganisation. Har sådant avtal träffats, får arbetsgivaren också tillämpa avtalet på oorganiserad arbetstagare (femte stycket).

Arbetstagare som får fri kost har enligt 13 § rätt till kotersättning. 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 arbetstagersidan av huvudorganisation (14 §).

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 (15 §).

I 16 § finns bestämmelser om beräkningen av den särskilda semesterlönen till okontrollerade arbetstagare. Den utgör 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 däremot 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 arbete, men är det kontrollerade arbetet inte av sådan omfattning att det grundar rätt till semesterlön, skall det behandlas som okontrollerat. Arbetstagaren får alltså rätt till särskild semesterlön för bägge arbetena (17 §).

Semesterlönen är i många avseenden jämställd med vanlig arbetslön. Den är skyddad mot kvittning från arbetsgivarens sida enligt lagen (1970: 215) om arbetsgivares kvittningsrätt (ändrad 1976: 587). Semesterlön är inte fredad mot införsel. Däremot skyddas semesterlön och semesterersättning mot utmätning i vidsträckt omfattning. Semesterlön har förmånsrätt i arbetsgivarens konkurs enligt bestämmelserna i 12 § förmånsrättslagen (1970: 979, lagen omtryckt 1975: 1248). 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. Vid arbetsgivarens konkurs svarar staten enligt lagen (1970: 741) om statlig lönegaranti vid konkurs (ändrad senast 1975: 1261) för semesterlön eller semesterersättning som är förenad med förmånsrätt.

Semesterersättning. När en anställning upphör har arbetstagaren rätt till kontant ersättning för all intjänad semester som han inte har fått ut under anställningen. Semesterersättning skall också, som nämnts, erläggas om anställningsvillkoren, utan att anställningen upphör, ändras så att semestern skall utgå under löpande kvalifikationsår i stället för under året näst efter detta. Semesterersättningen beräknas 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 (18 §).

Semesterersättningen skall i princip betalas ut senast inom en vecka

från utgången av det kalenderkvartal då anställningen har upphört (19 §). Vad beträffar skydd mot kvittning samt förmånsrätt och statlig lönegaranti gäller samma regler för semesterersättning som för semesterlön.

Skadestånd, preskription m. m. Om arbetsgivaren åsidosätter sina förpliktelser enligt 1963 års SemL, kan han bli skadeståndsskyldig. Skadan behöver inte vara av ekonomisk natur, utan även s. k. ideellt skadestånd kan utgå. Skadeståndet kan under vissa förutsättningar nedsättas eller helt bortfalla (20 §). Skadeståndsskyldigheten fördelas mellan flera skadevällare efter vars och ens skuld (21 §).

För fordringar som grundas på 1963 års SemL gäller en kortare preskriptionstid än den allmänna tioårspreskriptionen. Den som vill göra gällande anspråk enligt 1963 års SemL skall väcka talan därom inom två år från utgången av det år, under vilket arbetstagaren enligt lagen hade rätt att få ut den semesterförmån till vilken anspråket hänför sig (22 §).

Mål om tillämpning av 1963 års SemL handläggs enligt lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister (ändrad senast 1976: 581). Tvister som rör organiserad part handläggs direkt vid arbetsdomstolen (AD) som första och enda domstol. Tvister mellan oorganiserade parter handläggs först vid tingsrätt. De fullföljs till AD i andra och sista instans.

Vid sidan av 1963 års SemL gäller lagen (1963: 115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete (särskilda semesterlagen). Lagen föregicks av liknande lagar år 1946 och 1951. Enligt den särskilda semesterlagen utgår semester med tre dagar för varje kalendermånad under vilken arbetstagaren utför radiologiskt arbete under minst 15 dagar. Det skall därvid vara fråga om radiologiskt arbete som utsätter arbetstagaren för joniserande strålning i sådan omfattning att skadlig inverkan kan befaras (1 §). Enligt 2 § skall arbetarskyddsstyrelsen på begäran av domstol eller av den vars rätt berörs, avgöra om visst arbete omfattas av den särskilda semesterlagen. I 1 § andra stycket finns särskilda regler om den närmare tillämpningen av 1963 års SemL:s bestämmelser om privilegierad frånvaro på sådan semester som omfattas av den särskilda lagen. I övrigt gäller enligt 3 § bestämmelserna i 1963 års SemL.

3 Semesterlagens tillämpningsområde

3.1 Gällande ordning m. m.

3.1.1 Arbetstagarbegreppet

1963 års SemL gäller som har nämnts 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.

Arbetstagarbegreppet har under senare tid i olika lagstiftnings-sammanhang varit föremål för betydande uppmärksamhet. En utförlig redogörelse för begreppet arbetstagare i svensk rätt finns i arbetsrätts-kommitténs betänkande (SOU 1975: 1) Demokrati på arbetsplatsen (s. 691 ff). I detta sammanhang skall därför endast nämnas följande.

Under tiden fram till omkring år 1945 uppkom två skilda arbetsta-garbegrepp. Det ena var det s. k. *sociala* (eller *socialrättsliga*) arbetsta-garbegreppet, vilket framträdde i försäkringsrådets praxis vid tillämp-ningen av 1916 års lag om försäkring för olycksfall i arbetet. Det andra var det s. k. *civilrättsliga* arbetstagarbegreppet, vilket utbildades i rätts-tillämpningen i högsta domstolen (HD) och AD. Det civilrättsliga arbets-tagarbegreppet tog sin utgångspunkt i vad som hade avtalats mellan par-terna, medan det sociala arbetstagarbegreppet med arbetstagare jäm-ställde även dem som, civilrättsligt sett, var självständiga företagare men som i ekonomiskt och socialt hänseende och med hänsyn till om-ständigheterna i övrigt framstod som i huvudsak likställda med arbets-tagare.

Den rättsutveckling som senare har ägt rum i fråga om gränsdrag-ningen mellan arbetstagare och uppdragstagare (självständiga företa-gare) har lett till att den tidigare skillnaden mellan det civilrättsliga arbetstagarbegreppet och ett s. k. socialt arbetstagarbegrepp inte längre finns. Praktiskt sett tillämpas numera endast det civilrättsliga arbets-tagarbegreppet. Det gäller inte bara vid AD:s och de allmänna domsto-larnas tillämpning av exempelvis den arbetsrättsliga lagstiftningen och semesterlagstiftningen. Även försäkringsdomstolen tillämpar i princip det civilrättsliga arbetstagarbegreppet.

Vid tillämpningen av det civilrättsliga begreppet fästs, å andra sidan, inte längre lika avgörande vikt som tidigare vid vissa avtalsmoment. Bedömningen av huruvida någon är arbetstagare eller uppdragstagare och sålunda självständig företagare sker numera genom en helhets-bedömning av samtliga omständigheter i varje enskilt fall. Därvid kan tas in i den samlade bedömningen även omständigheter som saknar omedelbar anknytning till avtalet. Vilka omständigheter som är av be-tydelse för avgörande av frågan om part är arbetstagare, och sålunda omfattas av bl. a. 1963 års SemL framgår av rättspraxis.

Omständigheter som tyder på att den arbetspresterande parten är att betrakta som arbetstagare brukar anses vara: 1) Han har att personligen utföra arbetet vare sig detta utsagts i avtalet eller får anses vara för-utsatt mellan kontrahenterna. 2) Han har faktiskt helt eller så gott som helt själv utfört arbetet. 3) Hans åtagande innefattar, att han ställer sin arbetskraft till förfogande för efter hand uppkommande arbetsuppgifter. 4) Förhållandet mellan kontrahenterna är av mera varaktig karaktär. 5) Han är förhindrad att samtidigt utföra liknande arbete av någon be-tydelse åt annan, vare sig detta grundar sig på direkt förbud eller bott-nar i arbetsförhållandena, såsom exempelvis då hans tid eller krafter

ej kan räcka till annat arbete. 6) Han är beträffande arbetets utförande underkastad bestämda direktiv eller närmare kontroll vare sig detta gäller sättet för arbetets utförande, arbetstiden eller arbetsplatsen. 7) Han har att i arbetet använda maskiner, redskap eller råvaror, som tillhandahålls honom av medkontrahenten. 8) Han får ersättning för sina direkta utlägg, exempelvis för resor. 9) Ersättningen för arbetsprestationen utgår åtminstone delvis i form av garanterad lön. 10) Han är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagar.

Omständigheter som talar för att den arbetspresterande parten är att betrakta som uppdragstagare (självständig företagare) brukar anses vara: 1) Han är ej skyldig att personligen utföra arbetet utan kan på eget ansvar överlåta arbetet helt eller delvis åt annan. 2) Han låter faktiskt på sitt ansvar annan helt eller delvis utföra arbetet. 3) Arbetsåtagandet är begränsat till viss eller möjligen vissa bestämda uppgifter. 4) Förhållandet mellan kontrahenterna är av tillfällig natur. 5) Varken avtalet eller arbetsförhållandena hindrar honom från att samtidigt utföra liknade arbete av någon betydelse åt annan. 6) Han bestämmer — frånsett inskränkningar som påkallas av arbetets natur — själv sättet för arbetets utförande samt arbetstid och arbetsplats, varvid dock är att märka att semesterlagen gäller även beträffande s. k. okontrollerade arbetstagar. 7) Han har att i arbetet använda egna maskiner, redskap eller råvaror. 8) Han har att själv stå för utgifterna vid arbetets utförande. 9) Vederlaget för arbetsprestationen är helt beroende av verksamhetens ekonomiska resultat. 10) Han är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en företagare inom verksamhetsgrenen. 11) Han har för verksamheten erhållit personligt tillstånd eller auktorisation av myndighet (exempelvis tillstånd till yrkesmässig automobiltrafik) eller fått egen firma registrerad.

3.1.2 Medlem av arbetsgivarens familj

Arbetstagar som är medlem av arbetsgivarens familj undantas från 1963 års SemL:s tillämpning. Undantaget innebär att familjemedlem inte direkt på 1963 års SemL kan göra anspråk på semester. Undantaget går tillbaka till 1938 års semesterlag och har inte satts i fråga vid senare ändringar.

Någon allmängiltig definition av begreppet familjemedlem finns inte. Praxis torde kunna sammanfattas så, att släktingar i rätt upp- eller nedstigande led liksom 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. Har semestern särskilt reglerats i kollektivavtal, gäller avtalets semesterbestämmelser även för familjemedlemmar. Detta torde också gälla oorganiserade arbetstagar, om dessa inte särskilt har undantagits från avtalets tillämpningsområde.

Även i viss annan närstående lagstiftning undantas familjemedlem. Detta är exempelvis fallet i allmänna arbetstidslagen (1970: 103, ändrad senast 1976: 597) och lagen (1974: 12) om anställningsskydd (ändrad senast 1976: 593). Däremot gäller lagen (1962: 381) om allmän försäkring, AFL, (ändrad senast 1976: 622), lagen (1974: 981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (ändrad 1976: 595), lagen (1976: 380) om arbetsskadeförsäkring, och, med vissa undantag, arbetarskyddslagen (1949: 1, ändrad senast 1976: 583) även familjemedlemmar.

3.1.3 *Arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst*

Undantaget för arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst har följt med ända sedan 1938 års semesterlag och går tillbaka på ett förslag av 1936 års semestersakkunniga. Undantagsregeln har där- efter aldrig satts ifråga vid senare ändringar av semesterlagen. Den avser inte sådan arbetstagare som avlönas med provision, beräknad på om- sättningen. Undantaget för arbetstagare som avlönas uteslutande genom vinstandel förekommer inte i annan lagstiftning.

3.2 Kommittén

3.2.1 *Arbetstagarbegreppet*

Kommittén erinrar om att arbetstagarbegreppet i svensk rätt inte har närmare definierats i lag men att tolkningen har överlämnats till rätts- tillämpningen. I betänkandet framhålls vidare att 1963 års SemL byg- ger på det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, vars närmare innebörd fastställs genom en helhetsbedömning av olika faktorer som anses kän- neteckna ett tjänsteavtal eller ett uppdragsavtal. Kommittén anser att den närmare innebörden av begreppet arbetstagare i semesterlagstift- ningen på samma sätt som hittills bör bestämmas genom rättstillämp- ningen, varvid utgångspunkten bör vara det civilrättsliga arbetstagarbe- greppet sådant det har utformats i rättspraxis.

Det är enligt kommittén 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 emellertid svårt att fastställa hur långt denna utveckling har fortskridit och vilket inflytande försäkringsdomstolens praxis skall ges vid fastställandet av semesterlagstiftningens tillämp- ningsområde. Enligt kommitténs mening är det angeläget att domsto- larna tillämpar det civilrättsliga arbetstagarbegreppet enhetligt, om inte starka skäl, hänförliga exempelvis till viss lagstiftnings syfte eller ut- formning, i enskilda fall talar för annat. Försäkringsdomstolens praxis kan dock inte utan vidare vara vägledande vid gränsdragningen mellan tjänsteavtal och uppdragsavtal vid tillämpningen av lagstiftningen an- gående semester, med hänsyn till att försäkringsdomstolen tillämpar ett mycket vidsträckt arbetstagarbegrepp, delvis beroende på den schablon-

mässiga bedömningen inom socialförsäkringen. Skiljaktigheterna i socialförsäkringslagstiftningen och semesterlagstiftningen måste enligt kommittén beaktas. Det är sålunda inte alls givet att en person som försäkringsdomstolen har bedömt som arbetstagare enligt socialförsäkringslagstiftningen också skall anses som arbetstagare enligt 1963 års SemL eller den nya lagen. Vid tillämpningen av semesterbestämmelserna bör lagens syfte att bereda en anställd en viss tids ledighet för vila och avkoppling tillmätas stor betydelse. Ett svagt rekreationsbehov kan därför enligt kommittén 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.

Kommittén pekar slutligen på att försäkringsdomstolens praxis blir avgörande när det gäller den särskilda semesterlön vid semestergrundande frånvaro som kommittén har föreslagit (se 8.5). Det beror på den koppling till socialförsäkringen som kommittén har föreslagit i denna del. Fall kan alltså tänkas, där personer som inte är arbetstagare i den föreslagna semesterlagens mening får särskild semesterlön vid t. ex. sjukdom.

3.2.2 *Medlem av arbetsgivarens familj*

Kommittén anför att den omständigheten att familjemedlemmar har ställts utanför 1963 års SemL ursprungligen har motiverats med att samhället inte bör gripa in med tvingande lagstiftning i familjeförhållanden. Svårigheter att kontrollera efterlevnaden av lagen har även spelat en viss roll. Enligt kommitténs mening bör semesterlagstiftningen, som bärs upp av ett utpräglat skyddsintresse, omfatta alla arbetstagare, oavsett familjebanden. Svårigheter att i enstaka fall övervaka att lagen följs bör stå tillbaka för detta skyddsintresse. Till detta kommer att undantaget saknar 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 som rekommenderats av det nordiska ämbetsmannautskott som tillsattes år 1965 för att utreda möjligheterna till viss samordning av semesterlagstiftningen i Norden (jfr SOU 1975: 88 s. 67).

3.2.3 *Arbetstagare som avlönas genom andel i vinst*

Kommittén pekar på att undantaget för arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst inte finns 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 enligt kommittén inte löntagare i vanlig bemärkelse. Det kan endast i sällsynta undantagsfall tänkas att en person med denna löneform är arbetstagare i 1963 års SemL:s mening. Undantaget kan därför enligt kommittén utan vidare tas bort.

4 Semesternas längd m. m.

4.1 Förutvarande och gällande ordning

Enligt 1938 års semesterlag var semestern högst tolv vardagar om året. Genom 1945 års semesterlag förbättrades semesterförmånerna på flera punkter. Semestern var dock fortfarande lika lång för alla arbetstagare som omfattades av lagen, eller högst tolv arbetsdagar om året. Redan 1946 ändrades emellertid lagens regler om semesternas 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. Genom en särskild lag tillförsäkrades arbetstagare med radiologiskt arbete fortsatt rätt till sex veckors semester. År 1960 tillsattes den kommitté som år 1962 lade fram förslaget till 1963 års SemL. Lagen, som trädde i kraft den 1 juli 1963, innebar bl. a. att semestern förlängdes till 24 dagar, vilket ger en sammanhängande semestertid av fyra veckor. Full fyraveckorssemester utgick enligt den nya lagen första gången under år 1965.

Stora grupper av arbetstagare är genom avtal berättigade till längre tids semester än vad 1963 SemL föreskriver. Det gäller i fråga om flertalet stats- och kommunaltjänstemän samt privattjänstemän med lön över viss nivå.

Beträffande semesternas längd i vissa andra länder hänvisas till SOU 1975: 88 s. 85 f.

4.2 Kommittén

I betänkandet erinras om att stora grupper av arbetstagare, främst stats- och kommunalanställda, redan har längre semester än fyra veckor på grund av avtal. Det är i första hand arbetstagare inom LO-området utanför den offentliga sektorn samt 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 enligt kommittén 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

enligt kommittén endast en begränsad förkortning av arbetstiden. Kostnaderna för reformen har av kommittén beräknats till omkring 2 % av lönekostnaden per arbetad timme. Med hänsyn härtill anser kommittén att förutsättningar finns att inom en snar framtid förlänga den lagstadgade semestern från fyra till fem veckor. Kommittén har emellertid inte närmare uttalat sig om när och hur löntagarna skall ta i anspråk tillgängligt reformutrymme. Det anges i första hand vara en angelägenhet för de berörda fackliga organisationerna. Förslaget har dock utformats så att huvuddelen av arbetstagarna skall kunna få ut fem veckors betald semester under år 1977.

I betänkandet erinras om att den allmänna semesterlagstiftningen tidigare gav rätt till förlängd semester för vissa arbetstagare, exempelvis sådana med pressande arbete. Enligt den nu gällande särskilda semesterlagen har vissa arbetstagare med radiologiskt arbete sex veckors semester. I viss utländsk lagstiftning varierar semesterns längd beroende på anställningstid och arbetets art. Enligt kommittén framstår sådana skillnader i många fall som orättvisa. En riktning anges därför vara att skillnaderna i fråga om semesterförmåner bör i möjlig utsträckning utjämnas.

Vad gäller vissa arbetstagare med särskilt pressande eller hälsofarligt arbete kunde förlängd semester ha ett visst berättigande när den allmänna semestern var kort och arbetarskyddet föga utvecklat. Kommittén anser emellertid att en längre semester inte är det bästa sättet att kompensera en dålig arbetsmiljö. Brister i arbetsmiljön skall i första hand avhjälpas genom åtgärder direkt på arbetsplatsen. Det finns däremot enligt kommittén inte skäl att i lag införa några särbestämmelser för vissa grupper av arbetstagare i fråga om semesterns längd.

Som närmare framgår i det följande (11.2) föreslår kommittén att den särskilda semesterlagen upphävs.

Som tidigare nämnts innefattar semester enligt 1963 års SemL, liksom enligt dess föregångare, i allmänhet en rätt till ledighet med lön. Kommittéförslaget innebär även i det hänseendet en nyhet i det att rätten till ledighet och rätten till betalning under ledigheten skiljs åt. Varje arbetstagare får i princip rätt till fem veckors semesterledighet, medan semesterlönen liksom tidigare tjänas in av arbetstagaren genom arbete.

5 Förvärv av semesterrätt

5.1. Gällande ordning

5.1.1 Kvalifikationsår — semesterår

Semester tjänas enligt 7 § 1963 års SemL in på grund av arbetstagarens arbete under ett år, *kvalifikationsåret*. Detta behöver inte sammanfalla med 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 som förskottssemester.

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 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 konsekvens av lagens system är att löneökningen under semesteråret inte direkt påverkar semesterlönens storlek för de tim- och ackordsavlönade, eftersom semesterlönen beräknas på arbetstagarens inkomst under året före semestern.

De olägenheter i vissa hänseenden som hänger samman med att ha föregående år som kvalifikationsår 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. En överenskommelse om förskjutning av kvalifikationsåret får som följd en motsvarande förskjutning av det år, då semestern skall utgå. Detta gäller dock inte när överenskommelsen går ut på att löpande kalenderår eller löpande anställningsår skall vara 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) eller inskränka arbetstagarens förmåner enligt semesterlagen. Arbetsgivaren kan inte ensidigt bestämma att semestern skall utgå i förskott.

Om parterna är ense, kan de välja vilken som helst period om tolv månader som kvalifikationsår. Byte av anställning kan medföra att olika kvalifikationsår blir tillämpliga. Det kan också inträffa att arbetstagaren byter befattning hos samme arbetsgivare och att de samtidigt kommer överens om att semestern i fortsättningen skall utgå med löpande år som kvalifikationsår i stället för enligt lagens huvudregel. Lagens bestämmelser om semesterersättning skall enligt 5 § i det fallet tillämpas såsom om anställningen hade upphört, då anställningsvillkoren ändrades. Arbetstagare har då rätt att få ut den semesterersättning som han tjänat in i den tidigare befattningen. Semestern utgår därefter i den nya tjänsten på grund av arbetet under det löpande året. Arbetstagaren får alltså dubbel semester i samband med ändringen.

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 förskottssemesteren togs ut, har arbetsgivaren rätt att räkna av förskottssemesteren på semesterersättningen (18 § andra stycket).

Löpande kalenderår som intjänadeår tillämpas främst på statens område. För vissa rörliga avlöningsförmåner (t. ex. vikariatstillägg, ob- tillägg, jour- och beredskapstillägg m. m.) bestäms emellertid semesterlönen inte på det löpande årets inkomster utan utgår i stället semester- tillägg under det följande året. Löpande kalenderår tillämpas dock inte beträffande exempelvis statligt anställda byggnadsarbetare. Åtskilliga tjänstemän med primärkommun som arbetsgivare liksom arbetstagare med landstingskommun som arbetsgivare omfattas av avtal om löpande kalenderår. För de privatanställda tjänstemännen är det mera sällsynt att kollektivavtalen bygger på en sådan beräkningsmetod.

5.1.2 Semesterlagens kvalifikationsregler

Semester tjänas enligt 7 § 1963 års SemL in på grund av det utförda arbetet hos en arbetsgivare under en månad. Arbetstagaren tjänar in en semesterdag om han under månaden arbetat minst 8 men högst 14 dagar och två semesterdagar om han arbetat minst 15 dagar. Det behöver inte vara fulla arbetsdagar.

1963 års SemL:s kvalifikationsregler medför i åtskilliga fall begränsningar av semesterförmånerna för korttidsanställda och deltidsanställda samt för arbetstagare med oregelbundet (s. k. intermittent) arbete, även om åttadagsregeln, som tillkom genom 1963 års SemL, avsevärt för- bättrade situationen för dessa grupper.

Kvalifikationsbestämmelsernas inverkan i fråga om dessa grupper kan åskådliggöras genom några exempel. Den som arbetar på heltid under 14 dagar i sträck får ingen semester, om arbetsdagarna råkar in- falla runt ett månadsskifte med sju dagar i vardera månaden. Däremot ger 15 arbetsdagar i samma månad rätt till två semesterdagar, även om arbetstagaren bara har 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 riske- rar att gå miste om semesterdagar, som han skulle ha haft rätt till, om han hade arbetat hos samme arbetsgivare. För deltidsanställda kan arbetstidens förläggning i vissa fall få betydelse för semesterns längd. En deltidsanställd som arbetar på halvtid under hela året tjänar sålunda in 24 semesterdagar. Ändras veckoarbetstiden från fem halva dagar till två eller tre hela dagar i veckan, försämras semesterförmånerna. En an- nan oförutsedd följd av reglerna är att en skiftarbetare formellt kan

förlora semesterdagar, om skiftschemat under en viss månad omfattar färre än 15 arbetspass.

5.1.3 Privilegierad frånvaro

Enligt 7 § 1963 års SemL likställs ledighet i vissa fall med arbetad tid. Det gäller som tidigare nämnts ledighet på grund av semester, yrkesskada, sjukdom, havandeskap, militär- och civilförsvartjänst samt vapenfri tjänst.

Ny semester intjänas alltså under sådan s. k. privilegierad frånvaro, men endast inom vissa tidsgränser. För att semesterrett skall kunna förvärvas vid privilegierad frånvaro krävs, att arbetsgivaren skulle ha kunnat sätta arbetstagaren i arbete under frånvarotiden. Om arbetsplatsen skulle vara stängd på grund av arbetsbrist, får en anställd som samtidigt är sjuk inte tillgodoräkna sig sjukdomstiden för intjänande av semester. Vad som sagts nu gäller emellertid inte vid semesterstängning av företaget (7 § tredje stycket). Av 21 § sista stycket lagen om anställningsskydd följer att permitteringstid i vissa fall grundar rätt till semester.

Även andra lagar än 1963 års SemL har bestämmelser enligt vilka 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.

Bestämmelserna om privilegierad frånvaro innebär i huvudsak följande.

Semester. Semesterdagar räknas som arbetsdagar när det gäller intjänande av semester för att arbetstagaren skall kunna nå upp till full semester påföljande år. Tillämpar ett företag semesterstängning, kan en arbetstagare som inte har rätt till full semester och därför blir permitterad inte enligt 1963 års SemL räkna sig till godo permitteringstiden som arbetad tid för intjänande av nästa års semester. Enligt 21 § sista stycket lagen om anställningsskydd skall emellertid 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. I motsvarande mån tjänar arbetstagaren alltså in semester.

Sjukdom. En arbetstagare som på grund av sjukdom inte kan arbeta får enligt 1963 års SemL räkna frånvarotiden som arbetad tid under sammanlagt högst 90 dagar av kvalifikationsåret. Det är kalenderdagarna som räknas. I de 90 dagarna inräknas sålunda inte bara arbetsdagar utan även fridagar under sjukdomstiden. Arbetstagaren tjänar emellertid in semester endast för de frånvarodagar då han skulle ha arbetat åt arbetsgivaren, om inte sjukdomen hade inträffat. Sjukdomsorsaken saknar betydelse under dessa 90 dagar. Sjukledighet under längre

tid än 90 dagar ger däremot rätt till semester, endast om sjukdomen beror på yrkesskada, varmed förstås skada som faller under lagen (1954: 243) om yrkesskadeförsäkring. Fr. o. m. år 1977 torde bestämmelsen få avse arbetsskada enligt lagen (1976: 380) om arbetsskadeförsäkring. (I det följande avses med termen yrkesskada även arbetsskada). Arbetstagarers rätt att tillgodoräkna sig frånvaro på grund av sjukdom som semestergrundande tid upphör, när frånvaron varat oavbrutet under två hela kvalifikationsår efter insjuknandet.

Genom reglernas utformning får ordningsföljden mellan vanlig sjukdom och yrkesskada betydelse för intjänandet av semester. Är arbetstagaren under kvalifikationsåret frånvarande på grund av vanlig sjukdom under de angivna 90 dagarna och därefter frånvarande med anledning av yrkesskada, blir hela frånvaroperioden semestergrundande. Är ordningsföljden den motsatta, kommer endast frånvaron på grund av yrkesskada att grunda rätt till semester.

Bestämmelserna 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 ersättning från yrkesskadeförsäkringen träder in först sedan 90-dagarstiden gått till ända. Praktiskt sett innebär samordningen från socialförsäkringens synpunkt att det vid sjukdomsfall, som kan vara orsakat av yrkesskada, inte finns något behov av att pröva sjukdomsorsaken om inte sjukdomen varar en längre tid. 1960 års semesterkommitté, som ingående behandlade frågan (SOU 1962: 44 s. 99—102), kom till den uppfattningen att en eftersträvad större rättvisa inte kunde uppnås utan att man spolierade de betydande praktiska fördelar som var förenade med 90-dagarsregeln. Enda utvägen var att i 1963 års SemL helt skilja sjukdom som föranletts av yrkesskada och annan sjukdom, vilket skulle leda till att arbetstagare i en helt annan utsträckning än dittills hade 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. Kommittén föreslog ingen ändring i bestämmelserna om sjukdomstid som kvalifikationsgrund för semester. Såväl föredragande departementschefen som riksdagen anslöt sig till kommitténs ståndpunkt.

Havandeskap och barnsbörd. Kvinna som har 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. Bestämmelsen har ändrats med verkan fr. o. m. den 1 januari 1977. Även man kommer då att — inom 90-dagarstiden — tjäna in semester under tid då han är föräldraledig (prop. 1976/77: 38).

Militärtjänst m. m. Rätt till semester intjänas under viss tid då arbetstagaren har fullgjort militär- eller civilförsvarstjänst eller vapenfri tjänst.

Som privilegierad frånvaro räknas främst sådan i 27 § värnpliktslagen (1941: 967, ändrad senast 1976: 308) föreskriven militärövning om högst 60 dagar som inte ansluter sig till första tjänstgöringen (grundutbildningen). Det innebär att privilegieringen omfattar ledighet för repetitionsutbildning. Grundutbildningen, beredskapsövning, varje slag av militärövning som direkt ansluter sig till grundutbildningen samt tjänstgöring enligt 28 § 1 mom. värnpliktslagen ger däremot inte rätt till semester, även om frånvaron skulle vara kortare än 60 dagar. Privilegieringstiden utgör 60 dagar per kalenderår.

Efter lagändring år 1966 kan den som fullgör vapenfri tjänst tillgodoräkna sig denna i semesterhänseende i motsvarande utsträckning som gäller vid värnpliktstjänstgöring.

I 1963 års SemL har såsom kvalificerande frånvaroanledning vid sidan av militärtjänstgöring införts även viss tjänstgöring i civilförsvaret. Såsom privilegierad anses sådan tjänstgöring i civilförsvaret, som fullgörs på annan tid än då civilförvarsberedskap 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.

Viss annan lagstiftning. Enligt 40 a § arbetarskyddslagen skall skyddsombud beredas erforderlig ledighet från sina arbetsuppgifter för att under arbetstid kunna fullgöra sitt uppdrag. Ombudet har härvid rätt till bibehållen lön och andra anställningsförmåner. Sådan arbetsdag eller del av arbetsdag då skyddsombud utför skyddsarbete skall i semesterhänseende jämföras med arbetad tid. Enligt 7 § lagen (1974: 358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen (ändrad senast 1976: 594) kvalificerar den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget till semester. Tid under vilken arbetstagare är ledig enligt lagen (1972: 650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare (ändrad senast 1976: 590) jämföras enligt 2 § sista stycket i lagen med arbetad tid och är alltså semestergrundande. Slutligen gäller enligt 12 och 21 §§ lagen om anställningsskydd att tid då arbetstagare vid uppsägning eller permittering är berättigad till lön likställs med arbetad tid vid tillämpning av bl. a. 1963 års SemL.

5.2 Huvuddragen av kommittéförslaget

5.2.1 Inledning

Kommittén anför inledningsvis att 1963 års SemL:s kvalifikationsregler i huvudsak bygger på samma system som 1938 års lag. Ändringarna 1945 och 1963 rubbade inte lagens grundvalar. Man pekar på att utvecklingen på arbetsmarknaden och därvid inte minst den ökade rörligheten har lett till att 1963 års SemL på många punkter framstår som föråldrad. Som exempel på bristerna i lagen pekar kommittén på bl. a. fördröjningen av semestern för nytillträdande, lagens konsekvenser för korttids-

och deltidсанställda och begränsningarna i rätten att tjäna in semester vid sjukdom, värnplikt m. m.

I enlighet med sina direktiv har kommittén särskilt undersökt om de nuvarande bristerna kan undanröjas genom införandet av en årlig minimisemester eller genom att låta kvalifikationsåret sammanfalla med semesteråret.

En lagfäst *minimisemester* skulle enligt kommittén kunna i princip 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. Vid en närmare analys finner emellertid kommittén att denna lösning är förenad med en lång rad svårigheter. Till en början ger den upphov till tröskelproblem. Det kan enligt kommittén vidare befaras att en minimisemester skulle kunna uppfattas som orättvis genom att t. ex. sex månaders anställning skulle berättiga till lika lång semester som nio månaders anställning. Bestämmelser måste finnas som förhindrar att den som har flera deltidсанställningar eller den som byter anställning får ut minimisemester vid mer än ett tillfälle under året. Kommittén kommer fram till att enbart införandet av en regel om årlig minimisemester inte är 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.

Även införandet i en ny semesterlag av en ordning med *löpande kvalifikationsår* är enligt kommittén behäftad med betydande olägenheter. 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 inestående semesterlönen. Arbetstagarna skulle med andra ord få dubbel semester i samband med övergången. Kommittén har för enbart LO-SAF-området uppskattat kostnaden för denna "extrasemester" till 2 miljarder kr. (8,1 % på bruttolönesumman 25 miljarder). Löpande kvalifikationsår är vidare svårt att tillämpa på arbetstagare med rörliga löner som ackord, provision o. d. 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 inte till arbetstagarens inkomst under återstående del av kvalifikationsåret. Ungefär halva semesterlönen måste beräknas på en uppskattad inkomst. Man kan alltså först tvingas att preliminärt uppskatta semesterlönen på rörliga löner och sedan göra en korrigerings när året gått till ända. Det kan utfalla så att arbetstagaren blir återbetalnings-skyldig, om semesterlönen har varit för stor. I motsatt fall får arbetstagaren ett tillgodohavande hos arbetsgivaren, vilket dock borde ha utgått redan i samband med semestern. En regel om förskottssemester måste enligt kommittén vidare förenas med regler om återbetalning, exempelvis

på slutlönen, av för mycket utbetald semesterlön. En sådan avräkning kan enligt kommittén ibland vara betungande för arbetstagarna, vilka i allmänhet inte har råd att undvara någon del av slutlönen. En annan svårighet med löpande kvalifikationsår som kommittén pekar på 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 anför kommittén att en ändring av kvalifikationsåret så att det sammanfaller med semesteråret är till viss fördel för nyanställda, som därigenom tidigare får ut semester. I övrigt sägs en sådan ändring inte bidra till att förbättra semesterrätten för de grupper som i dag får en otillfredsställande semester. Den begränsade fördelen får enligt kommittén vägas mot de svårigheter som är förenade med ett system med löpande kvalifikationsår. Kommittén vill för sin del inte tillstyrka en sådan ordning.

Kommittén har i stället sökt komma till rätta med de nuvarande bristerna i SemL bl. a. genom att förskjuta kvalifikationsåret i förhållande till semesteråret och införa en rätt för alla arbetstagare till fem veckors obetald semesterledighet utan krav på viss arbetad tid. Vidare föreslås att semesterlönen beräknas på all lön som har utgått i anställningen under intjänandeåret med vissa undantag. Nuvarande trappstegsregler i form av krav på utfört arbete under 8 resp. 15 dagar av en kalendermånad föreslås alltså avskaffade även beträffande semesterlönen. Reglerna om semestergrundande frånvaro knyts till semesterlönen på så sätt att semesterlön intjänas även under den privilegierade frånvaron. Rätten till semesterlön vid sjukdom, föräldraledighet, värnplikt m. m. föreslås utvidgad. Den semesterlön som tjänas in vid semestergrundande frånvaro (särskild semesterlön) utgår enligt förslaget genom en särskild fond (10.1).

5.2.2 Förskjutning av semesteråret

Kommittén föreslår att den nuvarande lagens uppbyggnad med ett intjänandeår som föregår semesteråret behålls. Ändringen består i att intjänandeåret flyttas från föregående kalenderår till tiden den 1 maj—30 april. Denna tid har valts med tanke på att semestrarna vanligen läggs ut under juni—augusti med tyngdpunkten i juli.

Förskjutningen av semesteråret innebär att löneökning under tiden den 1 januari—30 april ger direkt utslag på semesterlönen för tim- och ackordsavlönade, eftersom denna beräknas på lönen under intjänandeåret. Vidare kommer nytilträdande arbetstagare att få ut betald semester tidigare än nu. Den som anställs den 1 maj ett år har med det förskjutna intjänandeåret tjänat in full semesterlön den 30 april påföljande år. En person som anställs under tiden den 1 januari—30 april tjänar

också in en viss semesterlön, som kan utnyttjas redan under det första semesteråret.

Enligt kommittéförslaget kan avtal träffas om att semesterår och intjänandeår skall omfatta annan tid av samma längd liksom att de skall sammanfalla. Avtalet får dock inte försämra de förmåner som lagen ger arbetstagarna. Med hänsyn härtill kan det enligt betänkandet sättas i fråga om det är förenligt med lagförslaget att avtala om att behålla den gällande lagens grundregel, dvs. föregående kalenderår som intjänandeår. Giltigheten av sådana avtal får enligt betänkandet prövas från fall till fall efter en helhetsbedömning av de semesterförmåner som avtalet ger arbetstagaren.

5.2.3 Rätten till semesterledighet och semesterlön

Kommittéförslaget innefattar som har nämnts en rätt för arbetstagare till fem veckors semesterledighet varje semesterår, som omfattar tiden den 1 maj—30 april. Det gäller även arbetstagare som anställs under semesteråret, dock inte efter den 31 oktober. Reglerna om semestergrundande frånvaro saknar betydelse för semesterledighetens del. Semestergrundande frånvaro får betydelse endast för semesterlönsens storlek.

Förslaget skiljer alltså, som tidigare har nämnts, på rätt till *semesterledighet*, för vilken inga särskilda kvalifikationsregler gäller, och rätt till *semesterlön*. Varje anställning som faller under lagen skall ge rätt till semesterlön oberoende av arbetsuppgifternas art och omfattning. Semesterlönen föreslås beräknas på all lön som har utgått i anställningen under intjänandeåret med vissa i lagen närmare angivna undantag. Semesterlönsens 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 de olägenheter som hänger samman med kravet i 1963 års SemL på visst antal arbetade dagar.

Antalet semesterdagar har av kommittén föreslagits till 25 varje semesterår. Därvid har tagits som utgångspunkt att arbetstiden är 40 timmar per vecka, fördelade på fem arbetsdagar, måndag—fredag. I normalfallet betyder fem veckors semester 37 lediga dagar i följd, om semestern inleds på en måndag. Har arbetstagaren varit anställd mot lön ett helt intjänandeår, har han sålunda rätt till 25 betalda semesterdagar. Detsamma gäller om arbetstagaren har varit frånvarande på grund av sjukdom eller annan orsak som i semesterhänseende jämföras med arbetad tid. Sådan frånvaro ger enligt förslaget rätt till särskild semesterlön. Har arbetstagaren varit anställd endast en del av intjänandeåret, minskar antalet betalda semesterdagar i motsvarande mån.

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. Arbetstagaren är enligt förslaget inte skyldig att utnyttja denna rätt. Han kan däremot inte avstå från sin rätt till semesterledighet, när denna är förenad med lön. Det strider enligt kommittén mot grundtanken bakom förslaget att en arbetstagare får ut semesterlön utan samband med semesterledighet. Avtal som innebär att en arbetstagare mot ersättning avstår från sin rätt till semester är enligt förslaget ogiltigt.

Kommittén framhåller vikten av att man vid semesterstängning håller isär betald och obetald semester. 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 del av semesterledigheten som inte täcks av intjänad semesterlön skall enligt kommittéförslaget betraktas som permitterings-tid, på vilken reglerna om permitteringslön skall tillämpas.

5.2.4 Semestergrundande frånvaro

Som tidigare har nämnts tjänas enligt förslaget semesterlön in vid vissa särskilt uppräknade former av ledighet. Sådan ledighet kallas av kommittén *semestergrundande frånvaro*. Denna motsvarar den s. k. privilegierade frånvaron enligt 1963 års SemL. Enligt förslaget saknar dock som framgått semestergrundande frånvaro liksom annan frånvaro betydelse för själva ledighetens längd. Den semestergrundande frånvaron kopplas i stället samman med semesterlönen genom att arbetstagaren under ledigheten tjänar in särskild semesterlön. Enligt kommitténs förslag utvidgas den semestergrundande frånvaron kraftigt. I denna del hänvisas till redogörelsen i avsnitt 8.5.

6 Okontrollerade arbetstagares semesterrätt

6.1 Gällande ordning

Vissa arbetstagare har inte kunnat inpassas i 1963 års SemL:s 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 i övrigt 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. Det väsentliga för lagstiftningen har varit att ge den okontrollerade arbetstagaren ekonomisk ersätt-

ning, så att han i praktiken får möjlighet till betald ledighet. Det har åstadkommits genom en konstruktion med särskild semesterlön.

Den särskilda semesterlönen i 1963 års SemL:s mening utgör 9 % av arbetstagarens sammanlagda faktiska arbetsinkomst hos arbetsgivaren under kvalifikationsåret. Reglerna om privilegierad frånvaro gäller inte för okontrollerade arbetstagare. Sådan arbetstagare får inte i semesterhänseende tillgodoräkna sig tid då han har varit sjuk eller fullgjort militärövning. Å andra sidan fordras inte för okontrollerad arbetstagare ett visst antal arbetade dagar per månad för kvalifikation till semester.

De okontrollerade arbetstagarna brukar indelas i sådana som har 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, t. ex. vissa handelsresande och försäkringsombud. Hemarbete förekommer i två former, dels som arbetsvård främst för svårt rörelsehindrade och dels som hemindustriellt arbete. Hemarbetet inom arbetsvården organiseras genom hemarbetscentralerna.

6.2 Kommittén

Kommittén framhåller att huvudskälet för särbehandlingen av de okontrollerade arbetstagarna bortfaller, när kravet på viss tids arbete för rätt till semester slopas. Vidare anser kommittén att reglerna om semestergrundande frånvaro bör gälla även de okontrollerade arbetstagarna. Det anses vara angeläget att semesterförmånerna är lika för alla, oavsett sättet för arbetets ordnande.

Kommittén föreslår därför att särbehandlingen av de okontrollerade arbetstagarna upphävs. Det kan enligt kommittén knappast medföra några större svårigheter att avskaffa särbehandlingen av denna förhållandevis lilla grupp. Semesterledighet kan ordnas exempelvis genom att något arbete inte lämnas ut under semestertiden. Semesterlön som tjänas in under semestergrundande frånvaro, t. ex. sjukdom, kommer med förslaget att betalas ut på samma sätt som för alla andra arbetstagare. De problem som i vissa fall kan följa med den föreslagna ordningen anser kommittén kunna lösas avtalsvägen.

7 Semesterledigheten och dess förläggning

7.1 Söndagar, helgdagar och sedvanliga fridagar

7.1.1 Gällande ordning

Enligt 8 § 1963 års SemL skall söndagar inte räknas in i semester. 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 denna. Sedvanliga fridagar skall alltid räknas in i semestern. Detsamma gäller arbetsfria lördagar.

Begreppet sedvanlig fridag är oklart. Därmed 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. Som fridagar i denna bemärkelse kan numera räknas midsommarafton och flertalet andra helgdagsaftnar. Enligt de flesta kollektivavtal är påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton fridagar, med större eller mindre inskränkningar beroende på verksamhetens art. Den omständigheten att en person normalt arbetar på en söndag och i stället får ledigt en annan veckodag, medför inte att en sådan fridag skall anses som sedvanlig i semesterlagens mening.

För arbetstagare med söndagsarbete finns en särskild bestämmelse i 8 § andra stycket 1963 års 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 denna, om den infaller under semestern, räknas som semesterdag.

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

1963 års SemL reglerar inte särskilt frågan om utläggning av semester för arbetstagare med kontinuerligt skiftarbete och annat oregelbundet arbete, utan det är endast söndagsarbete som är särskilt reglerat i 8 § andra stycket i lagen. 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, vilket kan medföra att den enskilde arbetstagaren anser sig förlora semesterdagar.

Förmånligare reglering i fråga om helgdagar och fridagar följer i vissa fall av kollektivavtal. För statstjänstemän gäller sålunda, 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. Inom vissa begränsade delar av den privata arbetsmarknaden har avtalats att semester endast omfattar arbetsdagar.

7.1.2 Kommittén

Kommittéförslaget bygger i fråga om beräkningen av semestertidens längd på fem dagars arbetsvecka. Lördagar och söndagar kommer därigenom inte att räknas som semesterdagar. Om semesterledigheten börjar en måndag, leder förslaget till en sammanhängande ledighet av 37 dagar, av vilka 25 utgör semesterdagar. Börjar ledigheten på annan vardag, omfattar den i stället 35 dagar.

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. Om en person med lördagsarbete tar ut semesterledighet under tiden fredag—måndag åtgår alltså tre semesterdagar för semesterperioden. En person som vanligen arbetar på lördagar skulle utan en sådan regel kunna otillbörligt förlänga sin semesterledighet genom att dela upp sin semester.

Helgdagar skall enligt förslaget inte räknas som semesterdagar. Semesterledigheten förlängs alltså med en dag, om den sammanfaller med en helgdag.

I fråga om sedvanliga fridagar i semesterlagens mening, varmed numera enligt kommittén får anses påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton, föreslår kommittén att de i semesterhänseende likställs med sön- och helgdagar. Eftersom påsk- och pingstafton alltid infaller på lördagar, nämns dessa dagar inte särskilt i lagförslaget.

I betänkandet föreslås inte någon särskild regel för det fall att arbetsveckan är kortare än fem dagar. En deltidsanställd som arbetar endast ett par dagar i veckan skall alltså räkna alla vardagar utom lördagar som semester. I annat fall skulle semesterledigheten sträckas ut orimligt långt. Förslaget har i detta hänseende samma principiella innebörd som den nu gällande lagen.

Särskilda bestämmelser föreslås för arbetstagare som normalt arbetar på lördagar och söndagar. Redan av huvudregeln följer att lördagar och söndagar inte ingår i semesterledigheten samt att fridagar som utgår som kompensation för lördags- eller söndagsarbete och som infaller under semesterledigheten i gengäld räknas som semesterdagar. De särskilda bestämmelserna, som syftar till att ge arbetstagare med lördags- och söndagsarbete rätt till lika lång sammanhängande semesterledighet som vardagsarbetande, 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 enligt förslaget rätt att sluta sitt arbete på fredagen före en semesterperiod. Efter semestern behöver arbetstagaren inte börja arbeta förrän på måndagen. Bestämmelsen gäller alla former av lördags- och söndagsarbete. Den rätt till ledighet som förslaget sålunda ger arbetstagaren ligger vid sidan av semesterledigheten. Den utgör alltså inte semesterledighet. Bestämmelsen har vidare utformats så att den endast kan åberopas en gång varje semesterår. Den gäller nämligen endast om semesterledigheten är tre veckor (19 kalenderdagar) i en följd eller längre.

Vad som sagts nu avser endast själva ledigheten. I fråga om semesterlön innebär förslaget att arbetstagare inte har rätt till betalning under mer än 25 semesterdagar. För den återstående ledighetstiden kan han

alltså inte, lika lite som nu, grunda någon ersättningsrätt. Avgörande för rätten till ersättning är i stället innehållet i det avtal som gäller mellan parterna.

De bestämmelser i kommittéförslaget, för vilka nu har redogjorts, tar främst 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 taget indelas i skiftarbetare, turlistearbetare samt personer med annan form av oregelbunden arbetstidsförläggning. Kommittén pekar i sitt förslag på åtskilliga svårigheter när det gäller tillämpning av de föreslagna bestämmelserna på främst arbetstagare i s. k. kontinuerligt skiftarbete, dvs. skiftarbete som pågår under veckans alla dagar, och turlistearbetande, exempelvis inom vårdsektorn (se SOU 1975: 88 s. 134—135). Kommittén kommer för sin del fram till att frågan hur arbetstagarna i dessa fall skall erhålla en riktig arbetstid enligt avtalet samtidigt som någon ledighet inte går förlorad vid semesterutläggningen inte kan lösas genom generella lagbestämmelser. Det beror bl. a. på den variationsrikedom i fråga om arbetstidsförläggningen som finns på dessa områden. Frågan får i stället lösas genom avtal mellan parterna.

7.2 Ordningen för bestämmande av tiden för semestern. Semesterns förläggning till viss tid

7.2.1 Gällande ordning

Enligt 10 § första stycket 1963 års SemL får arbetsgivaren bestämma tiden för semestern. Semestern bör dock om möjligt läggas till sommaren, om arbetstagaren inte begär annat. SemL 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.

I 11 § föreskrivs att arbetsgivaren i god tid före semesterns början skall 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.

7.2.2 Kommittén

I kommittéförslaget understryks att parterna bör sträva efter att fastställa semestertiden i samförstånd. En regel föreslås därför av innehåll att tiden för semesterledigheten fastställs efter överenskommelse mellan parterna. Detta förutsätts i praktiken kunna i många fall gå till så, att arbetstagaren begär att få semesterledighet vid en viss tidpunkt, varefter

parterna enas om tiden för semesterens förläggning. En sådan ordning är emellertid inte möjlig att mera allmänt genomföra på större arbetsplatser, eftersom det är svårt att tillgodose alla enskilda önskemål. I dessa fall får semester tiden fastställas efter förhandling mellan parterna. Formerna för dessa förhandlingar regleras inte närmare i förslaget. Kommittén förutsätter att de regler som kommer att gälla enligt den kommande lagen om medbestämmande i arbetslivet även kommer att omfatta frågan om förläggning av semesterledighet. 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. Semesterfrågan kan samordnas med andra närliggande frågor, exempelvis frågan om arbetstidens förläggning.

Kommittén anser att de lokala arbetstagarorganisationernas inflytande på semesterledighetens förläggning bör stärkas i förhållande till vad som nu gäller. Det får ankomma på parterna att reglera förmärna för inflytandet genom kollektivavtal. Ett sådant avtal kan exempelvis tänkas ge arbetstagersidan rätt till samråd eller vetorätt. Genom kollektivavtal kan regleras, förutom formerna för arbetstagersidans inflytande, också sådana frågor som förhandlingsordning, frister för framställande av semesterönskemål, varsel tider och vad som skall gälla om parterna inte kan enas. I sistnämnda hänseende anges avtalen kunna innehålla regler om bestämmanderätt för endera parten, skiljeförfarande e. d.

Om semesterledighetens förläggning inte här reglerats i avtal, kollektivt eller enskilt, skall enligt förslaget arbetsgivaren liksom hittills bestämma tiden för semesterledigheten. Han blir emellertid skyldig att först samråda med arbetstagaren eller dennes företrädare. Bestämmelsen om samråd anges främst få betydelse för oorganiserade arbetstagare som ej faller under något avtal.

Kommittén anför vidare att båda parter i allmänhet har ett gemensamt intresse av att tiden för semesterledigheten fastställs i god tid. Detta sker också i stor utsträckning inom exempelvis industrin, där semesterledigheten brukar bestämmas halvårsvis i förväg. Arbetstagarerna behöver också en tämligen lång varsel tid för att kunna planera semesteren så att den ger bästa utbyte i form av vila och avkoppling. Från den synpunkten anser kommittén att den nuvarande minsta varsel tiden på 14 dagar är alltför kort. Eftersom semester i regel är en intjänad anställningsförmån, bör enligt kommittén stor vikt fästas vid arbetstagarernas önskemål.

Förslaget innebär att arbetsgivaren skall underrätta om semester tiden senast tre månader i förväg i de fall då han ensam bestämmer tiden för semesterledigheten, om inte särskilda skäl hindrar det. Särskilda skäl kan t. ex. vara att arbetstagaren inte själv kan precisera sina semesterönskemål tre månader i förväg eller att det inte är praktiskt möjligt för arbetsgivaren att iaktta tremånadersfristen. Omständigheter som hör

samman med produktionen utgör enligt kommittéförslaget endast undantagsvis särskilda skäl för arbetsgivaren att vänta med att bestämma semester tiden då fara föreligger för betydande produktionsstörningar eller viktiga samhällsintressen. Underrättelse om tid för semesterledighet skall alltid lämnas minst en månad före semesterledighetens början, om inte arbetstagaren medger kortare varsel.

Kommittén behandlar vidare vissa särskilda frågor som rör förläggning av obetald semesterledighet. Enligt förslaget kan, som redan framgått, en arbetstagare ha rätt till semesterledighet som inte täcks av semesterlön. Detta 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 emellertid endast utnyttja ledighet som svarar mot intjänad semesterlön. Kan arbetsgivaren inte erbjuda arbete under semesterstängning, skall enligt betänkandet den semesterledighet som inte täcks av intjänad semesterlön i princip betraktas som permittering.

Antalet betalda semesterdagar kan fastställas först i början av juni varje år (jfr 10.1). Har varsel om semester skett t. ex. i februari månad, kan detta komma att omfatta även obetald semesterledighet. Arbetstagarens rätt att inte utnyttja sådan ledighet, bör enligt kommittén gälla även sedan ledigheten har blivit utlagd. Hänsyn måste emellertid också tas till arbetsgivarens behov av varsel om ett sådant avstående. Kommittén föreslår därför en varselskyldighet för arbetstagaren. Rätten att avstå från tidigare bestämd ledighet torde enligt kommittén 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 har fristen i huvudfallet bestämts till en månad. Har semesterledighet bestämts med en månads varsel, kortas fristen av till två veckor. Iakttar arbetstagaren varseltiderna men kan han inte erbjudas arbete, blir han permitterad.

I fråga om uppdelning av semestern anser kommittén det vara naturligt att knyta an till de nuvarande bestämmelserna när semestern förlängs med en vecka. Arbetstagaren får även enligt förslaget rätt till fyra veckors sammanhängande semesterledighet, medan den femte veckan skall kunna tas ut mera fritt. Det ligger enligt kommittén 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, som behandlas i det följande, ges möjlighet att spara den femte veckan till en längre sammanhängande ledighet vid senare tidpunkt.

Semestern skall enligt SemL om möjligt förläggas till sommaren. Kommittén anser att denna rekommendation i den gällande lagen bör skär-

pas och preciseras. Man föreslår därför att minst fyra veckor av semesterledigheten förläggs under juni—augusti, om inte särskilda skäl hindrar det. Vad som skall anses vara särskilda skäl i detta sammanhang får ytterst bero 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. Frågan om en arbetsgivare har särskilda skäl att göra avsteg från lagens huvudregel antas därför mera sällan behöva ställas på sin spets. Eftersom semestern är en förmån som skall utnyttjas för vila och avkoppling, måste enligt förslaget stor vikt fästas vid arbetstagarens önskemål. Arbetsgivaren får därför tåla vissa hinder i produktionen eller verksamheten för att tillmötesgå arbetstagarens önskemål. Hänsyn till säkerheten på arbetsplatsen och viktiga samhällsintressen kan vara särskilda skäl att lägga semestern till annan tid än juni—augusti.

Kommittéförslaget innehåller vidare en särskild bestämmelse som rör förläggning av semesterledighet till uppsägningstid. Enligt gällande rätt kan arbetsgivaren under sådan tid lägga ut semester som tjänats in under föregående kvalifikationsår. Kommittén anför att syftet med uppsägningstiden är att ge arbetstagaren rådum för att söka en ny anställning utan att behöva råka ut för inkomstminskning. Om semester förläggs till uppsägningstid, inskränks det skydd för anställningen som uppsägningstiden garanterar. Det gäller främst vid uppsägning från arbetsgivarens sida när samtidigt uppsägningstiden är kort. Semester under uppsägningstid minskar också i viss mån arbetstagarens möjlighet att utnyttja semestern för vila och avkoppling. Ett skydd för uppsägningstiden när det gäller semesterförläggningen får enligt kommittén ses som ett komplement till anställningsskyddet. Eftersom en arbetstagare i vissa fall kan ha intresse av att få ut semester under uppsägningstid föreslås inte något generellt förbud mot att förlägga semesterledighet till uppsägningstid. Erforderligt skydd för uppsägningstiden kan enligt kommittén däremot åstadkommas, om den del av uppsägningstiden 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 alltså enligt förslaget inte anses som uppsägningstid, vilket innebär att reglerna i 12—14 §§ lagen om anställningsskydd 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.

Vid längre uppsägningstider minskar behovet av skydd för semesterledighet. Kommittén föreslår därför att bestämmelsen skall gälla endast vid uppsägningstider upp t. o. m. sex månader. Bestämmelsen gäller endast vid uppsägning från arbetsgivarens sida.

7.3 Skydd mot förläggning av semesterledigheten till viss tid

7.3.1 Gällande ordning

Enligt 10 § andra stycket 1963 års SemL gäller, att om semester förlagts till sjukdomstid eller till annan frånvarotid som är privilegierad enligt 7 § andra stycket, arbetstagaren kan fordra att sådan tid avräknas från semestern. 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. Arbetstagare som vill att sjukdagar eller annan privilegierad frånvarotid skall avräknas, skall utan dröjsmål begära det hos arbetsgivaren. Han är vidare skyldig att styrka sjukdomsfall med läkarintyg eller uppgift från allmän försäkringskassa. Semesterdagar, som återstår sedan frånräkning skett, skall läggas ut till en sammanhängande period, om arbetstagaren inte medger annat. Om arbetsgivaren med stöd av 14 § SemL har betalat hela semesterlönen vid semesterns början, har arbetstagaren inte under den nya semesterperioden någon rätt till semesterlön utöver den som redan betalats ut.

Kopplingen till reglerna om privilegierad frånvaro i 7 § andra stycket i lagen innebär exempelvis att arbetstagaren inte har rätt att få avräkning från semestern av ledighet som avser militär grundutbildning eller annan värnpliktstid som är längre än 60 dagar. Havandeskapsledighet är inte heller skyddad sedan 90-dagarsgränsen har passerats. Vid ledighet på grund av sjukdom gäller däremot inte någon tidsbegränsning.

Beträffande arbetstagare på fartyg finns en särskild bestämmelse i 10 § sista stycket och 11 § andra stycket 1963 års SemL. Fartygsanställd som önskar semester skall sålunda hos arbetsgivaren göra en skriftlig ansökan. Arbetsgivaren bestämmer när semestern skall utgå. Semester får inte utan arbetstagarens medgivande utgå annat än i svensk hamn. Om arbetstagaren har begärt semester men fartyget inte kommit till svensk hamn under semesteråret, är han inte skyldig att ta ut semester. Överenskommelse kan då träffas om att semestern skall skjutas upp till nästa år. Sker inte detta, skall arbetsgivaren i stället för semester betala ersättning till arbetstagaren med belopp motsvarande semesterlönen.

7.3.2 Kommittén

Kommittéförslaget ansluter i huvuddragen till nuvarande ordning. 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 sådan frånvarotid som är semestergrundande. 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 frånräknas. 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 men har å andra sidan ingen rätt till ytterligare semesterlön, när ersättningssemestern skall utgå.

Enligt förslaget skall liksom hittills den som vill byta ut sjukdagar under semestern mot nya semesterdagar begära det hos arbetsgivaren utan dröjsmål. Den nuvarande bestämmelsen att arbetsgivaren skall styrka sjukdom på begäran av arbetsgivaren genom läkarintyg eller uppgift från försäkringskassa föreslås utgå. Vid tvist skall arbetstagaren styrka skälet till frånvaro, varvid några legala begränsningar av bevismedlen inte skall gälla.

Särbestämmelserna för sjöfolk, vilka har varit oförändrade sedan 1938 års semesterlag, föreslås utgå. Som skäl anförs att sjöman numera enligt 29 § sjömanslagen (1973: 282) har rätt till fri hemresa på vissa villkor för att bl. a. fira semester på hemorten, varför bestämmelsen i 10 § sista stycket SemL anses överflödigt. Vidare framhålls att parterna genom kollektivavtal kommit överens om vissa avlösningssystem, i vilka även semesterledighet läggs in. Bestämmelserna i sjömanslagen och kollektivavtalen för berörda grupper torde enligt kommittén numera ge ett tillfredsställande skydd för sjöfolkets semester.

8 Semesterlön

8.1 Gällande ordning

1963 års SemL utgår som redan flera gånger har nämnts från 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 enligt 12 § första stycket ha sin vanliga lön under semestern. För dem som inte har fast tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, är det inte lika enkelt att räkna ut semesterlönen. För dem skall, efter den ändring som genomfördes vid tillkomsten av den nuvarande lagen, semesterlönen motsvara 9 % av den sammanlagda arbetsinkomsten i anställningen under kvalifikationsåret (12 § andra stycket).

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 torde gälla även om semesterlönen skulle bli lägre än om den hade beräknats i procent av lönen under kvalifikationsåret.

Har arbetstagaren i stället gått över från månadslön till tim- eller ackordslön, skall semesterlönen beräknas enligt procentregeln.

I vissa fall tillämpas båda metoderna samtidigt. Detta sker 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 han ha ett tillägg med 9 % av den rörliga lönen (kombinationsmetoden).

Enligt 12 § tredje stycket 1963 års SemL skall vid tillämpning av procentregeln inte i arbetsinkomsten för kvalifikationsåret räknas in semesterlön, sjuklön eller övertidstillägg. Att semesterlönen inte skall medräknas hänger samman med att den redan har beaktats vid bestämmandet av nioprocentfaktorn. Har arbetstagaren under kvalifikationsåret varit frånvarande på grund av sjukdom, havandeskap, viss militärtjänst m. m. som avses i 7 § andra stycket b)—e) (privilegierad frånvaro), beräknas semesterlönen för sådan dag enligt en särskild regel. För varje frånvardag som ger rätt till semester läggs till den faktiska arbetsinkomsten under kvalifikationsåret ett belopp som svarar mot den genomsnittliga dagsinkomsten i anställningen under det året. Vid långvarig sjukdom kan det hända att en arbetstagare skall ha semesterlön för ett år, då han inte alls har arbetat åt arbetsgivaren. I ett sådant fall kan genomsnittsregeln inte tillämpas. Semesterlönen skall då i stället räknas ut med hänsyn till arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst under det kvalifikationsår, då han senast var i arbete hos arbetsgivaren.

Vid beräkning av semesterlön skall enligt 12 § fjärde stycket bortses från förmån av fri bostad och ersättning för särskilda kostnader. Detta gäller för alla arbetstagare. Har arbetstagaren rätt till fri kost, skall skälig kosterersättning utgå för de semesterdagar då förmånen inte kan utnyttjas (13 §).

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 arbetstagsidan har slutits eller godkänts av huvudorganisation. Avtalsfriheten är inte obegränsad. Av 2 § i lagen följer att avtal ej får försämra arbetstagarens förmåner enligt lagen.

Beträffande frågan vilken frånvaro som är privilegierad enligt SemL hänvisas till 5.1.3.

8.2 Kommittéförslaget i huvuddrag

Det förslag som kommittén har lagt fram innebär att semesterlönen delas upp i två delar, nämligen semesterlön för avlönad tid och semesterlön för semestergrundande frånvaro.

Arbetsgivaren skall svara för den semesterlön som tjänas in under av-

lönad tid. Till avlönad tid hänförs även tid då arbete inte har utförts men avlöning har utgått. Med avlönad tid jämförs semesterledighet vare sig betalning har utgått eller ej. Semestergrundande frånvaro skall emellertid aldrig räknas som avlönad tid, även om ersättning, t. ex. sjuklön, har utgått för den tiden.

Den semesterlön som tjänas in vid semestergrundande frånvaro kallas i betänkanget som nämnts särskild semesterlön. Den beräknas och betalas ut av riksförsäkringsverket enligt bestämmelserna i en föreslagen 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. Arbetsgivaren skall också svara för semesterlön som hänför sig till sjukdomstid för det fallet, att arbetstagaren inte är eller skall vara inskriven i allmän försäkringskassa vid tiden för sjukdomen.

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 bestämmelser, enligt vilka procentregeln i vissa fall skall användas även på arbetstagare med månadslön o. d. De tar främst sikte på fall, då arbetstagaren har gått över från heltids- till deltidarbete 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 enligt förslaget procentregeln tillämpas på vecko- eller månadsavlönade eller därmed jämfördd 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 Vecko- eller månadsavlönade

Arbetstagare med vecko- eller månadslön skall som har nämnts enligt förslaget ha sin vanliga lön under semestertiden. Löneökningen under

semesteråret ger för dessa arbetstagare direkt utslag på semesterlönen. 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. Som nyss har nämnts skall dock procentregeln tillämpas i ett sådant fall, om detta 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. Sammalöneregeln tillämpas enligt praxis även på vissa former av provision, tantiem och annan ersättning som utgår oberoende av att arbetstagaren har semester.

Sammalöneregeln innebär i princip att semesterlönen skall motsvara full lön för ordinarie arbetstid. Det är lönen när semesterledigheten utgår som är avgörande. Detta gäller också om lönen har ändrats under intjänandeåret eller semesteråret. Vid övergång från halvtidstjänst till heltidstjänst skall semesterlönen alltså grundas på lönen för heltidstjänsten. En övergång från heltid till deltid blir enligt sammalöneprincipen i semesterhänseende till nackdel för arbetstagaren. Av det skälet har kommittén föreslagit att procentregeln skall tillämpas i det fallet.

Ett villkor för att en arbetstagare skall få sin vanliga lön under hela semesterledigheten är enligt förslaget att han har haft lön i anställningen under hela intjänandeåret. Har han haft lön endast under en del av intjänandeåret, skall semesterlönen beräknas i förhållande till den tiden. Anställningstiden skall beräknas på dagen när. Semesterlönen intjänas enligt förslaget under den tid arbetstagaren får lön av arbetsgivaren, oavsett om arbetstagaren har utfört arbete åt arbetsgivaren eller varit permitterad eller ledig för utbildning e. d. Semesterledighet med eller utan lön och semesterpermittering jämföras med avlönad tid. Den tid då en arbetstagare har varit frånvarande utan lön (tjänstledighet för enskilda angelägenheter, olovlig utevaro o. d.) skall däremot alltid dras av från anställningstiden vid beräkningen av semesterlönen för månadsavlönade.

Förutom full lön för ordinarie arbetstid skall för nu berörda arbetstagare under semesterledigheten utgå också sådan särskild fast lönedel som är knuten till viss befattning eller individ, såsom: ansvarstillägg, avlöningsförstärkning, kallortstillägg, uppdragstillägg o. d. Ersättning för särskilda kostnader och förmånen av fri bostad påverkar däremot inte semesterlönens storlek. Kostersättning utgår i förekommande fall.

Sammalöneregeln omfattar inte övertidsersättning eller andra rörliga lönedelar av typen ackord, timpenning, provision, skiftersättning, jour- och beredskapsersättning o. d. Arbetstagaren skall, när sådana lönedelar förekommer, enligt förslaget ha ut dels sin vanliga fasta lön under semestertiden och dels tillägg enligt procentregeln för rörliga lönedelar som har utgått under intjänandeåret. Lagfästandet av kombinationsprincipen innebär samtidigt en utvidgning av dess tillämpning. Särskilt

gäller detta beträffande övertidsersättningen, bl. a. därför att övertidsarbete enligt SemL inte påverkar semesterlönen för vecko- och månadsavlönade.

Vid beräkning av semesterlön enligt sammalöneregeln skall enligt förslaget semestergrundande frånvaro alltid räknas som oavlönad tid, även om sjuklön eller annan ersättning har utgått för frånvarotiden. För sådan tid utgår i stället särskild semesterlön enligt den föreslagna lagen om semesterlönefond.

Sammalöneprincipen sägs i betänkandet inte medföra några problem, om lönen betalas ut som vanligt under semestern och lönen har varit jämn och stabil under intjänandeåret. Vissa svårigheter uppstår däremot vid beräkning av semesterlönen, när arbetstagaren inte har rätt till full semesterlön, exempelvis därför att han inte har varit anställd under hela intjänandeåret eller har haft semestergrundande frånvaro. Enligt förslaget har man att utgå från anställningstidens längd och i förekommande fall göra avdrag för de dagar av ett intjänandeår, då arbetstagaren har varit frånvarande och semesterlön inte skall räknas för frånvarodagarna. Antalt betalda semesterdagar erhålls genom formeln

$$\frac{\text{antalet anställningsdagar} \times 25}{365} \quad \text{eller} \quad \frac{\text{anställningsmånader} \times 25}{12}$$

Om brutet tal uppstår vid beräkningen, skall det enligt förslaget höjas till närmast högre heltal. Hänsyn måste emellertid tas till den särskilda semesterlönen för semestergrundande frånvaro. Utgår även särskild semesterlön, får höjning inte ske om det skulle leda till att semesterlön sammantaget kommer att utgå för mer än 25 semesterdagar under samma semesterår.

I fråga om övergång från heltids- till deltidstjänst samt ändrad löneform har kommittén som nämnts föreslagit särskilda bestämmelser för att förhindra förlust av semesterlön. Till en början skall semesterlönen räknas ut enligt procentregeln, om den fasta tidlönen är lägre vid semesterledighetens början än motsvarande lön under intjänandeåret. Vid tillämpning av procentregeln på en fast tidlön minskas lönen med den semesterlön som utbetalats under intjänandeåret, eftersom den redan är beaktad vid bestämmandet av procenttalet. Likaså skall sjuklön och annan ersättning som har utgått vid semestergrundande frånvaro hållas utanför beräkningen. Alla former av minskad sysselsättningsgrad skall enligt förslaget beaktas och inte bara övergång från heltid till deltid. Det enda avgörande är att den fasta tidlönen sänkts. Bestämmelsen 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 vid semestertillfället är lägre än genomsnittet av den fasta lönen per tidsenhet under intjänandeåret. Vidare föreslås bestämmelsen gälla om den fasta tidlönen av annat skäl än minskad sys-

selsättningsgrad har sänkts under tiden från intjänandeåret och fram till semestertillfället.

Jämförelsen skall göras mellan den fasta tidlönen under intjänandeåret och motsvarande lön vid semestertillfället. Även sådana fasta tillägg av typen kallortstillägg, uppdragstillägg m. fl. som skall utgå ograverade under semestertiden tas med vid jämförelsen. Rörliga lönetillägg som har utgått vid sidan av den fasta lönen skall däremot hållas utanför jämförelsen. På dessa delar beräknas som förut har nämnts i stället särskilt tillägg enligt procentregeln.

Kommittén föreslår vidare som har framgått av en bestämmelse som tar sikte på fallet att någon har haft en rörlig lön, t. ex. tim- eller akordslön, under intjänandeåret eller del av detta men vid semestertillfället i stället fått fast tidlön på vilken sammalöneregeln skall tillämpas. När arbetstagaren tjänade in semesterlönen gällde procentregeln. Den föreslagna bestämmelsen syftar till 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 därför 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. Har övergången till den fasta lönen skett under intjänandeåret, skall enligt förslaget 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.

Till belysning av sina förslag anför kommittén ett antal exempel till vilka hänvisas (SOU 1975: 88 s. 159—160, 164 och 166).

8.4 Annan arbetstagare

I fråga om annan arbetstagare än den som har tidlön, beräknad för månad eller vecka, föreslår kommittén som har nämnts att semesterlönen liksom hittills skall beräknas enligt procentregeln.

Vid fastställandet av tillämpligt procenttal utgår kommittén från det nuvarande procenttalet 9 %. Detta bygger på relationen mellan antalet semesterdagar och antalet vardagar under året, det senare avrundat till 300. Eftersom semester ger rätt till ny semester och arbetstagaren enligt 1963 års SemL tjänar in fyra veckors semester genom arbete i 48 veckor, har procenttalet höjts något. Därigenom behöver hänsyn inte tas till den semesterlön som har betalats ut under kvalifikationsåret. 8,3 % av lönen i 48 veckor motsvarar full lön under de nuvarande fyra semesterveckorna. Procenttalet har emellertid bestämts till 9 % av vissa skäl. Sålunda minskar varje dags frånvaro av icke privilegierad anledning semesterlönen, varför en viss höjning av procentsatsen ansågs

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.

I betänkandet redovisar kommittén olika beräkningsmetoder när det gäller att finna ett adekvat procenttal. Med den nya utgångspunkten att semesterlön för fem veckor skall tjänas in under 47 veckors anställningstid erhålls procenttalet 10,64. Det är då förutsatt att lönen är konstant under intjänandeåret. Hänsyn har inte tagits till enstaka olönade frånvarodagar eller till lönestegringen fram till semestertillfället. Genom förskjutningen av intjänandeåret kommer dock löneökningen under årets fyra första månader att automatiskt ge utslag på semesterlönen. En direkt översättning av den nuvarande 9 %-regeln till fem veckors semester ger talet 11,25 %. Med hjälp av regeln i 12 § andra stycket andra punkten 1963 års SemL (höjning med 0,4 % per dag utöver 24 semesterdagar) erhålls 11,4 %, vilket tal ligger något i överkant, eftersom talet 0,4 är avrundat uppåt.

Mot bakgrund av de på detta sätt erhållna procenttalen föreslår kommittén att procenttalet för fem veckors semester fastställs till tolv. Därvid har kommittén bl. a. sökt uppnå rättvisa vid en jämförelse med sammalöneregeln. En månadsavlönad får ju ut sin aktuella lön under semestertiden. Enstaka oavlönade frånvarodagar ger inte utslag i semesterlönen enligt sammalöneregeln.

Kommittén föreslår inte någon motsvarighet till regeln i 12 § andra stycket 1963 års SemL om höjning av procenttalet när semesterledigheten enligt avtal är längre än 25 dagar. Kommittén anser att detta är en fråga för avtalsparterna.

När det gäller bestämmandet av underlaget för beräkningen av semesterlönen för timavlönade slår kommittén fast att arbetstagaren i princip skall 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, vari även ingår ersättning för sådan tid då arbetstagaren står till förfogande på arbetsplatsen (väntetid, jourtid m. m.) eller gör en resa mellan två arbetsplatser.

Procentregeln skall enligt förslaget tillämpas på timlön, ackord, provision, premielön och andra former av prestationslön, som baseras på arbetsprestationen. Även drickspengar ger rätt till semesterlön. Lönedel vid viss arbetstidsform, t. ex. skiftformstillägg, skall ingå i inkomstunderlaget, liksom alla olika former av lönetillägg. Enligt 1963 års SemL utgår för tim- och ackordsavlönade semesterlön på själva grundlönen vid övertidsarbete, men däremot inte på det särskilda övertidstillägget.

Kommittén föreslår att även övertidstillägget skall grunda rätt till semesterlön.

Även lön som utgår för ej arbetad tid skall enligt förslaget räknas med i underlaget, om inte 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 arbetstagaren är skyldig att med kort varsel infinna sig på arbetsplatsen (beredskapstid). Semesterlön skall beräknas på helgdagslön och helgdagsersättning, permitteringslön med visst undantag, beredskapsersättning samt lön under uppsägningstid. Vidare skall, enligt bestämmelser i annan lagstiftning, semesterlön utgå på lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare inom eller utom ordinarie arbetstid samt på lön till fackliga förtroendemän och skyddsombud.

Semesterlön som har betalats ut under intjänandeåret skall däremot inte räknas med i arbetsinkomsten, eftersom procentsatsen har bestämts med hänsyn till att semesterlönen skall hållas utanför beräkningen. En följd av detta är att semesterlön inte heller skall beräknas på permitteringslön som utgår under semesterpermittering. Enligt förslaget skall inte heller ersättning som arbetsgivaren har betalat ut vid sjukdom och olycksfall under intjänandeåret tas med i lönesumman. För semestergrundande frånvaro utgår särskild semesterlön i annan ordning. Om även sjuklön ingick i inkomstunderlaget, skulle följden bli att en arbetstagare som har varit sjuk under intjänandeåret, fick högre semesterlön än den som har arbetat hela året. Motsvarande föreslås gälla för annan ersättning som arbetsgivaren betalar ut vid semestergrundande frånvaro, t. ex. vid föräldraledighet eller militärtjänst.

Eftersom kommittéförslaget innebär bl. a. att den särskilda semesterlön som tjänas in vid semestergrundande frånvaro beräknas av riksförsäkringsverket och betalas ut från en semesterlönefond, skall all semestergrundande frånvaro hållas utanför inkomstunderlaget vid tillämpning av procentregeln. Någon motsvarighet till bestämmelsen i 12 § tredje stycket 1963 års SemL behövs därför inte längre. Detta föreslås dock bara gälla i fråga om 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 inte utan parterna förutsätts reglera den saken avtalsvägen. Om arbetsgivaren har betalat ut lön eller ersättning för ej arbetad tid som inte är semestergrundande enligt lagen, skall däremot sådana förmåner tas med i inkomstunderlaget för beräkning av semesterlön. Som exempel nämns lön som utgår vid frånvaro på grund av enskilda angelägenheter, fackliga uppdrag, förtroendemannauppdrag, läkarbesök, lön vid utbildning m. m.

Vid beräkning av semesterlön skall liksom hittills hänsyn inte tas till

förmån av fri bostad eller till ersättning för särskilda kostnader. Kost-ersättning skall i vissa fall utgå vid sidan av semesterlönen.

8.5 Särskild semesterlön med anledning av semestergrundande frånvaro

8.5.1 *Kommittén*

I 7 § andra stycket 1963 års SemL finns bestämmelser om s. k. privilegierad frånvaro. Kommittéförslaget innefattar en kraftig utvidgning av den ledighet som grundar rätt till semesterförmåner. Till skillnad från vad som är fallet enligt 1963 års SemL har reglerna om semestergrundande frånvaro enligt förslaget endast betydelse för rätten till semesterlön. Varje arbetstagare har nämligen enligt förslaget, som redan framgått, rätt till fem veckors semesterledighet.

Semestergrundande är enligt förslaget ledighet på grund av sjukdom, yrkesskador inräknade, föräldraledighet, ledighet för smittobärare, viss utbildning samt tjänstgöring enligt värnplikts-, vapenfri- och civilförsvarslagarna. Förslaget innefattar bl. a. en kraftig utvidgning av rätten att tjäna in semesterlön vid annan sjukdom än yrkesskada samt vid föräldraledighet och värnpliktstjänst. Till detta kommer att viss utbildningstid görs semestergrundande.

Denna kraftiga utvidgning av rätten att tjäna in semesterlön vid frånvaro förutsätter enligt kommittén att kostnaderna 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. Det betonas att en utvidgning inte heller får försvåra ställningen för vissa grupper på arbetsmarknaden såsom småbarnsföräldrar och värnpliktiga som ännu inte har gjort sin militära grundutbildning. Kommittén föreslår med hänsyn härtill att kostnaderna för den semestergrundande frånvaron skall jämnas ut genom att en begränsad riskfond inrättas hos riksförsäkringsverket. Fonden byggs upp genom avgifter från arbetsgivarna. Den semesterlön — särskild semesterlön — som tjänas in vid semestergrundande frånvaro betalas ut genom fonden.

Arbetsgivaravgiften till semesterlönefonden har i förslaget beräknats med utgångspunkt i fem veckors semester. Har en arbetstagare enligt avtal längre semester än fem veckor, skall semesterlön för semestergrundande frånvaro inte betalas ut från fonden såvitt avser de överskjutande dagarna. För dessa semesterdagar skall arbetsgivaren utge också semesterlön som tjänas in vid semestergrundande frånvaro. Några regler för beräkning av denna del av semesterlönen föreslås inte. Det förutsätts att parterna i det avtal som ger den längre semestern reglerar frågan om semesterlönen för frånvarotiden, såvitt avser den semesterledighet som överstiger 25 semesterdagar. Beträffande de särskilda fallen av semestergrundande frånvaro anför kommittén följande.

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. Ändringen består i att vanlig sjukdom jämfställs med yrkesskada i fråga om rätt till särskild semesterlön.

Sjukpenning utgår till en början oavsett sjukdomsorsaken enligt den allmänna sjukförsäkringen. För att vara försäkrad för sjukpenning måste man vara inskriven hos försäkringskassa samt ha en årsinkomst av förvärvsarbete på minst 4 500 kr. eller vara hemmamake. Alla som är bosatta i Sverige och som har fyllt 16 år är inskrivna i försäkringskassan.

Förutom vid arbetstagarens sjukdom utgår, enligt föräldraförsäkringen, sjukpenning bl. a. när någon av föräldrarna måste stanna hemma från arbetet för vård av sjukt barn som inte fyllt tio år. Sjukpenningen utgår under högst tio dagar per år. Även i detta fall kommer enligt förslaget semesterlön att tjänas in.

Vid olycksfall i arbete m. m. utgår sjukpenning enligt lagen om yrkesskadeförsäkring (YFL). Som tidigare har nämnts ersätts lagen fr. o. m. år 1977 av lagen om arbetsskadeförsäkring. 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. Enligt kommitténs förslag kommer ordningsföljden mellan yrkesskada och vanlig sjukdom att sakna betydelse för rätten till semesterlön, eftersom semesterlön tjänas in i samma mån som arbetstagaren har rätt till skattepliktig sjukpenning.

Enligt vissa författningar utgår ersättning enligt i huvudsak samma grunder som enligt YFL. Skador under militärtjänst regleras i militärersättningsförordningen (1950: 261, ändrad senast 1976: 180). 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 civiltjänst (ändrad senast 1973: 63), kungörelsen (1974: 711) om ersättning för deltagande i räddningstjänst m. m., kungörelsen (1961: 457) om ersättning på grund av medverkan i skyddsarbete vid olyckor i atomanläggningar m. m. (ändrad 1974: 412), förordningen (1954: 250) om ersättning i anledning av kroppsskada ådragen under vistelse å anstalt m. m. (ändrad senast 1973: 64) och lagen (1954: 246) om krigsförsäkring för sjömän m. fl. (ändrad senast 1971: 283). I de fall skattepliktig sjukpenning utgår enligt någon av nämnda författningar, bör enligt kommittén också särskild semesterlön utgå. Med sjukpenning enligt YFL jämfställs därför sjukpenning enligt närstående ersättningssystem.

Kommittén föreslår vidare 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 bör tjänas in under den tid er-

sättning utgår enligt lagen (1956: 293) om ersättning åt smittbärare (ändrad senast 1973: 469). Lagen ger rätt till ersättning åt smittbärare som inte kan eller får arbeta. Smittbärare som hålls under uppsikt eller isoleras och därför inte kan arbeta får ersättning från försäkringskassan på samma sätt som vid sjukdom, om ingripandet är kortare än 90 dagar i en följd. Rätten till ersättning är inte beroende av om smittbäraren omfattas av den allmänna försäkringen. Till kronisk smittbärare betalar länsstyrelsen ut ersättning.

I detta sammanhang tar kommittén upp en särskild fråga. Reglerna i 1963 års SemL om privilegierad frånvaro har ett undantag. I 7 § tredje stycket 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. Detta gäller dock inte vid semesterstängning. Syftet med bestämmelsen är att t. ex. en sjuk arbetstagare inte skall bli gynnad framför arbetskamrater som är permitterade. Kommittén pekar på att bestämmelsen genom ett tillägg till 21 § tredje stycket lagen om anställningsskydd numera har fått mindre betydelse. Tillägget medför nämligen att semester tjänas in också vid sjukdom eller annan semestergrundande frånvaro som inträffar, när permittering har varat längre än 14 dagar i en följd eller mer än 30 dagar under samma kalenderår. Till detta kommer att permitteringslön normalt utgår enligt avtal under karensdagarna i arbetslöshetsförsäkringen, dvs. fem dagar under högst fem kalenderveckor. I detta fall tjänas likaså semesterlön in. På grund av det minskade tillämpningsområdet för undantagsbestämmelsen anser kommittén att anledning saknas att överföra den till den nya semesterlagen.

En obegränsad rätt att tjäna in semesterlön vid sjukdom och annan semestergrundande frånvaro strider enligt kommittén i viss mån mot grundtanken bakom semester. 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 som föranletts av yrkesskada.

Vid halv sjukskrivning skall enligt förslaget försäkringskassan betala ut halva semesterlönen genom fonden. Den andra halvan, som avser den arbetade tiden, skall arbetsgivaren svara för.

Föräldraledighet. Enligt förslaget skall semesterlön utgå, då arbetstagare är ledig från arbetet och samtidigt har rätt till föräldrapenning. Rätten till föräldrapenning regleras i lagen om allmän försäkring. Föräldrapenning betalas i samband med barns födelse ut till en av föräldrarna. För att få rätt till föräldrapenning skall föräldern ha

varit inskriven hos försäkringskassan under viss tid i följd närmast före barnets födelse eller den beräknade dagen för förlossningen. Före barnets födelse är det bara modern som har rätt till föräldrapenning. Vid vård av barn betalas föräldrapenningen f. n. 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 något. Särskilda regler gäller för adoptivföräldrar. Beroende på bl. a. adoptivbarnets ålder utgår föräldrapenning under 210, 45 eller 20 dagar.

Nuvarande begränsning till 90 dagar bortfaller alltså genom förslaget. Det saknar vidare betydelse om det är mannen eller kvinnan som utnyttjar rätten till föräldraledighet. Rätten till särskild semesterlön utsträcks även till adoptiv- och fosterföräldrar.

För tid då halv föräldrapenning utgår, skall arbetsgivaren svara för den semesterlön som faller på den arbetade och avlönade tiden. Resten kommer från den föreslagna fonden.

Ledighet för utbildning. Enligt kommittéförslaget tjänas semesterlön in under utbildningstid i de fall då 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.

Kommittén knyter i förslaget vidare an till den vidsträckta, lagstadgade rätten till ledighet för utbildning som har införts genom lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och till de nyligen införda systemen för vuxenstudiestöd samt utbildningsbidrag inom arbetsmarknadsutbildningen. Studiestödet för vuxna är främst riktat till dem som har en kort och bristfällig grundutbildning. 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. Kommittén framhåller att det med hänsyn till att studiestödet för vuxna skall vara en ersättning för inkomstbortfall under studietiden är 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.

Beräkningen av den särskilda semesterlönen skall enligt förslaget i nu berörda fall ske efter samma grunder som vid annan semestergrundande frånvaro. Timstudiestödet kräver dock en annan beräkningsmetod. I detta fall skall särskild semesterlön utgå med 12 % av det utgivna beloppet.

Den s. k. bristyrkesutbildningen inom arbetsmarknadsutbildningen kan enligt kommittén i viss mån jämföras med studiestödet till vuxna. Frågan om semesterlön i detta fall anses dock böra ses i samband med frågan om semesterrätten vid arbetslöshet och andra former av arbets-

marknadsutbildning. Kommittén finner därför inte skäl att bryta ut bristyrkesutbildningen till särskild behandling. Fråga om särskild semesterlön vid arbetsmarknadsutbildning, liksom vid arbetslöshet, bör därför enligt kommittén prövas i samband med att man i annat sammanhang tar upp frågan om inrättande av ett allmänt fondsystem för all semesterlön.

I förslaget pekas på att den fackliga utbildningen tilldelats en särställning i vissa hänseenden. Grunden för detta har varit att den pågående reformeringen av arbetslivet ställer betydande krav på arbetstagarna och deras organisationer, varför behovet av facklig utbildning är särskilt angeläget. Kommittén anser mot denna bakgrund att särskild semesterlön bör utgå till arbetstagare som är ledig från arbetet för att genomgå facklig utbildning. Detta skall gälla inte bara beträffande rent facklig utbildning utan även utbildning som har samband med facklig verksamhet. Utbildningen får alltså även avse förhållanden som mera allmänt rör de anställdas ställning som arbetstagare. Deltagande i kurs för vilken statsbidrag utgår enligt den särskilda förordningen (1970: 272) om statsbidrag till löntagarorganisationers centrala kursverksamhet (ändrad senast 1976: 436) skall enligt förslaget 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. 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 förvärfvas enligt annan lag. Hit hör i första hand lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. 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. Skyddsombudens utbildning har förutsatts ske på betald arbetstid eller ersättas som om den fullgjorts på betald arbetstid. I dessa fall, där arbetsgivaren direkt på grund av lag är skyldig att betala semesterlön för viss utbildningstid, skall enligt förslaget särskild semesterlön inte utgå från semesterlönefonden. Semesterlön skall i vanlig ordning betalas av arbetsgivaren.

Värnplikt, vapenfri tjänst och civilförsvarstjänst. Kommittén nämner att de nu gällande reglerna om rätt att förvärva semester under viss militärtjänst i huvudsak har varit oförändrade sedan år 1942. Man framhåller att en utvidgning av semesterrätten tidigare har avvisats med hänvisning till de ökade kostnaderna för arbetsgivarna och till att en utvidgning kunde 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.

I betänkandet anförts att kostnaderna för den semestergrundande frånvaron genom den föreslagna semesterfonden kommer att fördelas på alla arbetsgivare. Riskerna för att arbetsgivarna av kostnadsskäl vägrar att anställa värnpliktiga som inte har fullgjort grundutbildningen borde därigenom falla bort. Målet för kommitténs arbete sågs vara 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 därför 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 förslaget främst den utvidgningen i jämförelse med den nuvarande semesterlagen att grundutbildningen, beredskapsövning enligt 27 § 2. värnpliktslagen och tjänstgöring enligt 28 § 1. värnpliktslagen görs semestergrundande. Grundutbildningen för de vapenfria tjänstepliktiga blir också semestergrundande.

Kommitténs avsikt är att genom utvidgningen av den semestergrundande frånvaron tillgodose dem som har en mera varaktig anknytning till arbetsmarknaden. Som ett villkor föreslås därför att arbetstagaren skall ha haft rätt till sjukpenning på grund av inkomst av anställning under minst fem månader närmast före inryckningsdagen.

I fråga om civilförsvartjänst innebär förslaget att åldersgränsen 22 år bortfaller liksom begränsningen till högst 60 dagar under varje kvalifikationsår. Tjänstgöring i civilförsvaret som fullgörs under tid då civilförvarsberedskap råder eller då beredskapsövning får anordnas vid krigsmakten blir också semestergrundande enligt förslaget.

De bestämmelser i kommittéförslaget för vilka nu har redogjorts tar sikte på arbetstagare som är inskriven vid allmän försäkringskassa. För att även arbetstagare som inte är inskriven hos försäkringskassa skall få rätt till semesterlön vid sjukdom har kommittén föreslagit en särskild bestämmelse, enligt vilken arbetsgivaren med visst undantag skall svara för semesterlön som tjänas in under sjukdomstid.

8.6 Frågan om förstärkt semesterlön

Kommittén har enligt sina direktiv även haft i uppdrag att närmare kartlägga behovet av att förbättra arbetstagarnas ekonomiska möjligheter att utnyttja semesterledigheten. Det framhålls dock i direktiven att frågan om förstärkning av semesterlönen skall ses i ett mera allmänt lönepolitiskt sammanhang och att den i enlighet med praxis i lönefrågor i vanlig ordning får tas upp vid förhandling mellan arbetsmarknadens parter.

I betänkandet redogör kommittén för förhållandena i vissa andra länder i detta hänseende samt för uppgifter om svenska folkets semestervanor som tagits fram av *låginkomstutredningen* och *kommittén för planering av turistanläggningar och friluftsområden* (SOU 1975: 88 s. 188—191).

Kommittén konstaterar att ungefär en halv miljon arbetstagare inte utnyttjar all semester som är intjänad, i vart fall inte under semesteråret. Man nämner att flera undersökningar entydigt pekar på, att det är vanligt att löntagarna inte lämnar hemorten under semestern, i många fall därför att de inte har råd att resa bort. Redan dessa uppgifter tyder enligt kommittén på att det finns ett klart behov av särskilda insatser för att förbättra löntagarnas möjligheter att utnyttja semestern. Detta behov sägs vara särskilt starkt för låginkomsttagare. Behovet kan väntas öka när semestern förlängs.

Åtgärder för att underlätta löntagarnas möjligheter att utnyttja semestern kan enligt kommittén sättas in på flera olika plan. Resandet kan göras billigare genom rabatter på tåg och bussar. Uppförande av stugbyar och andra semesteranläggningar kan understödjas. Semesterbidrag av statsmedel kan tänkas för vissa grupper osv. Samhällsinsatser på sådana områden sägs vara värdefulla och kan genomföras vid sidan av en förstärkt semesterlön. För att möta de ökade utgifterna under semestern ligger det dock enligt kommitténs mening närmast till hands att införa någon form av tillägg till den vanliga semesterlönen.

En förstärkning av semesterlönen kan genomföras på olika sätt, exempelvis genom procentuella tillägg eller engångsbelopp som utgår enligt lag eller avtal. Procentuella tillägg lider enligt betänkandet av den bristen, att de ger minst i kronor räknat åt dem som bäst behöver en förstärkning, medan tilläggen stiger med ökade löner. Lagstiftningsformen har vissa fördelar, eftersom det gäller att lyfta upp dem som har det svagaste förhandlingsläget. En minimisemesterlön kan enligt kommittén utformas så att semesterlönen för fem 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. En överslagsberäkning som kommittén har gjort ger 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, om semesterlönen lägst skall motsvara 20 kr. i timmen.

I betänkandet framhålls emellertid att vissa särskilda problem måste lösas för att en lagfäst minimisemesterlön skall kunna genomföras. Sålunda måste minimisemesterlönen göras värdesäker och helst också standardsäker. Värdesäkring 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 för uppsamling, administrering och utbetalning av all semesterlön. En sådan fond föreslås inte i betänkandet. Kommittén finner därför lämpligt att frågan om minimisemesterlön eller förstärkning av semesterlönen i annan form anstår tills förutsättningarna för inrättande av en allmän semesterfond närmare har övervägts.

9 Rätt att spara semesterledighet

9.1 Gällande ordning

Enligt SemL skall all semester som har förvärvats under kvalifikationsåret utgå under det närmast följande året. Har semesteråret gått till ända utan att arbetsgivaren har 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 i vissa fall bli skadeståndsskyldig. För arbetstagare på fartyg kan semestern skjutas upp ett år efter överenskommelse (11 § andra stycket sista punkten 1963 års SemL).

Statstjänstemännen har enligt kollektivavtal viss möjlighet att skjuta upp semestern 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 Kommittén

Kommittén framhåller att behovet av en längre tids avbrott i arbetet för vila och avkoppling kan tillgodoses med fyra veckors semester. Vid en förlängning av den lagstadgade semestern till fem veckor borde man därför i någon mån kunna släppa på kravet att hela semestern skall utgå under ett och samma år. Den femte veckan bör i stället kunna utnyttjas mera fritt. Man pekar vidare på att det från löntagarhåll har visats intresse för att den femte semesterveckan skall kunna samlas upp under ett antal år för att sedan läggas ut till en längre sammanhängande ledighet 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.

Förslaget går 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

skall han tillsammans med den ordinarie semestern kunna ta ut tio veckors semester. Rätten att spara semesterdagar kan enligt förslaget utnyttjas endast av fast anställda som är kvar i samma anställning, eftersom någon anordning inte föreslås för att föra över semesterlön från en anställning till en annan. Det närmare innehållet i förslaget är följande.

Förutsättningarna för rätten att spara semesterdagar. Kommittén förutsätter 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 inte träffas om att mer än en vecka av semestern varje år skall sparas. Vidare skall arbetstagaren ha tjänat in semesterlön för minst fyra veckors semesterledighet jämte en dag för att få rätt att spara semester. Endast betalda semesterdagar skall kunna sparas. Semesterlön intjänas som tidigare har framgått dels på grund av lönen i anställningen under intjänandeåret och dels under den semestergrundande frånvaron (särskild semesterlön). Storleken av den särskilda semesterlönen kommer att framgå av en utbetalningsavi som sänds till arbetstagaren i början av juni varje år (jfr 10.1).

För att utröna om rätt föreligger för arbetstagaren att spara semester måste alltså enligt förslaget antalet semesterdagar för vilket arbetstagaren har tjänat in semesterlön fastställas. Har arbetstagaren haft lön under hela intjänandeåret och har han endast varit ledig av skäl som är semestergrundande, får han rätt till 25 betalda semesterdagar och kan spara fem dagar till ett kommande semesterår. Har arbetstagaren däremot tjänat in semester under tio månader, uppgår den betalda semestern till tio tolvtedelar av full semester, eller 20,8 semesterdagar. Dagantalet avrundas till 21 dagar, varav en semesterdag kan sparas till ett följande år. Tid då arbetstagare av annat skäl än semesterledighet eller semestergrundande frånvaro varit utan lön dras av från anställningstiden vid beräkning av antalet semesterdagar för vilket lön intjänats.

I betänkandet föreslås att arbetstagare som vill spara semesterdagar skall begära detta hos arbetsgivaren inom en månad efter det att arbetstagaren har fått veta tidpunkten för huvuddelen av årets semester. När arbetsgivaren har fått sådan framställning, skall han enligt förslaget innehålla semesterlönen för de dagar som skall sparas. Detta förutsätter att arbetsgivaren känner till hur stor fordran arbetstagaren har hos fonden för semestergrundande frånvaro, vilket framgår av den avi som arbetstagaren får från försäkringskassan i början av juni. Har arbetstagaren haft särskilt mycket semestergrundande frånvaro, kan det tänkas att den semesterlön som arbetsgivaren skall svara för inte ens täcker semesterlönen för de dagar som skall sparas. I sådant fall skall enligt förslaget arbetstagaren betala underskottet till arbetsgivaren av de pengar som kommer från fonden.

Utläggning av sparad semester. Semesterdagar som har sparats skall

enligt förslaget läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då de annars skulle ha utgått. Arbetsgivaren är skyldig att lägga ut den uppsamlade semesterledigheten innan denna tid har löpt ut. Arbetsstagaren får fritt disponera de sparade semesterdagarna. Han skall anmäla minst tre månader i förväg när han önskar ta ut sparad semesterledighet. Innestående semesterlön föreslås bli preskriberad efter tre år från utgången av den nämnda tidsfristen, dvs. efter åtta år från utgången av det semesterår från vilket semesterdagarna har skjutits upp. För att semesterlön som har sparats skall täckas av förmånsrätt och skyddas av den statliga lönegarantin vid konkurs föreslås ändring i förmånsrättslagen.

Förläggningen av uppskjuten semesterledighet skall ske enligt samma regler som gäller för semestern i övrigt.

Arbetsstagaren föreslås emellertid få rätt att kräva att den uppskjutna semesterledigheten skall förenas med hela den ordinarie semesterledigheten under året. Har arbetstagaren i rätt tid anmält att han vill ta ut sparad semesterledighet, kan han alltså enligt förslaget påfordra att få ut dels hela årets semesterledighet, dvs. 25 dagar, i en följd, dels, i sammanhang med denna, den sparade semesterledigheten. Genom att ta ut en sparad vecka och samtidigt spara en ny vecka till nästa år skulle arbetstagaren emellertid kunna skaffa sig förmånen av att ständigt kunna kräva fem veckors semester i en följd. Kommittén föreslår därför att semesterledighet inte får sparas under det semesterår då sparade semesterdagar tas ut.

Semesterlönen vid sparad semester. Förslaget innebär att semesterlönen för de sparade dagarna beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens lön när semestern tas ut. Semesterlönen blir därigenom normalt värde- och standardsäker. Vid beräkningen tillämpas samma grunder som vid beräkning av den vanliga semesterlönen. Genom kollektivavtal på lägst förbunds nivå får avvikelse göras från de föreslagna reglerna om semesterlöneberäkningen. Dessa innebär följande.

Den som har fast tidlön, beräknad för vecka eller månad, skall ha sin ordinarie lön under den tid de sparade dagarna utgår. Har arbetstagaren haft rörligt tillägg av något slag vid sidan av sin fasta tidlön, beräknas semesterlön särskilt på den delen enligt procentregeln. Underlag för den beräkningen är enligt förslaget summan av de rörliga tillägg som har betalats ut under intjänandeåret närmast före det aktuella semesteråret. För varje sparad dag blir semesterlönen 0,48 % av under-

lagssumman 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 % av arbetstagarens sammanlagda lön i anställningen för tid då han har utfört arbete under

det intjänandeår som ligger omedelbart före det aktuella semesteråret. Ett tillägg måste vidare göras för all frånvarotid under det intjänandeåret, eftersom full betalning skall utgå under de sparade semesterdagarna.

Tillägget skall enligt förslaget motsvara arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen under intjänandeåret. Har arbetstagaren inte haft någon lön i anställningen, skall tillägget grundas på den inkomst han sannolikt skulle ha haft under intjänandeåret. På så sätt kommer tillägget att avspegla den aktuella lönen.

Reglerna har i förslaget 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.

10 Fondfrågor

10.1 Kommittén

Kommittén har undersökt möjligheterna att bygga upp någon form av fondsystem för utbetalningen av semesterlön. Enligt kommitténs mening utgör en begränsad fond, riskfond, 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 kostnaderna för utvidgningen fördelas på alla arbetsgivare. Med ett sådant system kan också vissa andra icke önskvärda följder av utvidgningen motverkas, exempelvis motstånd mot att anställa småbarnsföräldrar och ungdomar som inte har fullgjort sin militära grundutbildning.

Kommittén har också, som tidigare nämnts, undersökt möjligheterna att införa någon form av minimisemesterlön liksom även möjligheten att till långsemester utnyttja från tidigare år sparade semesterdagar även efter byte av arbetsgivare. Vidare har i direktiven berörts möjligheten att tillförsäkra arbetstagare som har bytt anställning semesterlön i samband med semesteruttaget. För att kunna förverkliga sådana önskemål är det enligt kommitténs mening nödvändigt att införa ett fondsystem, för all semesterlön.

I betänkande föreslår kommittén ett begränsat fondsystem för beräkning och utbetalning av särskild semesterlön. Vidare lämnas en princip-

skiss av huvuddragen i ett fondsystem som omfattar all semesterlön. För kommitténs närmare överväganden i sistnämnda hänseende hänvisas till betänkandet (SOU 1975: 88 s. 213—220).

Det begränsade fondsystem som kommittén föreslår bygger på den allmänna försäkringens ADB-system. Den allmänna försäkringen, dvs. sjukförsäkring, folkpensionering och försäkring för tilläggspension handhas, jämte administrationen av de allmänna barnbidragen, av de allmänna försäkringskassorna och riksförsäkringsverket.

Verket utövar tillsyn över försäkringskassorna, vilka skall följa verkets anvisningar. 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. Kommittén hänvisade till pågående genomförande av ett terminalorienterat ADB-system för försäkringskassornas lokalkontor, vilket beräknades bli klart i huvudsak under år 1976. För driften av bl. a. det ADB-systemet svarar riksförsäkringsverkets tekniska byrå i Sundsvall, där en central ADB-anläggning finns.

Det terminalorienterade ADB-systemet för sjukförsäkringen är enligt kommittén av särskilt intresse från semesterfondssynpunkt. Genom detta är försäkringskassornas ca 450 lokalkontor kopplade till riksförsäkringsverkets dataanläggning i Sundsvall. Sjukförsäkringssystemet är uppbyggt kring en databas som består bl. a. av ett försäkringsregister (F-register). Detta register innehåller bl. a. uppgift om samtliga hos försäkringskassorna inskrivna försäkrades personnummer (identifierings- och sökbegrepp), namn och adresser. Vidare innehåller F-registret uppgift om de försäkrades sjukpenninggrundande inkomst.

Kommittén anser att en begränsad riskfond enklast kan byggas upp genom en koppling till sjukförsäkringens ADB-system. Riskfondssystemet torde enligt kommittén förutsätta att administrationen av all särskild semesterlön samlas på ett ställe. En uppdelning enligt vilken arbetsgivaren svarar för utbetalning av semesterlönen för semestergrundande frånvaro enligt de nuvarande reglerna och sjukförsäkringssystemet ombesörjer den utvidgade rätten till semesterlön vid frånvaro anges inte vara rationell.

F-registret innehåller som nämnts uppgifter om samtliga hos försäkringskassorna inskrivna försäkrades personnummer (identifierings- och sökbegrepp), namn och adresser. Arbetstagare som har vistats i Sverige kortare tid än ett år och arbetstagare under 16 år omfattas på grund av bestämmelserna i AFL inte av registret. Som nyss har nämnts innehåller F-registret uppgift om sjukpenninggrundande inkomst. Därmed avses den förvärvsinkomst i pengar samt värdet av naturaförmåner i form av fri kost och bostad som den försäkrade per år t. v. beräknas komma att ha av eget arbete. Därvid bortses från sådan

del som överstiger 7,5 gånger det vid årets början gällande basbeloppet enligt lagen om allmän försäkring. Av tekniska skäl registreras dock i F-registret uppgift om sjukpenninggrundande inkomst upp till högst 99 900 kr. Den nedre gränsen för registrering går vid 4 500 kr. På grund av vissa övergångsbestämmelser vid införandet av den beskattade sjukpenningen år 1974 registreras övergångsvis även förvärvsinkomster om 1 800—4 500 kr. för vissa försäkrade. Den sjukpenninggrundande inkomsten omfattar enligt nuvarande praxis såväl semesterlön som ständigt återkommande övertidstillägg.

I sjukförsäkringssystemets databas registreras vidare 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. Insjuknandedagar och fridagar registreras dock inte. Vidare lämnas uppgifter om tid för militärtjänstgöring och vapenfri tjänst till riksförsäkringsverkets tekniska byrå. Försäkringskassorna kommer fr. o. m. år 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 som berättigar till studiestöd registreras likaså, eftersom försäkringskassorna betalar ut detta.

Kommittén föreslår att den särskilda semesterlönen skall bygga på arbetstagarens *semestergrundande inkomst*, vilken skall anses motsvara den sjukpenninggrundande inkomsten utan någon övre begränsning. 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 samt från facklig organisation i fråga om facklig utbildning. De närmare bestämmelserna om denna anmälningsskyldighet föreslås komma att lämnas av regeringen eller av riksförsäkringsverket.

Den särskilda semesterlönen föreslås beräknad på samma sätt för alla arbetstagare oavsett löneformen. Vid beräkningen av semesterlönen har man att utgå från den semestergrundande inkomsten vid tiden för ledigheten, eller, om det leder till högre semesterlön, inkomsten vid intjänandeårets utgång. Enligt huvudregeln skall den särskilda semesterlönen för varje frånvarodag uppgå till en viss procent av arbetstagarens semestergrundande inkomst delad med 365. Procentsatsen bör enligt kommittén fastställas med utgångspunkt i den procentsats som gäller 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 med hänsyn till att semesterlön tas med vid beräkningen av den sjukpenninggrundande in-

komsten. Härigenom motverkas enligt kommittén eftersläpningen av denna. Den särskilda semesterlönen kommer därigenom att nära ansluta till arbetstagarens inkomst när semestern tas ut. Det föreslagna beräkningssättet anges vara mindre lämpligt att använda vid beräkning av särskild semesterlön på timstudiestöd. I stället föreslås i detta fall som förut nämnts semesterlön utgå med 12 % av det utgivna beloppet. Samma regel kan användas om frånvaron av annat skäl är kortare än en halv dag.

Beträffande samordningen mellan sjukpenning och förtidspension föreslår kommittén att någon motsvarighet till bestämmelserna i 17 kap. 1 § AFL om avräkning vid sammanträffande av förmåner inte införs i fråga om semesterlönen.

Genom anknytningen till sjukförsäkringens ADB-system kommer enligt förslaget arbetsgivarna att svara för, förutom den semesterlön som tjänas in under tid då lön har utgått i anställningen, även semesterlön för sådana arbetstagare som inte är eller skall vara inskrivna vid försäkringskassan.

I fråga om formerna för utbetalning av den särskilda semesterlönen diskuterar kommittén olika alternativ. Gemensam utgångspunkt är att RSV:s tekniska byrå vid intjänandeårets utgång översänder en uppgift till arbetstagarna om den sammanlagda särskilda semesterlön som har tjänats in. Av denna bör även antalet semestergrundande frånvarodagar framgå. Underlaget för dessa uppgifter är den beräkning och fortlöpande ackumulering av särskild semesterlön som sker i ADB-systemet. Uppgiften om särskild semesterlön ligger till grund för den följande utbetalningen. Genom att intjänandeåret enligt förslaget skall omfatta tiden den 1 maj—30 april efterföljande år kan uppgiften om särskild semesterlön vara arbetstagaren tillhanda tidigast i början av juni.

Den särskilda semesterlönen kan enligt kommittén 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. Det förstnämnda systemet antas bli tungrott och i olika hänseenden komplicerat. Kommittén förordar i stället att riksförsäkringsverket vid ett bestämt tillfälle till arbetstagaren betalar ut den särskilda semesterlönen. Det innebär enligt förslaget 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 enligt förslaget kunna utbetalas tidigare, om arbetstagaren slutar på grund av pensionering, studier, flyttning utomlands o. d.

Alla arbetsgivare bör enligt förslaget vara anslutna till riskfonden med hänsyn till de problem som skulle uppstå vid t. ex. byte av anställning, om en av arbetsgivarna inte var ansluten. Däremot bör arbetsgivarinträde vara möjligt, eftersom ett sådant underlättar avtal om annat intjänandeår än lagens, t. ex. löpande kalenderår. Med arbetsgivarinträde avser kommittén i detta sammanhang, att arbetsgivaren uppbär arbetstagaren tillkommande särskild semesterlön mot att arbetsgivaren betalar ut all semesterlön inkl. den särskilda semesterlönen till arbetstagaren. 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 enligt kommittén 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.

Kommittén bedömer att systemet kan vara klart för drift den 1 januari 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 beräknas uppgå till ca 1 250 000 kr. Den föreslås bli finansierad genom en särskild arbetsgivaravgift, som beräknas på samma underlag som gäller för socialförsäkringsavgiften till folkpensioneringen och sjukförsäkringen. En avgift på drygt en procent beräknas täcka kostnaderna för den särskilda semesterlönen. Arbetsgivarernas kostnad för systemet kommer emellertid inte att uppgå till detta belopp, eftersom kostnaderna för den nuvarande privilegieringen förs över till fonden. Kommittén pekar på att detta får betydelse även i ett annat avseende. Eftersom arbetsgivarna i dag betalar kostnaden för nuvarande privilegiering, uppgående till ca 606 000 kr., som en del av semesterlönen, ingår kostnaden 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. Kommittén anger att avgifterna bör ses över så att den inkomstminskning för statsverket som följer av det minskade avgiftsunderlaget kompenseras.

Avslutningsvis erinrar kommittén om att den begränsade riskfonden inte löser 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 minimi-

semesterlön. Vidare har kommittén kommit in på frågan om semester-rätten vid arbetslöshet och arbetsmarknadsutbildning. Lösningen av dessa frågor kan enligt kommittén 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.

11 Upphävande av den särskilda semesterlagen

11.1 Gällande ordning

I fråga om huvuddragen i nu gällande bestämmelser hänvisas till avsnitt 2. Som framgår av den där lämnade redogörelsen skall arbetarskyddsstyrelsen på begäran av domstol eller den som berörs avgöra om visst arbete kan anses falla under den särskilda semesterlagen. Domstol skall hänskjuta mål där sådan fråga har betydelse till arbetarskyddsstyrelsen. Vid sådan prövning inhämtar arbetarskyddsstyrelsen yttrande från statens strålskyddsinstitut.

Sedan tillkomsten av 1963 års särskilda semesterlag 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. Ett skäl härtill utgör institutets ståndpunkt att semesterförlängning inte får vara ett surrogat för ett fullgott strålskydd.

Antalet anställda som har rätt till förlängd semester på grund av radiologiskt arbete uppskattas i betänkandet till 3 500—4 000. Flertalet av dessa arbetstagare har semester sex veckor eller mer på grund av avtal.

11.2 Kommittén

I betänkandet anføres att särskild semesterlagstiftning för vissa utsatta grupper har funnits sedan år 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 kunna förebyggas med tekniska eller andra åtgärder. De fyra extra semesterveckorna ansågs vid denna tid vara av betydande värde för att läka strålskador.

Kommittén pekar vidare på att arbetstiden sedan dess förkortats, samtidigt som den allmänna semestern har förlängts i olika etapper. Vidare har skyddet vid radiologiskt arbete förbättrats avsevärt. Huvudprincipen vid strålskyddsarbete bör enligt kommittén vara att ett fullgott skydd skall gå före varje annan åtgärd för arbetstagaren. En längre semester är inte det bästa sättet att förebygga strålningsskador och andra faror i arbetsmiljön. Radiologiskt arbete intar enligt kommittén inte någon särställning i arbetsmiljöhänseende. 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.

Kommittén återoppar vidare bl. a. ett av strålskyddsinstitutet avgivet yttrande, i vilket institutet har anfört, att radiologiskt arbete numera bedrivs under så betryggande förhållanden att skäl för en semesterförlängning inte längre föreligger. En extra semestervecka måste vidare enligt institutet 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 föreslår för sin del, mot bakgrund av vad nu har nämnts, att den särskilda semesterlagen upphävs 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 föreslår kommittén en särskild övergångsregel som skall garantera, att de som redan har längre semester med stöd av lagen får behålla förmånen, så länge de fortsätter med radiologiskt arbete.

12 Föredraganden

12.1 Inledning

Under 1970-talet har arbetslivets villkor stått i centrum för reformpolitiken. Omfattande reformer har genomförts i syfte att stärka arbetstagarnas trygghet i anställningen och inflytande över förhållandena på den egna arbetsplatsen. Jag kan i detta sammanhang nöja mig med att peka på lagstiftningen angående anställningsskydd, anställningsfrämjande åtgärder och facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen samt på riksdagens beslut att ge anställda rätt att vara representerade i företagens styrelser.

Ett nytt och betydelsefullt steg när det gäller att stärka arbetstagarnas ställning har tagits genom den av riksdagen nyligen beslutade lagen om medbestämmande i arbetslivet. Genom den skapas de grundläggande förutsättningarna för ett vidgat arbetstagarinflytande inom hela arbets-

livet. Det blir parterna på arbetsmarknaden som ytterst avgör i vilken takt de nya möjligheterna till medbestämmanderätt skall utnyttjas.

På arbetsmiljöns område har viktiga steg tagits genom de lagändringar som trädde i kraft år 1974 och som bl. a. innebar att den lokala skyddsverksamheten på arbetsplatserna gavs en mer framträdande plats. Förslag till en ny arbetsmiljölag kommer att läggas fram inom en nära framtid.

Rätten till betald ledighet för rekreation utgör en viktig del av arbetslivets villkor. Semesterledigheten syftar främst till att ge de anställda tid för vila och till att återhämta krafter och hälsa. Till detta kommer att arbetstagaren genom en årlig betald ledighet av viss längd ges tillfälle att odla intressen som inte har direkt samband med yrkesverksamheten.

Rätten till en lagstadgad semester med dessa syften är inte särskilt gammal, vare sig i vårt land eller internationellt sett. Den fick sitt genombrott så sent som under senare hälften av 1930-talet. I vårt land kom den första semesterlagen år 1938. Genom den lades fast de grundläggande principer på vilka senare semesterlagar bygger. Bestämmelserna var i allmänhet tvingande till arbetstagarens förmån. Genom 1938 års semesterlag fick arbetstagarna en rätt till tolv dagars ledighet med full lön. Lagen omfattade emellertid endast arbetstagare som under en längre, sammanhängande tid hade varit anställd hos arbetsgivaren. Även i övrigt innehöll lagen olika begränsningar i semesterrätten.

1938 års semesterlag ersattes fr. o. m. den 1 januari 1946 av en ny semesterlag. Det främsta syftet med 1945 års reform var att bereda även korttidsanställda rätt till semester. Under lagens giltighetstid utökades år 1951 semesterledigheten till tre veckor. Den 1 juli 1963 fick vi nu gällande semesterlag (1963 års SemL). Genom denna infördes fyraveckorsemestern. Kvalifikationsreglerna ändrades. I samband med 1965 års reform av de offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt gjordes lagen tillämplig också på alla statsanställda. I korthet innebär nuvarande semesterlag följande.

Semester, dvs. ledighet med lön, utgår med två dagar för varje kalendermånad av föregående år (kvalifikationsåret), under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning har arbetat minst 15 dagar. Har arbete under sådan månad utförts under kortare tid men under minst åtta dagar, utgår semester med en dag för den månaden. Full semester utgör alltså 24 dagar. Semestern skall tas ut under semesteråret och kan inte sparas till senare tillfälle.

Med arbetad tid jämställs s. k. privilegierad frånvaro. Semesterrätt tjänas in vid frånvaro under kvalifikationsåret på grund av semester, sjukdom, havandeskap eller barnsbörd och viss värnpliktstjänstgöring, vapenfri tjänstgöring eller civilförsvarstjänst. Den kvalificerade frånvarotiden vid sjukdom som inte beror på yrkesskada och vid havande-

skap eller barnsbörd är begränsad till 90 dagar. I fråga om värnplikts-tjänstgöring m. m. utgör begränsningen 60 dagar.

I semestern räknas inte in söndagar men däremot i princip helgdagar. För söndagsarbetande gäller särskilda regler. Arbetsgivaren bestämmer tiden för semestern, vilken anges böra förläggas till sommartid. Något samråd är inte föreskrivet. Å andra sidan ges arbetstagaren en rätt att få ut semestern i ett sammanhang.

Under semestertiden får vecko- och månadsavlönade sin vanliga lön (sammalönsprincipen). Annan arbetstagares semesterlön motsvarar 9 % av den sammanlagda arbetsinkomsten under kvalifikationsåret (procent-regeln). Kombinationer förekommer enligt praxis. Upphör anställning innan arbetstagaren har hunnit få ut semester, får han semesterersättning, motsvarande intjänad semesterlön.

1963 års SemL gäller inte beträffande medlem av arbetsgivarens familj eller den som avlönas enbart genom andel i vinst. S. k. okontrollerade arbetstagare har rätt endast till ekonomisk ersättning (särskild semesterlön). Denna motsvarar 9 % av den sammanlagda arbetsinkomsten under kvalifikationsåret. Något krav på antal arbetade dagar per månad finns inte i detta fall.

Vid sidan av SemL gäller en särskild lag (1963: 115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

1963 års SemL utgör en social skyddslag och dess bestämmelser är därför i stor utsträckning tvingande till arbetstagarnas förmån. De rättigheter som lagen ger utgör sålunda minimiförmåner. Genom avtal kan bättre semesterförmåner tillförsäkras enskilda arbetstagare eller grupper av arbetstagare. Längre semesterledighet har också avtalats för stora grupper av anställda. Inom det statliga området har merparten av de anställda fem veckors semester eller mer. Avgörande för semesterns längd är i dessa fall ålder och lönegradsplacering. Detsamma gäller på det kommunala området. På den privata sidan torde omkring 20 % av tjänstemännen ha längre semester än fyra veckor, medan arbetstagare tillhörande Landsorganisationens (LO:s) område i stort sett utan undantag följer semesterlagen.

Mot bl. a. denna bakgrund begärde LO år 1973 en allmän översyn av semesterlagstiftningen. Som angelägna reformer framhölls, förutom förlängning av semestern, bl. a. införande av garanterad minimisemester och förstärkt semesterlön. LO pekade på att avsevärda olikheter finns mellan olika grupper, när det gäller semesterförmåner. Dessa kvarstående skillnader borde av rättviseskäl utjämnas. LO föreslog att en femte semestervecka införs för alla. Olika lösningar av frågan hur den femte semesterveckan skall tas ut borde utredas närmare. Vidare anförde LO att den nuvarande semesterlagen även i övrigt är behäftad med stora brister. Stora grupper utestängs från full semester genom att full semester tillkommer endast dem som har arbetat hela det föregående året el-

ler som har haft privilegierad frånvaro och inte har bytt arbetsgivare. Enligt LO:s mening borde lagen ändras så att alla anställda får den avsedda semestern och kan använda sig av den. Systemet för finansieringen måste enligt LO ändras. Detta var f. ö. en förutsättning för införande av en allmän minimisemester. En möjlighet som LO i detta sammanhang pekade på var att införa ett semesterkassesystem.

Tjänstemännens centralorganisation (TCO) föreslog redan år 1972 i skrivelse till chefen för socialdepartementet en omfattande översyn av 1963 års SemL. Organisationen föreslog bl. a., med hänvisning till det hårda utnyttjandet av arbetskraften, att längre semesterledighet införs för äldre arbetstagare. Vidare föreslogs ändrade bestämmelser om semesterns förläggning. Semester som inte överstiger 24 dagar borde, om annat inte hade överenskommits, alltid förläggas till tiden maj—september och semesterförläggningen ske efter samråd med arbetstagarorganisationerna. Vidare borde utredas huruvida det är möjligt att införa någon form av sanktion i de fall då arbetsgivaren ensidigt ändrar tiden för semesterns förläggning. Om semestern skall uppfylla syftet att verka rekreerande, borde det enligt TCO inte vara tillåtet för arbetsgivaren att lägga ut semestern exempelvis under uppsägningstid eller under tid då kvinna åtnjuter tjänstledighet för havandeskap. TCO framhöll vidare att semesterbehovet kunde sägas vara en följd av den hårda arbetstakten, som i förtid hotar att förslita människorna. Med det synsättet följde att semestern inte enbart borde 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 följde av detta att alla arbetstagare — oavsett anställningstid och under kvalifikationsåret utfört arbete — borde vara berättigade till en viss minsta betald ledighet. Även de deltidsanställdas problem togs upp i skrivelsen. Eftersom rätt till semester förutsätter arbete under ett visst minsta antal dagar av kalendermånad under intjänandeåret, kan deltidsanställd till följd av arbetstidens förläggning gå miste om semesterförmåner. Organisationen presenterade förslag till lösningar på hithörande problem. Beträffande semesterberäkningen för dessa grupper ifrågasatte man också, om inte lagen borde ändras därhän att såsom semesterdagar räknas endast dagar då arbete annars skulle ha utförts. I skrivelsen togs även upp andra krav som rörde bestämmelserna om privilegierad frånvaro, semesterlöneberäkningen och sanktionsbestämmelserna.

Även i övrigt har från fackligt håll i olika sammanhang riktats kritik mot olika bestämmelser i 1963 års SemL. De framställda reformkraven rör i huvudsak de frågor som nu har nämnts. Kritik har vidare riktats mot arbetsgivarens rätt att ensam bestämma tiden för semestern och mot bestämmelserna om varseltiden. Kraven har gått ut på att arbetstagens inflytande på semesterns förläggning måste stärkas och varselti-

den förlängas. Krav har vidare rests på ändring i fråga om semesterlönens beräkning.

Under den tid som 1963 års SemL har gällt har ett trettiootal riksdagsmotioner väckts med yrkande om ändringar i lagen. De flesta motionerna har gällt krav på förbättringar av de deltids- och korttidsanställdas semestervillkor. Yrkandena har i huvudsak gått ut på att kravet på åtta arbetade dagar för rätt till en semesterdag skall slopas. Under årens lopp har i riksdagsmotioner tagits upp även frågor om förlängning av semestern, föreskrift om en bestämd semesterperiod, förlängning av varseltiden, beräkningen av semestern för arbetare i kontinuerlig skiftgång samt översyn av reglerna om privilegierad frånvaro.

Riksdagen har i skrivelse till regeringen (rskr 1971: 244) begärt översyn av reglerna om semesterförmåner för deltids- och korttidsanställda arbetstagare samt förlängning av varseltiden.

Jag vill i detta sammanhang också nämna att frågor om en reformering av semesterlagen så tidigt som år 1965 togs upp på nordiskt plan. Vid Nordiska rådets 13:e session i Reykjavik detta år antog sålunda 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. 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. Sedan varje land hade upprättat en rapport över situationen enligt gällande lagstiftning, har i en till Nordiska socialpolitiska kommittén avgiven rapport om samordning av de nordiska ländernas semesterlagstiftning (Nordisk utredningsserie 15/71) närmare angetts vilka ändringar i lagstiftningen som borde tas under övervägande i första hand.

Även inom internationella arbetsorganisationen (ILO) har semesterlagstiftningen nyligen varit föremål för behandling. Vid ILO:s allmänna konferens år 1970 antogs sålunda en konvention (nr 132) om semester. Konventionen utgör en revision av 1936 års konvention (nr 52) i samma ämne. Jag avser att i ett senare sammanhang ta upp frågan om ratificering av konventionen. I oktober 1976 reviderade ILO:s sjöfartskonferens konventionen (nr 91) om semester för sjöfolk. Den nu reviderade konventionstexten kommer likaså att anmälas i ett senare sammanhang.

Mot bakgrund av de omfattande reformkrav och önskemål som jag har berört i det föregående, tillkallade dåvarande chefen för arbetsmarknadsdepartementet år 1974, efter bemyndigande av regeringen, särskilda sakkunniga för en översyn av 1963 års SemL. De sakkunniga, som därvid övertog vissa frågor, som tidigare överlämnats åt en särskild utredningsman, antog benämningen 1974 års semesterkommitté. I direk-

tiven till utredningen fick de sakkunniga i uppdrag att utreda förutsättningarna att vid en lämplig tidpunkt förlänga den lagstadgade semestern från fyra till fem veckor. I det sammanhanget togs också upp den från fackligt håll framförda tanken på att arbetstagaren bör ha möjlighet att spara en intjänad femte semestervecka till en längre tids sammanhängande ledighet. At de sakkunniga uppdrogs att undersöka olika lösningar med avseende på utformningen av en femveckorssemester och i anslutning här till överväga hela frågan om att förbättra arbetstagarnas möjligheter till inflytande när det gäller semesterförläggningen. Vidare hänvisades till de nackdelar nuvarande semesterlagstiftning medför för deltids- och korttidsanställda samt för nyanställda arbetstagare. De sakkunniga fick som uppgift att närmare undersöka behovet av och möjligheterna att förbättra semesterrätten för de olika kategorier av arbetstagare som med gällande regler inte får semesterförmåner som svarar mot vad de enligt nu rådande allmän uppfattning bör ha. Utredningen borde också överväga en årlig minimisemester för i princip alla arbetstagare. Även frågor i anslutning till semesterlönen borde övervägas. De sakkunniga skulle sålunda närmare kartlägga behovet av att förbättra arbetstagarnas ekonomiska möjligheter att utnyttja semesterledigheten. Frågan om en förstärkning av semesterlönen borde dock ses i ett mera allmänt lönepolitiskt sammanhang och i enlighet med praxis i lönefrågor i vanlig ordning tas upp vid förhandling mellan arbetsmarknadens parter. Slutligen uttalade departementschefen att det stod de sakkunniga fritt att ta upp sådana spørsmål som aktualiserades under arbetets gång och som låg inom ramen för en allmän översyn av semesterlagstiftningen.

1974 års semesterkommitté har, som jag redan har nämnt, lagt fram betänkandet (SOU 1975: 88) Fem veckors semester med förslag till en ny semesterlag. Betänkandet har remissbehandlats. Det framlagda förslaget innefattar — förutom förslag till en förlängning av den lagstadgade semestern till fem veckor — genomgripande ändringar i gällande semesterlagstiftning.

Enligt kommittéförslaget bryts det hittillsvarande sambandet mellan semesterledighet och semesterlön. Rätten till ledighet skall inte längre förutsätta att arbetstagaren har utfört arbete hos arbetsgivaren. I princip får varje arbetstagare årligen rätt till full semesterledighet. Förslaget syftar i denna del främst till att förbättra situationen för deltids- och korttidsanställda. För rätt till semesterlön krävs däremot liksom nu, att lön har intjänats under en tidigare period, det s. k. intjänandeåret. Av särskild betydelse är att det för rätten till semesterlön inte skall krävas, att arbete har utförts under viss angiven minsta tid av kalendermånad under intjänandeåret. Detta förskjuts från att hittills ha varit föregående kalenderår till tiden den 1 maj—30 april. Genom att intjänandeåret förläggs närmare den normala semestertiden — sommaren — vill kom-

mittén uppnå att nyanställda får semester tidigare samt att löneförhöjningar under början av ett år ingår i semesterlöneunderlaget. En konsekvens av förslaget blir att arbetstagare kan ha rätt till såväl betald som obetald semesterledighet.

Den privilegierade frånvarotiden — av kommittén kallad semestergrundande frånvarotid — föreslås kraftigt utvidgad. Bestämmelserna i denna del får betydelse för semesterlönens beräkning och administration men däremot som nämnts inte för rätten till semesterledighet. Under semestergrundande frånvarotid förvärvar arbetstagaren rätt till s. k. särskild semesterlön, vilken administreras och utbetalas av en särskild semesterlönefond. Enligt förslaget skall särskild semesterlön tjänas in vid ledighet på grund av sjukdom eller vård av barn, om ledigheten har berättigat till sjukpenning eller föräldrapenning enligt lagen (1962: 381) om allmän försäkring, AFL, (ändrad senast 1976: 622) eller till sjukpenning enligt lagen (1954: 243) om yrkesskadeförsäkring, YFL, (ändrad senast 1976: 619). Detsamma gäller när arbetstagare har varit ledig på grund av risk för smitta, om arbetstagaren har haft rätt till ersättning enligt lagen (1956: 293) om ersättning åt smittbärare (ändrad senast 1973: 469). En annan nyhet i kommittéförslaget är att ledighet för utbildning grundar rätt till semesterlön, om arbetstagaren har erhållit tidsstudiestöd, inkomstbidrag eller vuxenstudiebidrag enligt studiestödslagen (1973: 349, ändrad senast 1976: 627) eller om utbildningen till väsentlig del har avsett fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor. Likaså föreslås all militärtjänst, vapenfri tjänst och civilförsvarstjänst bli semesterlönegrundande. Vid grundutbildning enligt värnpliktslagen eller motsvarande vapenfri tjänst skall detta dock gälla endast under förutsättning att arbetstagaren har haft rätt till sjukpenning på grund av inkomst av anställning under minst fem månader närmast före inryckningsdagen. Allmänt gäller enligt förslaget att längre tids oavbruten frånvaro än två år inte ger rätt till semesterlön.

I fråga om semesterledighetens beräkning bygger förslaget på 40-timmarsvecka under måndag—fredag. Lördagar och söndagar ingår normalt inte i semesterledigheten. Det gör inte heller helgdagar eller midsommarafton, julafton och nyårsafton. Det föreslagna antalet semesterdagar motsvarar fem veckors ledighet. Börjar semestern en måndag blir ledigheten 37 dagar. Enligt förslaget skall den som arbetar lördag eller söndag få rätt till ledighet sådan dag före och efter semestern, om denna är längre än 19 dagar. Man har därigenom velat tillförsäkra sådan arbetstagare lika lång ledighet som i praktiken tillkommer annan anställd, dvs. 37 dagar.

Kommittén utgår från att semesterledigheten normalt skall läggas ut efter överenskommelse mellan parterna och hänvisar i denna del till den nyligen antagna lagen om medbestämmande i arbetslivet. Träffas inte överenskommelse, skall arbetsgivaren liksom hittills besluta om semes-

terns förläggning. Han blir dock skyldig att samråda med arbetstagaren eller dennes företrädare. Underrättelse om ledigheten skall lämnas tre månader i förväg. Möter p. g. a. särskilda skäl hinder mot detta, får underrättelse lämnas senast en månad före ledigheten. Arbetsgivaren skall enligt förslaget lägga ut både betald och obetald ledighet. Arbetstagaren kan emellertid med en månads varsel fritt avstå från utlagd obetald semester.

Även i fråga om semesterlönen föreslår kommittén stora ändringar. Semesterlön intjänas under tid då arbetstagaren uppbär lön eller annan ersättning av arbetsgivaren. Den betalas av arbetsgivaren. Som jag redan har nämnt intjänas dessutom s. k. särskild semesterlön under semestergrundande frånvaro. För den som vid semesterns början har vecko- eller månadslön skall enligt förslaget liksom nu den vanliga lönen utgå under semestern. Har arbetstagaren inte kvalificerat sig för full semester, reduceras antalet betalda semesterdagar i motsvarande mån. På rörliga lönetillägg beräknas därjämte semesterlön med 12 % på underlaget. I två fall skall procentberäkning ske även för arbetstagare med månads- eller veckolön. Procentregeln skall sålunda tillämpas när vecko- eller månadslön under intjänandeåret hade tim- eller ackordslön och procentberäkningen leder till högre semesterlön än sammalönsregeln ger. Procentregeln skall vidare tillämpas i fall då arbetstagare före semesterledigheten har övergått från exempelvis heltid till halvtidstjänst. Timavlönad arbetstagare får enligt förslaget semesterlön motsvarande 12 % av all inkomst under intjänandeåret.

Den utvidgade privilegieringen förutsätter enligt kommittén ett försäkringsbaserat fördelningssystem. Med ett sådant system avser man att undvika att enskilda arbetsgivare drabbas otillbörligt hårt genom den utvidgade privilegieringen och att motstånd uppkommer mot anställning av vissa grupper av arbetstagare. Kostnaderna föreslås jämnas ut genom en riskfond, som kopplas till sjukförsäkringens ADB-system och handhas av riksförsäkringsverket (RFV). Fonden beräknar och betalar ut all särskild semesterlön. Den byggs upp med arbetsgivaravgifter. Beräkningen av den särskilda semesterlönen bygger enligt betänkandet på den s. k. semestergrundande inkomsten, vilken skall motsvara nuvarande sjukpenninggrundande inkomst utan något beloppstak. Den särskilda semesterlönen betalas ut från fonden i början av juni varje år. För den som inte är sjukpenningförsäkrad föreslås arbetsgivaren bli skyldig att betala den semesterlön som hänför sig till sjukdomstid.

I anslutning till ett uttalande i direktiven har kommittén lagt fram förslag om rätt för arbetstagare att spara semesterledighet. Den som har tjänat in mer än 20 betalda semesterdagar får spara överskjutande betald semester i högst fem år. Han kan då ta ut sammanlagt tio veckors semesterledighet det sjätte året. Sparade dagar får emellertid tas ut tidigare om arbetstagaren önskar det. En allmän förutsättning för rätten att spara är, att arbetstagaren har samma arbetsgivare hela tiden. När ar-

betstagare önskar spara semesterdagar skall han underrätta arbetsgivaren senast en månad efter det denné meddelat tiden för huvudsemesteren för året. Vid uttag av sparade dagar gäller för arbetstagaren en underlättelsetid av tre månader.

Kommittén föreslår att de nuvarande undantagen för bl. a. familjemedlemmar utgår. S. k. okontrollerade arbetstagare omfattas i förslaget av samtliga semesterförmåner. Den särskilda semesterlagen för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete föreslås upphävd.

Semesterkommittén anger sig ha utarbetat sitt förslag på sådant sätt, att lagen kan träda i kraft den 1 januari 1977 och medföra fem veckors semester under semesteråret den 1 maj 1977—30 april 1978.

Två av kommitténs ledamöter har reserverat sig mot förslaget att upphäva den särskilda semesterlagen. Omfattande invändningar mot det framlagda semesterförslaget anføres i särskild reservation av ledamoten Forstadius, som anser att förslaget inte i föreliggande skick kan läggas till grund för lagstiftning. I fråga om innehållet i angivna reservationer och särskilda yttranden får jag i övrigt hänvisa till betänkandet (s. 261 f).

Under remissbehandlingen av semesterkommitténs betänkande har de föreslagna grundläggande materiella ändringarna fått ett gynnsamt mottagande av såväl de fackliga organisationerna som övriga remissinstanser. Detta gäller i första hand förslaget att införa en femte semestervecka men också särskiljandet av semesterledighet och semesterlön, utvidgningen av den semestergrundande frånvarotiden, bortsett från vad avser den militära grundutbildningen, arbetstagarnas ökade inflytande på semesterutläggningen och rätten att spara semester. Flera remissinstanser anser den föreslagna reformen angelägen. Den framstår enligt LO som ett rättvisekrav, samtidigt som den utgör ett steg mot att ge allt större arbetstagargrupper en skälig andel i det ökade välbståndet. En länsstyrelse pekar på att stora grupper av arbetstagare, främst stats- och kommunalanställda, redan nu har längre semester än fyra veckor på grund av avtal och att förslaget därför innebär en önskvärd utjämning av semesterförmånerna mellan olika grupper på arbetsmarknaden. Även Landstingsförbundet och Svenska kommunförbundet delar kommitténs uppfattning, att det är önskvärt att den lagfästa semesteren förlängs med en vecka såsom ett led i utjämningssträvandena. Förbunden säger sig också vara beredda att tillstyrka förbättringen av semesterförmånerna för deltidsanställda liksom åtskilliga andra av de förslag som kommittén har lagt fram. Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) ställer sig på åtskilliga punkter kritisk till förslaget.

Samtidigt som huvudpunkterna i kommittéförslaget har vunnit remissinstansernas gillande, har andra delar av förslaget fått ett blandat mottagande. Detta gäller inte minst nyheten att den särskilda semesterlön som tjänas in under sjukledighet m. m. skall betalas ut av en särskild

semesterlönefond. I flertalet yttranden framhålls också att lagförslaget är komplicerat och att omfattande förenklingar är nödvändiga.

Ett ofta framfört önskemål är vidare, att bestämmelserna i högre grad görs dispositiva i den meningen, att de får frångås genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts på förbunds nivå.

Flera remissinstanser framför som sin uppfattning att semesterreformen inte bör träda i kraft redan den 1 januari 1977. Vanligen anges på följande årsskifte som lämplig tidpunkt för ikraftträdandet. Som skäl anføres bl. a. bristande ekonomiskt utrymme samt svårigheter för partsorganisationerna och arbetsgivarna att hinna med avtalsförhandlingar, rutinförändringar och information under hösten 1976. Flera remissinstanser, bland dem LO och några av dess förbund, anser det angeläget att utredningsarbetet fortsätter med sikte på förslag till en fond som omfattar all semesterlön.

För egen del vill jag anföra följande. Som framgått av vad jag tidigare har anfört utgör den lagstadgade semesterrätten en viktig del av den lagstiftning som formar arbetslivets villkor. Tillsammans med arbetstidslagstiftningen och arbetarskyddslagens bestämmelser angående arbetstidens förläggning garanterar den varje arbetstagare behövlig ledighet för rekreation och för utveckling av personliga intressen och anlag. Den bör, som flera remissinstanser har påpekat, också medverka till att utjämna levnadsvillkoren mellan skilda grupper i samhället.

Semesterledigheten har under tiden från år 1938 successivt förlängts från två veckor till fyra veckor. Samtidigt har emellertid stora grupper, främst inom de statliga och kommunala sektorerna, genom avtal tillförsäkrat sig längre semester. I likhet med kommittén och flera remissinstanser anser jag att rättviseskäl talar för att semesterledigheten förlängs för dem som åtnjuter endast den lagstadgade semestern, främst arbetstagarna inom LO/SAF-området. Införandet av en lagstadgad femte semestervecka har också som framgått tillstyrkts av en samlad remissopinion.

Enligt min mening bör mot bakgrund av vad jag nu har anfört den årliga semesterledigheten förlängas till fem veckor. Beträffande tidpunkten för ikraftträdandet av denna reform återkommer jag längre fram.

I samband med en förlängning av semesterledigheten finns det enligt min mening anledning att överväga även andra förbättringar av semesterlagstiftningen. Jag har tidigare pekat på brister i skilda hänseenden i nuvarande semesterlag. Dessa gäller inte minst i fråga om korttids- och deltidsanställda, som i vissa fall får kraftigt begränsade semesterförmåner, samt nyanställda arbetstagare, som ofta får vänta länge på sin första semester. Den nyligen antagna lagstiftningen om medbestämmande i arbetslivet bör enligt min mening föranleda vissa ändringar i semesterlagstiftningen. Semesterkommitténs förslag lämnar i betydande utsträckning anvisningar om lämpliga framkomstvägar vid en allmän semester-

reform, även om dess förslag inte i alla delar bör läggas till grund för denna. Jag ämnar i det följande i korthet ange vilka frågor jag anser nu böra tas upp. För att komma till rätta med främst de deltids- och korttidsanställdas situation i semesterhänseende föreslår kommittén, att rätten till semesterledighet skall skiljas från rätten till semesterlön. Ledigheten skall tillkomma i princip varje arbetstagare utan krav på intjänande. Semesterlönen, däremot, skall beräknas i förhållande till inkomsten under den period som föregår semesteråret. Några krav på viss arbetad tid per kalendermånad skall därvid inte längre ställas. Förslaget, som har vunnit allmän anslutning, bör enligt min mening genomföras, även om vissa begränsningar av ledighetsrätten kan böra övervägas. Vidare finns starka skäl att i detta sammanhang överväga en viss förskjutning av intjänandeåret, så att det närmare ansluter till den normala semestertiden, sommaren. Genom en sådan åtgärd uppnås bl. a. att ny- och återanställda tidigare får betald semesterledighet.

Ett viktigt inslag i semesterrätten utgörs av möjligheten att tjäna in betald semester under sjukdom och viss annan privilegierad frånvarotid. Kommittén har för sin del föreslagit en kraftig utvidgning av den semestergrundande frånvaron. Detta har skett mot bakgrund av att arbetsgivarnas kostnader enligt kommittéförslaget fördelas genom en särskild semesterlönefond. Som jag strax återkommer till kan jag för min del inte biträda förslaget i denna del. Detta bör dock enligt min mening inte hindra, att en utvidgning sker av den frånvarotid som grundar rätt till semesterlön. Den ändring som jag avser att föreslå tar främst sikte på frånvaro vid sjukdom och vård av barn. Även ledighet för studier bör i viss utsträckning kunna ge rätt till semesterlön.

Mot bakgrund av medbestämmandereformen bör bestämmelserna om semesterutläggningen ändras på sådant sätt, att grundsatserna i den reformen kommer till bättre uttryck. I samband därmed finns det skäl att anpassa bl. a. reglerna om varselskyldighet och tid för semesterens förläggning under året till de krav som numera anses böra kunna ställas. Även i dessa hänseenden bör dock kommittéförslaget modifieras, med hänsyn till påpekanden som har gjorts under remissbehandlingen.

I fråga om semesterlönens beräkning har kommittén föreslagit betydande ändringar. Av vikt är att löneunderlaget för procentberäkningen har utvidgats. Enligt en omfattande remissopinion har dock de föreslagna bestämmelserna blivit invecklade och svårtolkade. Förslaget bör enligt min mening inte utan vidare läggas till grund för lagstiftning. Jag ämnar emellertid i det följande med utgångspunkt i förslaget och med beaktande av remissynpunkterna föreslå ändrade regler för semesterlönens beräkning. Dessa bör bl. a. syfta till en förbättring av arbetstagarnas löneförmåner under semesterledigheten.

I den allmänna debatten har sedan länge förts fram tanken på att intjänad semester skall kunna sparas för att arbetstagaren därigenom

skall ha möjlighet att med vissa längre intervaller ta ut en längre semesterledighet. Med utgångspunkt i ett uttalande i direktiven har kommittén som nämnts lagt fram förslag på denna punkt. Det alldeles övervägande antalet remissinstanser har förordat att förslaget i huvudsak genomförs. De invändningar som har gjorts från vissa arbetsgivarorganisationers sida har främst avsett svårigheterna att administrativt och personalmässigt klara av större sammanhängande semesteruttag, särskilt på mindre arbetsplatser. I likhet med remissinstanserna anser jag för egen del förslaget vara både angeläget och välgrundat. De anförda arbetsgivar-synpunkterna hindrar enligt min mening inte att en reform av detta slag nu genomförs. Jag ämnar därför i det följande närmare utveckla hur en sådan ordning bör utformas.

Även frågan om semesterlagens tillämpningsområde och s. k. okontrollerade arbetstagares ställning i semesterhänseende bör övervägas i detta sammanhang.

Som jag redan har nämnt har förslaget att inrätta en särskild semesterlönefond mött omfattande invändningar under remissbehandlingen. Flertalet av de remissinstanser som särskilt kommenterar förslaget ställer sig starkt kritiska till inrättandet av den föreslagna fonden. Ett antal remissinstanser uttalar sig visserligen i princip till förmån för en fördelning av kostnadsansvaret enligt de principer som kommittén har fört fram, men några av dessa anför samtidigt vägande invändningar mot förslagets utformning.

Kritiken tar sikte på att fondsystemet medför ett omfattande administrativt förfarande med rapporteringsskyldighet och registrering av uppgifter. Vidare pekar man på att systemet leder till att i praktiken skilda arbetstagarbegrepp och besvärtsordningar blir tillämpliga, beroende på om fråga är om vanlig semesterlön eller särskild semesterlön vid semestergrundande frånvaro. Beträffande frågan om skilda arbetstagarbegrepp pekar exempelvis försäkringsdomstolen på, att den omständigheten att någon uppbär t. ex. sjukpenning på grund av sjukpenninggrundande inkomst av anställning inte utgör någon garanti för att anställning föreligger. En försäkrad förblir registrerad vid bl. a. arbetslöshet, yrkesutbildning, arbetsvård, havandeskap och barnsbörd. En feriearbetande eller säsongarbetande är sjukpenningförsäkrad hela året. Förslaget kräver därför enligt domstolen införskaffande av uppgifter och prövning i varje enskilt fall av frågan huruvida utbetalningen avser anställningstid eller ej. Uppgiftsskyldighet måste föreskrivas för arbetsgivaren angående anställningens ingående och upphörande, oavsett anställningstidens längd. Det är enligt försäkringsdomstolen viktigt att garantier skapas för ett så fullständigt fullgörande av uppgiftsskyldigheten som möjligt. Problem uppkommer bl. a. beträffande s. k. intermittenta anställningar. Vidare erinrar domstolen om att begreppet sjukpenninggrundande inkomst av anställning numera omfattar även uppdragsinkomster.

Från arbetsgivarhåll har bl. a. framförts att svårigheter eller hinder föreligger att i tid underrätta om semesterledigheten, eftersom underlaget för beslut om ledigheten förutsätter tillgång i god tid till de uppgifter som registrerats i fonden och sådana uppgifter saknas när underrättelse skall lämnas.

Svårigheter föreligger även att tillämpa ett avtalat intjänandeår som sammanfaller med semesteråret eller i övrigt avviker från det för fondsystemet gällande fasta intjänandeåret.

Några remissinstanser på arbetsgivarsidan har för sin del anfört att en utvidgning av privilegieringen inom ramen för nuvarande skyldighet för arbetsgivaren att svara för semesterlönen är att föredra framför det föreslagna systemet.

Jag vill också peka på att LO-förbund med egna semesterkassor har framställt önskemål om att dessa skall kunna behållas samt att berörda statliga verk liksom Landstingsförbundet och Svenska kommunförbundet har förklarat sig vilja stå utanför det föreslagna fondsystemet.

Slutligen vill jag nämna att RFV med hänsyn till de nackdelar verket funnit förenade med det föreslagna fondsystemet föreslår en annan lösning. Den innebär att den särskilda semesterlönen i stället för att enligt förslaget knytas till kravet på pågående anställning direkt anknyts till sådan tid då semestergrundande ersättning, exempelvis sjukpenning, betalas ut, under förutsättning att den försäkrade då har sjukpenninggrundande inkomst av anställning. Samtliga bestämmelser som rör särskild semesterlön bör därvid enligt RFV sammanföras till en lag om särskild semesterlön. Enligt denna skall semesterlön utgå även för tid då den försäkrade tillfälligt inte är anställd. Även ersättning till uppdragstagare skall ingå i avgiftsunderlag. Genom det förslaget bryts bestämmelserna om intjänande av särskild semesterlön ut från semesterlagen och förs in i ett socialförsäkringssystem.

Invändningarna mot kommittéförslaget på denna punkt har som synes varit många och av sådant slag att de förtjänar beaktande. För egen del kan jag mot bakgrund av remisskritiken inte förorda ett sådant administrativt förfarande som det kommittén har föreslagit.

Den sakliga vinsten med ett fördelningssystem består i att det underlättar en utvidgning av den semestergrundande frånvaron. Som jag redan har nämnt avser jag dock att i detta sammanhang föreslå en viss utvidgning av gällande privilegiering. Det bör samtidigt erinras om att inte heller det föreslagna systemet möjliggör privilegiering av frånvaro i den utsträckning som skulle kunna anses önskvärd. Som kommittén har pekat på, kan frågan om semesterlön vid exempelvis arbetslöshet och arbetsmarknadsutbildning kräva en mer långtgående ändring av gällande ordning för utbetalning av semesterlön, t. ex. genom att all semesterlön samlas i en fond. Motsvarande torde förutsättas också för uppsamling av semesterersättning vid byte av anställning liksom för att åstadkomma en minimisemesterlön.

Under remissbehandlingen har, bl. a. från LO, framställts önskemål om fortsatt utredning av de frågor som hänger samman med ett fondsystem för administration av semesterlön. Även jag anser att utredningsarbetet bör fortsätta på denna punkt. Jag har för avsikt att i annat sammanhang ta upp frågan om formerna för detta utredningsarbete. Redan nu vill jag emellertid nämna, att även frågan om ett begränsat fondsystem av det slag som RFV har pekat på bör tas upp i det sammanhanget.

I samband med att jag närmare går in på de ändringar av semesterlagstiftningen som jag nu ämnar föreslå, kommer jag även att förorda att semesterlagstiftningen i närmare angivna hänseenden görs dispositiv i den meningen, att avvikande bestämmelser får överenskommas genom kollektivavtal med central arbetstagarorganisation. En sådan utveckling är enligt min mening motiverad mot bakgrund av bl. a. den omfattande beslutanderätt som i andra hänseenden har getts åt arbetsmarknadens parter, inte minst genom den nya lagstiftningen om medbestämmande i arbetslivet.

Slutligen vill jag nämna att jag, på skäl som jag återkommer till, avser att föreslå att den särskilda semesterlagen för arbetstagare med radiologiskt arbete behålls tills vidare och i tekniskt hänseende anpassas till den nya allmänna semesterlag som jag ämnar föreslå.

12.2 Allmänna grunder för förvärv av semesterrätt

Med semester avses enligt SemL rätt till ledighet från arbetet med bibehållen lön. Som jag tidigare har nämnt gäller som förutsättning för rätt till semester att arbetstagaren under det s. k. kvalifikationsåret — i regel föregående kalenderår — har utfört arbete för arbetsgivaren. Den som har arbetat minst 15 dagar under en och samma månad förvärvat två semesterdagar. Den som har arbetat minst 8 dagar får en semesterdag. Arbetstidens längd per dag saknar betydelse. Som arbetade dagar räknas inte bara fulla arbetsdagar utan även dag då arbetstagaren har arbetat någon enstaka timme för arbetsgivarens räkning. Anställningen som sådan grundar däremot inte semesterrätt. Viss s. k. privilegierad frånvarotid jämföras med arbetad tid i fråga om intjänande av semester. Det gäller viss tids frånvaro på grund av semester, yrkesskada, sjukdom, havandeskap eller barnsbörd, militärtjänst, vapenfri tjänst och tjänstgöring i civilförsvaret. Av bestämmelser i annan lagstiftning följer, att semesterrätt kan tjänas in även vid viss annan frånvaro. Jag syftar på bestämmelser i arbetarskyddslagen (1949: 1, ändrad senast 1976: 583), lagen (1974: 358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (ändrad senast 1976: 594), lagen (1972: 650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare (ändrad senast 1976: 590) och lagen (1974: 12) om anställningsskydd (ändrad senast

1976: 593). Vid annan ledighet 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.

SemL:s kvalifikationsregler bygger i huvudsak på samma system som 1938 års lag, även om det ursprungliga kravet på fortlöpande anställning under 180 dagar hos samme arbetsgivare slopades redan 1945. Ändringarna 1945 och 1963 rubbade sålunda inte lagens grundvalar. Utvecklingen på arbetsmarknaden, främst den ökade rörligheten, har lett till att semesterlagen ter sig föråldrad på många punkter. Lagens regler begränsar semesterrätten för många arbetstagare. Det gäller främst deltids- och korttidsanställda. En person som t. ex. arbetar på heltid under 14 dagar i sträck tjänar inte in någon 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 har 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 skulle ha rätt till, om han hade arbetat hos samme arbetsgivare. För deltidsanställda kan arbetstidens förläggning i vissa fall få betydelse för semesterns längd. En deltidsanställd som arbetar på halvtid hela året tjänar in 24 semesterdagar. Ändras veckoarbetstiden från fem halva dagar till två eller tre hela dagar i veckan, försämras semesterförmånerna. Arssemestern krymper till 12 semesterdagar.

Vidare kan en skiftarbetare formellt sett förlora semesterdagar, om skiftschemat under en viss månad omfattar färre än 15 arbetspass. Denna effekt har förstärkts genom arbetstidsförkortningen för arbetare i kontinuerlig skiftgång.

SemL:s konstruktion begränsar semesterrätten också för dem som är nya på arbetsmarknaden eller har bytt anställning. Lagens huvudregel om föregående år som kvalifikationsår för semestern medför sålunda, att det dröjer lång tid från det att semestern tjänas in tills arbetstagaren får ut semestern. En nyanställd kan alltså få vänta 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 den tim- och ackordsavlönade, eftersom semesterlönen räknas 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, som får ut sin vanliga lön under semestern. En viss hänsyn har dock tagits till detta förhållande vid fastställande av procenttalet vid semesterlönens beräkning.

De nackdelar som jag senast har pekat på 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. sommaren. Samtidigt kommer eventuell löneförhöjning under första delen av semesteråret att ge utslag i semesterlönen för de tim- och ackordsavlönade. En överenskommelse om förskjutning av kvalifikationsåret får som följd en förskjutning av det år, då semestern skall utgå. Detta gäller dock inte alltid. Om parterna är ense, kan de välja vilken som helst period om tolv månader som kvalifikationsår, således även *löpande kalenderår* eller *löpande anställningsår*.

En nackdel med löpande kalenderår — liksom löpande anställningsår — 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 därför främst på det statliga området och delar av det kommunala området. Enligt gällande kollektivavtal, allmänna avlöningsavtalet (AST) och avlöningsavtalet för R-tjänstemän (ASFR), är det huvudregeln för statliga tjänstemän. Regeln om löpande kalenderår som intjänandeår gäller dock inte fullt ut på det statliga området. För vissa rörliga ersättningar (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. En sådan ordning tillämpas inte för statligt anställda byggnadsarbetare. Löpande kalenderår gäller enligt kollektivavtal även för tjänstemän med primärkommun som arbetsgivare liksom för arbetstagare med landstingskommun som arbetsgivare. Däremot har de av Svenska kommunalarbetsförbundets medlemmar som är anställda hos primärkommunerna föregående år som kvalifikationsår. För de privatanställda tjänstemännen är det mera sällsynt att kollektivavtalen bygger på löpande kalenderår. Exempel på sådana avtal är 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.

Jag kan nämna att semesterlagarna i Danmark och Norge saknar motsvarighet till den svenska "trappstegsregeln", dvs. kravet på visst antal arbetade dagar per kalendermånad under kvalifikationsåret. Den norska lagen går längst genom att inte föreskriva några som helst kvalifikationsregler för semesterledigheten (jfr SOU 1975: 88 s. 92).

Som jag nämnt i inledningen till mitt anförande har krav på undanröjande av bl. a. de nu nämnda bristerna i SemL förts fram såväl av arbetstagarorganisationerna som i riksdagen och inom det nordiska samarbetet. Semesterkommitténs förslag till nya grunder för förvärv av semesterrätt syftar till att åstadkomma förbättringar i dessa hänseenden. Innan jag går in på huvudpunkterna i förslaget vill jag emellertid något beröra två särskilda frågor som kommittén har tagit upp, nämligen frågan om en lagfäst årlig minimisemester och frågan om en lagfäst regel om löpande kvalifikationsår.

Kommittén analyserar ingående de problem som hänger samman med införande av en årlig minimisemester. En sådan skulle enligt kommittén 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 anses dock leda till stora 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 enligt kommittén även om man skulle ställa vissa villkor för rätten till minimisemestern, t. ex. att denna förvärvades först efter sex månaders anställning och att de som har kortare anställningstid får nöja sig med en kortare delsemester, t. ex. en tolftefels årssemester per anställningsmånad. Tröskeffekten skulle i sådant fall uppkomma vid sexmånadersgränsen, då arbetstagaren fick rätt till minimisemester på fyra veckor. Semesterkommittén befarar vidare att en betald minimisemester skulle komma att uppfattas som orättvis i vissa situationer. 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 känsla av orättvisa skulle förstärkas, om alla krav på viss anställningstid för intjänande av minimisemestern slopades. Man pekar också (SOU 1975: 88 s. 109) på de problem som uppstår vid flera på varandra följande anställningar. Har minimisemester erhållits i en av dessa, kan följden bli att i senare anställning intjänad semester tillsammans med minimisemestern ger mer än fem veckors betald semesterledighet. Kommittén nämner vidare att tillämpningsproblem uppkommer vid deltidсанställningar. En person kan t. ex. ha flera deltidсанställningar

samtidigt. I sådant fall behövs 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 enligt kommittén en lagfäst minimisemester inte utformas så att en deltid-anställd 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 frågor som kommittén pekar på är hur man skall kunna förhindra att en arbetstagare vid byte av anställning tar ut minimisemestern flera gånger, i vilken utsträckning minimisemestern skall gälla för korttids- och säsonganställda och för bisysslor samt frågan hur olika former av ledighet och frånvaro skall påverka minimisemestern. Kommitténs slutsats blir att enbart införandet av en regel om årlig minimisemester inte är någon framkomlig väg för att förbättra semestervillkoren för de grupper som inte får de semesterförmåner som de enligt nu rådande allmän uppfattning bör ha. Man menar i stället att lösningen måste sökas efter andra linjer. Därvid måste också själva utbetalningsordningen komma med i bilden.

Enligt min mening framstår det som en angelägen reform att garantera alla arbetstagare en god semesterstandard. Vad kommittén har anfört visar emellertid, att denna fråga inte kan lösas utan att gällande ordning för semesterlönens erläggande omprövas. Jag har tidigare framhållit att frågan om en semesterlönefond bör bli föremål för utredning. Frågan om en garanterad lägsta semesterlönestandard bör tas upp på nytt i samband med denna utredning.

I direktiven pekas också på möjligheten att förbättra semesterrätten för nu berörda grupper genom att ändra kvalifikationsåret i lagen på sådant sätt, att det sammanfaller med semesteråret. Även denna möjlighet har belysts i betänkandet.

Kommittén anför inledningsvis att löpande kalenderår som kvalifikationsår för semester bäst passar på områden med fasta månadslöner och liten rörlighet hos personalen. Löpande kvalifikationsår medför att nyanställda normalt får rätt till en viss semester redan under första anställningsåret. När en ordning med löpande kalenderår tillämpas kommer semesterns längd under det första kalenderåret att bero på när under året anställningen började. Har avtal träffats om semesterberäkning på grundval av löpande anställningsår, utgår full semester redan under det första anställningsåret. En övergång från föregående kalenderår till löpande kalenderår som kvalifikationstid för semestern innebär, att arbetsgivaren i samband med övergången blir skyldig att betala ut den inntående semesterlönen. En sådan ändring i lagen skulle därför enligt kommittén innebära, att arbetsgivarna skulle bli skyldiga att betala ut ett års intjänad semesterlön till alla arbetstagare som följer SemL:s kvalifikationsregler, när den nya lagen träder i kraft. Arbets-

tagarna skulle alltså få dubbel semester i samband med övergången. I betänkandet uppskattas kostnaden enbart på LO-SAF-området för denna "extrasemester" till 2 miljarder kr. (8,1 % på bruttolönesumman 25 miljarder).

Kommittén framhåller vidare att svårigheter uppkommer vid beräkning av semesterlön för arbetstagare med rörliga löner, om löpande kvalifikationsår tillämpas. Det beror på att semestern delvis utgår i förskott, eftersom den i allmänhet 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 därför beräknas på en uppskattad inkomst. Det blir alltså nödvändigt att preliminärt uppskatta semesterlönen. Korrigering får sedan göras när året har gått till ända. Det kan därvid visa sig att arbetstagaren blir återbetalningsskyldig på grund av att den utbetalda semesterlönen har varit för stor. I motsatt fall får arbetstagaren ett tillgodohavande hos arbetsgivaren, vilket dock borde ha utgått redan i samband med semestern. En regel om förskottssemester måste enligt kommittén förenas med regler om återbetalning av för mycket utbetald semesterlön när arbetstagaren slutar anställningen innan semestern har tjänats in helt, exempelvis genom avdrag på slutlönen. En sådan ordning kan vara betungande för arbetstagarna. En ytterligare svårighet som kommittén pekar på är att avräkning också måste göras på arbetstagarnas lön för icke privilegierad frånvaro, t. ex. tjänstledighet för egna angelägenheter, som inträffar efter det att förskottssemester har tagits ut.

Sammanfattningsvis framhåller kommittén, att en ändring av kvalifikationsåret så att detta sammanfaller med semesteråret är till viss fördel för nyanställda, genom att dessa får ut full semester tidigare. I övrigt sägs dock en sådan ändring inte bidra till att förbättra semester-rätten för de grupper som idag får otillräckliga semesterförmåner. Denna begränsade fördel bör enligt kommittén 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. Den avvägningen leder enligt kommittén till att en lagregel om löpande kvalifikationsår inte bör införas.

För egen del anser jag i likhet med remissinstanserna kommitténs ståndpunkt vara väl underbyggd. I den nya semesterlagen bör därför inte införas en semesterlöneberäkning grundad på löpande kvalifikationsår. Jag vill emellertid betona att detta ställningstagande självfallet inte innebär någon inskränkning i möjligheterna att avtalsvägen också i fortsättningen använda löpande kvalifikationsår där detta har bedömts lämpligt eller att införa en sådan ordning på nya områden, där praktiska möjligheter föreligger för detta.

Jag övergår nu till att behandla semesterkommitténs förslag till nya

grunder för intjänande av semesterrätt. I betänkandet erinras om att reglerna om förvärv av semesterrätt måste sättas i samband med ordningen för betalning av semesterlön. SemL bygger på principen att arbetsgivaren gentemot arbetstagaren svarar för i lag föreskrivna och avtalade semesterförmåner och betalar ut semesterlönen. Kommittén har arbetat fram förslag till ändringar i semesterlagen, som anges kunna genomföras utan att de huvudsakliga grunderna för den nuvarande betalningsordningen rubbas. Kommittén föreslår som har nämnts dessutom att en begränsad riskfond inrättas för utjämning av kostnaderna för semestergrundande frånvaro. Huvudpunkterna i förslaget är följande.

1. Rätten till semesterledighet skiljs från rätten till semesterlön.
2. Kravet på viss arbetad tid för rätt till semesterledighet slopas. Alla arbetstagare får rätt till fem veckors semesterledighet varje semesterår under förutsättning att anställningen inte har börjat efter den 31 oktober under semesteråret.
3. Semesterlönen beräknas på all lön som har utgått i anställningen under det s. k. intjänandeåret (kvalifikationsåret) med vissa närmare angivna undantag. Inte heller i semesterlönehänsende behålls således nuvarande trappstegsregler. Intjänandeåret förskjuts närmare den normala semestertiden. Rätten att tjäna in semesterlön vid vissa typer av frånvaro utvidgas. Den särskilda semesterlön som tjänas in vid denna s. k. semestergrundande frånvaro betalas genom semesterlönefonden.

Genom att rätten till semesterledighet skiljs från rätten till semesterlön, genom slopande av nuvarande kvalifikationskrav för ledigheten och genom avskaffandet av trappstegsreglerna har kommittén sökt komma till rätta med de nackdelar som nuvarande semesterlagstiftning innebär för främst deltids- och korttidsanställda samt för nyanställda arbetstagare. Förslaget har också mött starkt bifall bland remissinstanserna. De invändningar som har gjorts i denna del har inte rört de föreslagna principerna utan närmast frågor om begränsning i vissa fall av semesterledighet för vilken semesterlön inte har tjänats in. Till den senare frågan återkommer jag längre fram. Även för egen del anser jag att kommittén har funnit en lämplig lösning när det gäller att tillförsäkra nu eftersatta grupper av arbetstagare bättre semesterförmåner. Jag ansluter mig därför till de föreslagna principerna för förvärv av semesterrätt.

Den nya ordningen medför att en arbetstagare under semesteråret kan ha rätt till såväl betald som obetald semesterledighet. Endast i de fall då arbetstagaren under hela intjänandeåret fått lön eller haft semestergrundande ledighet kommer hela semesterledigheten att vara förenad med semesterlön. Skillnaden i innehåll mellan semesterledighet med lön och semesterledighet utan lön gör det även enligt min mening nödvändigt att i vissa hänseenden reglera ledigheten på olika sätt. I likhet med kommittén anser jag sålunda att arbetstagare inte skall vara skyldig att utnyttja rätten till semesterledighet, om han inte har tjänat in semesterlön som svarar mot ledigheten. Däremot bör en arbetstagare inte

kunna fritt avstå från semesterledighet som är betald och endast få ut semesterlönen. Detta strider nämligen mot syftet med såväl gällande semesterlag som kommitténs lagförslag. Arbetsgivaren bör således vara skyldig att se till att arbetstagaren utnyttjar semesterledighet endast i den mån denna är förenad med semesterlön som har tjänats in i den pågående anställningen. Skillnaden mellan betald och obetald ledighet får, som jag senare skall närmare gå in på, betydelse även i en rad andra hänseenden. Skillnaden visar sig i fråga om ledighetens behandling i samband med bl. a. semesterutläggning och avstående från utlagd semesterledighet i visst fall samt i fråga om rätten att spara semester.

När det gäller rätten till semesterlön föreslår kommittén att den nuvarande lagens uppbyggnad med ett intjänandeår som föregår semesteråret behålls. Ett semesterår är samtidigt intjänandeår för nästa semesterår. Under intjänandeåret förvärvar arbetstagaren rätt till semesterlön. Denna skall 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 rätt till semesterlön skall tjänas in under löpande kalenderår eller anställningsår. Avtal kan vidare träffas om att semesterlön skall utgå i förskott utan att lagens intjänanderegler frångås. Om arbetstagaren utnyttjar den föreslagna rätten att spara vissa semesterdagar, blir följden att semesterlönen för dessa dagar kommer att utgå först under det semesterår då de sparade dagarna skall tas ut.

En viktig förändring föreslås av semesterkommittén i fråga om intjänande- och semesterårens förläggning. Ändringen består i att intjänandeåret flyttas från föregående kalenderår till perioden den 1 maj—30 april. Denna period för intjänandeårets förläggning har kommittén valt med tanke på att semesterna vanligen läggs ut under månaderna juni—augusti med tyngdpunkten i juli. Intjänandeåret flyttas alltså närmare den normala semestertiden. Enligt kommittén torde tiden från den 1 maj fram till början av semesterledigheten i allmänhet räcka till för beräkning av semesterlönen. Genom förskjutningen av intjänandeåret kommer vidare löneökning under tiden den 1 januari—30 april under det kalenderår då semesteråret inleds att ge direkt utslag på semesterlönen för timavlönade. Vidare minskar den tid under vilken semesterlönen står inne hos arbetsgivaren. Den som anställts den 1 maj ett år får enligt förslaget full semesterlön den 30 april påföljande år, medan han enligt den nuvarande lagen skulle få endast 16 semesterdagar under det året. Även den som anställs den 1 januari tjänar in en viss semesterlön, som kan utnyttjas redan under det semesterår som börjar den 1 maj det året.

Semesterkommittén pekar på att den föreslagna ordningen av praktiska skäl blir svår att förena med de semesterkasssystem enligt vilka

arbetsgivaren betalar in semestermedlen först efter intjänandeårets utgång eller i samband med att en anställning upphör, medan semesterlönen betalas ut till arbetstagaren omkring midsommar. En sådan ordning gäller enligt avtal för bl. a. byggnadsarbetare. Tiden skulle enligt kommittén bli alltför knapp för att arbetet med utbetalningen av semesterlönerna skall kunna hinnas med. Man föreslår att semesteravtalen anpassas till lagens regler t. ex. på så sätt att semestermedlen betalas in efter hand under intjänandeåret.

Enligt det av kommittén framlagda förslaget kan avtal träffas om annan förläggning av intjänandeåret, under förutsättning att avtalet inte försämrar arbetstagarnas semesterförmåner. I det sammanhanget uttalar kommittén att det kan sättas i fråga, om det med hänsyn härtill är tillåtet att träffa avtal om att behålla 1963 års SemL:s bestämmelser om att föregående kalenderår skall vara intjänandeår. Giltigheten av sådana avtal anges få prövas från fall till fall efter en helhetsbedömning av de semesterförmåner som avtalet ger arbetstagaren. Skälet till kommitténs ståndpunkt är bl. a. att löneökningen under de första månaderna av det kalenderår då semesteråret börjar med en sådan ordning inte kommer att avspeglas i semesterlönen.

Förslaget att senarelägga intjänandeåret har kommenterats av åtskilliga remissinstanser. LO framhåller att den föreslagna ordningen har uppenbara fördelar men att den kan skapa problem inom bl. a. byggnads- och anläggningsindustrin med hänsyn till de semesterkassor som förekommer där. LO föreslår därför att bestämmelsen tills vidare görs dispositiv på så sätt att avvikelse kan bestämmas genom kollektivavtal på förbunds nivå. I sitt yttrande hänvisar LO till uttalanden av denna innebörd av vissa av dessa förbund. Förslaget tillstyrks även av övriga arbetstagarorganisationer, även om Centralorganisationen SACO/SR säger sig i princip föredra en regel om löpande intjänandeår. Många remissinstanser ställer sig dock kritiska till förslaget. Det gäller vissa statliga myndigheter samt statens järnvägar (SJ), televerket och arbetsgivareorganisationer på de statliga och privata områdena. Kritiken tar sikte på bl. a. svårigheterna att hinna beräkna och betala ut semesterlönen under den begränsade tid som återstår från intjänandeårets utgång fram till semesterperioden. En annan synpunkt som förs fram med stort eftertryck är den, att företagens interna personal- och löneredovisning bygger på kalenderår och att den föreslagna förläggningen bryter sönder de rutiner som därvid tillämpas. Några remissinstanser hänvisar till att även företagens uppgifts- och redovisningsskyldighet gentemot det allmänna vanligen sker årsvis. Flera av de kritiska remissinstanserna förklarar sig dock kunna godta en förskjutning av intjänandeåret till tiden den 1 april—31 mars. Från många håll ställs därvid krav på att bestämmelserna görs dispositiva, i vart fall i den meningen att avvikelse får ske genom centrala kollektivavtal. Den begränsning av

avtalsfriheten som, enligt vad jag nyss har anfört, kommittén har antytt i sina motiv accepteras alltså inte.

Enligt min mening medför en förskjutning av intjänandeåret fördelar i olika hänseenden. Viktigast i detta sammanhang är att nytillträdande på arbetsmarknaden och arbetstagare som har bytt anställning får rätt till betald semesterledighet tidigare än nu. Genom att intjänandeåret senareläggs kan man vidare förutsätta att semesterförmånerna oftare än nu kommer att utgå i form av betald semesterledighet i stället för att utgöras av semesterersättning. Slutligen medför förskjutningen av intjänandeåret att löneökning under kalenderårets första månader läggs till grund för semesterlöneberäkningen. Jag anser det därför angeläget med en ändring på denna punkt.

Den kritik som har framförts mot förslaget är emellertid värd beaktande. Det är angeläget att de åsyftade fördelarna kan vinnas utan att onödiga administrativ och redovisningsmässiga problem samtidigt skapas. Det under remissbehandlingen framförda förslaget att förlägga intjänandeåret i anslutning till jämnt kalenderkvartal medför ingen mera betydande försämring för arbetstagarnas del jämfört med kommitténs förslag. Samtidigt leder det till att semesterberäkningsrutinerna bättre anpassas till gällande redovisningsperioder inom företagen. Jag föreslår därför att det i lag föreskrivna intjänandeåret skall utgöras av tiden den 1 april—31 mars.

Åtskilliga remissinstanser har som framgått krävt att de nu berörda bestämmelserna görs dispositiva i större utsträckning än vad kommittén har föreslagit. En sådan ordning skulle närmast innebära att intjänandeåret även fick flyttas tillbaka till föregående kalenderår, förutsatt att kollektivavtal härom träffades på central nivå. Jag kan för min del inte finna att en sådan möjlighet skulle innebära någon fara för arbetstagarnas del. Jag vill erinra om att begränsningarna i den allmänna arbetstidslagen (1970: 103, ändrad senast 1976: 597) av arbetstidens längd kan frångås genom avtal som på arbetstagsidan har slutits av central arbetstagarorganisation. Det torde kunna förutsättas att semesteravtal som har slutits i sådan ordning sammantaget ger arbetstagarna lika omfattande förmåner som lagstiftningen medför. De svårigheter som skulle uppstå vid en anpassning av vissa semesterkassor till det förskjutna intjänandeåret undviks vidare, om bestämmelserna görs dispositiva. Enligt min mening bör därför avvikelse från lagens bestämmelser om intjänandeårets förläggning få ske genom kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation. Möjlighet bör därutöver liksom hittills finnas att genom annat kollektivt eller enskilt avtal överenskomma om annat intjänandeår än det som lagen anger, dock endast under förutsättning att avtalet inte innebär inskränkning i arbetstagarens rättigheter enligt lagen.

Sammanfattningsvis föreslår jag sålunda att rätten till semesterledighet

och rätten till semesterlön skiljs, att i princip varje arbetstagare får rätt till fem veckors semesterledighet under semesteråret utan särskilt krav på intjänande, att rätten till semesterlön liksom hittills skall förutsätta att förmånen har tjänats in men att semesterlönen beräknas på all intjänad lön utan begränsningar med hänsyn till arbetets omfattning per kalendermånad, att intjänandeåret utgörs av tiden den 1 april—31 mars och semesteråret av därpå följande tolv månadersperiod samt att bestämmelsen om intjänandeårets förläggning görs dispositiv på sätt jag nyss har angett. Liksom hittills skall rätt till semesterlön förvärfvas vid viss s. k. privilegierad eller semesterlönegrundande frånvaro. Möjligheterna här till föreslås bli utvidgade.

I det följande avser jag att gå närmare in på frågorna om semesterledighet, semesterlön, semesterlönegrundande frånvaro, rätten att spara semester samt semesterlagens tillämpningsområde, vartill kommer frågan om den särskilda semesterlagen för arbetstagare med radiologiskt arbete.

12.3 Semesterledigheten

12.3.1 Inledande synpunkter

I det föregående har jag föreslagit att rätten till semesterledighet skall skiljas från rätten till semesterlön och att särskilda kvalifikationsregler inte skall gälla för rätten till ledighet. Samtidigt har jag pekat på att skillnaden i innehåll mellan semesterledighet med och semesterledighet utan lön bör föranleda att bestämmelserna i vissa hänseenden utformas olika, beroende på vilken typ av semesterledighet det är fråga om. I det följande kommer jag att närmare ange vad som bör gälla i nu angivna hänseenden.

Innan jag går vidare vill jag emellertid ta upp frågan hur betald och obetald semesterledighet skall fastställas. Detta får betydelse i alla de fall då en arbetstagare har börjat sin anställning före semesteråret men inte tjänat in full semesterlön. Det är viktigt att för den situationen hålla fast vid att den semesterlön som har tjänats in hänförs till viss del av semesterledigheten och skall medföra i princip oförändrad lönenivå under den tiden.

Semesterkommittén har i semesterlönebestämmelsen för vecko- och månadsavlönade (11 § i kommittéförslaget) samt i motivuttalanden rörande förläggningen av obetald semesterledighet föreslagit en metod för beräkningen av betald och obetald semesterledighet. Denna innebär i huvudsak att antalet betalda semesterdagar förhåller sig till femveckorsledigheten på samma sätt som arbetstagarens anställningstid under intjänandeåret förhåller sig till detta. Har arbetstagaren t. ex. varit anställd hos arbetsgivaren under halva intjänandeåret, utgår således lön under halva semesterledigheten. Vid beräkningen av anställningstidens längd bortses från ledighet som inte grundar rätt till semesterlön.

Uppkommer brutet dagantal, skall det höjas till närmast högre hela tal. Återstoden av semesterledigheten är obetald ledighet.

Kommitténs beräkningssätt, som har lämnats utan erinran av remissinstanserna, bör enligt min mening godtas. Det är angeläget att beräkningsmetoden kommer till tydligt uttryck i själva lagtexten och att beräkningsmetoden därvid utformas på ett mera konsekvent och tydligt sätt än i betänkandet. Jag föreslår därför att i den nya semesterlagen tas in en bestämmelse av i huvudsak följande innebörd. Semesterlön utgår under lika stor del av femveckorsledigheten som den del av intjänandeåret under vilken arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren. Har arbetstagaren varit frånvarande utan lön under arbetstid, räknas den tiden in i anställningstiden endast om den utgörs av semester eller ledighet som är semesterlönegrundande. Beräkningen av anställningstidens längd bör ske kalendariskt. Oavsett om lön utgått under lördagar och söndagar bör dessa dagar således räknas in i anställningstiden.

I fråga om det närmare beräkningssättet får jag hänvisa till specialmotiveringen.

12.3.2 Semesterledighetens beräkning

Enligt gällande rätt 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 räknas helgdagar in i semestern. Sedvanliga fridagar skall alltid räknas in i semestern. Begreppet sedvanlig fridag är i viss mån oklart. Härmed brukar avses dag som för ett flertal arbetstagare sedvanemässigt inte är arbetsdag, fastän dagen inte är en sön- eller helgdag. Numera kan som fridagar i denna bemärkelse 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.

För arbetstagare med söndagsarbete finns en särskild bestämmelse (8 § andra stycket 1963 års 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. Den särskilda bestämmelsen för söndagsarbetande infördes år 1945 och syftade till att garantera även dessa arbetstagare två hela kalenderveckors semester.

Avvikelser från bestämmelserna i 1963 års SemL förekommer i vissa kollektivavtal. För bl. a. statstjänstemän gäller exempelvis att helgdagar samt påskafton, midsommarafton och julafton inte räknas in i semestern. På det kommunala området utgår semestern med ett visst antal vardagar per år. Även andra beräkningsgrunder förekommer.

För arbetstagare i kontinuerlig skiftgång fastställs i regel ett arbets-

schema lång tid i förväg. Det kan ibland inträffa att inom en semesterperiod faller flera dagar som enligt schemat normalt skulle vara fridagar än som motsvarar antalet söndagar. 1963 års SemL reglerar inte särskilt frågan om utläggning av semester för arbetstagare med kontinuerligt skiftarbete. Det är endast söndagsarbete som är särskilt reglerat i 8 § andra stycket i lagen.

Semesterkommittén syftar med sitt förslag i första hand till att alla arbetstagare skall få fem veckors semesterledighet varje semesterår. Om femveckorssemesteren läggs ut i en följd med början en måndag, blir den sammanhängande ledigheten 37 dagar för en person med normal arbetsvecka. Med semesterdagar avses i kommittéförslaget hela kalenderdygn. Semesterledigheten skall anses börja kl. 00.00 den första och sluta kl. 24.00 den sista semesterdagen. 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 föreslår kommittén 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 otillbörligt förlänga sin semesterledighet, genom att dela upp sin semester. Kommittén föreslår vidare att helgdagar, oavsett semestertidens längd, inte skall räknas som semesterdagar. Man hänvisar till att en sådan ordning gäller även i de övriga nordiska länderna och ligger i linje med ILO-konventionen om semester. Semesterledigheten förlängs alltså med en dag, om den sammanfaller med en helgdag. Några andra sedvanliga fridagar än vissa helgdagsaftnar finns enligt kommittén inte längre på den svenska arbetsmarknaden. Enligt de flesta kollektivavtalen är påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårs-afton arbetsfria dagar med vissa begränsningar av hänsyn till verksamhetens art. Sådana dagar föreslås i betänkandet bli likställda med söndag och helgdagar vid beräkning av semesterdagar, vilket överensstämmer med andan i ILO-konventionen. Kommittén föreslår inte någon särskild regel för det fall att arbetsveckan är kortare än fem dagar. En deltid-anställd som arbetar endast ett par dagar i veckan skall alltså räkna alla vardagar utom lördagar som semester. Om man i semesterledigheten endast räknar in arbetsdagar, skulle en femveckorssemester nämligen sträckas ut orimligt långt. I sistnämnda hänseende föreslås alltså ingen ändring av nuvarande beräkningsgrunder.

I fråga om den som arbetar lördagar och söndagar föreslås följande. De lördagar och söndagar som infaller under semestertiden skall liksom f. n. inte räknas som semesterdagar, medan fridagar som utgår som kompensation för lördags- eller söndagsarbete och som infaller under semesterledigheten räknas som semesterdagar. I syfte att ge arbetstagare med lördags- och söndagsarbete rätt till lika lång sammanhängande

ledighet som vardagsarbetande föreslår kommittén, att arbetstagare som är skyldig att arbeta lördag eller söndag skall ha rätt till ledighet även de lördagar och söndagar som ligger omedelbart före eller efter en semesterperiod av viss längd. Sådana arbetstagare får alltså rätt att sluta sitt arbete på fredagen före en semesterperiod och behöver inte börja arbeta förrän på måndagen efter semestern. Bestämmelsen har utformats så att den endast skall kunna återopas en gång varje semesterår. Den gäller enligt betänkandet endast om semesterledigheten utgår under minst tre veckor i en följd.

De av kommittén framförda förslag för vilka jag nu har redogjort tar som nämnts i första hand sikte på arbetstagare, vars arbetstid inte är oregelbunden eller förskjuten. Reglerna kan enligt kommittén inte utan vidare tillämpas på arbetstagare med obekväm eller förskjuten arbetstid, dvs. skiftarbetare, turlistearbetare eller personer med annan form av oregelbunden arbetstidsförläggning. Problem anges främst uppstå vid kontinuerligt skiftarbete. Vid sådant skiftarbete görs skiftschemat upp lång tid i förväg, normalt för ett kalenderår. Skiftcykeln kan variera mellan 4 och 5 veckor. Antalet fridagar under en vecka växlar beroende på schemaläggningen. Antalet arbetsdagar är därför olika inom de olika skiftlagen under en fyraveckorsperiod. 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 enligt kommittén inte påverka semesterns längd, utan lagen skall tillförsäkra alla lika lång semester. Skulle man vid kontinuerligt skiftarbete jämställa arbetsdagar med semesterdagar och alltså genomgående hålla fridagarna enligt schemat utanför semesterledigheten, skulle det enligt kommittén medföra att semestern för denna grupp blev längre än den lagstadgade, beroende på att gruppen har kortare arbetstid. Vidare skulle semesterns längd kunna variera från år till annat och arbetstagare inom samma företag skulle få olika lång semester, beroende på hur denna läggs och hur schemat är upplagt. Kommittén menar att semesterledigheten i vissa fall kan byggas in i schemat redan från början så att varje enskild arbetstagare får en riktig årsarbetstid enligt avtalet. I andra fall kan följden av en semesterförläggning bli att den anställde går miste om ledighet eller också får längre ledighet än han normalt skall ha, beroende på att arbetstiden är ojämnt fördelad på veckorna. För att åstadkomma helt rättvisa förhållanden för arbetstagare i kontinuerligt skiftarbete skulle man enligt semesterkommittén inte bara behöva räkna med dagar utan också med timmar. Det är enligt kommittén inte 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 kan uppstå för arbetstagare, vars arbetstid är

förlagd till olika tider av dygnet enligt en fast tjänstgöringslista. Helgarbete är mycket vanligt bland de turlistearbetande. På grund av den stora variationsrikedomen anser kommittén det också i detta fall vara omöjligt att närmare ange några riktlinjer för semesterberäkningen. Det får i stället ankomma på parterna att avtalsvägen lösa frågorna med utgångspunkt i att varje arbetstagare skall uppnå en riktig arbetstid enligt avtalet och att arbetstagaren inte skall förlora ledighet som han annars skulle ha haft under semesterperioden.

Kommittéförslaget innehåller emellertid inte någon uttrycklig bestämmelse enligt vilken parterna får rätt att avtala om avvikelse från lagens bestämmelser angående semesterberäkningen. Detta torde hänga samman med att avtal om avvikelse från lagen är tillåtna, under förutsättning att semesterberäkningen inte medför sämre förmåner för arbetstägarna än lagens bestämmelser gör.

Remissinstanserna har i allmänhet godtagit förslaget att beräkna semesterledigheten med utgångspunkt i femdagarsvecka. Några remissinstanser är emellertid kritiska mot den hårda anknytning som skett till tiden måndag—fredag. Svenska kommunförbundet och Svenska transportarbetareförbundet förordar att semesterberäkningen för personer med oregelbunden arbetstid i stället knyts till arbetsdagar, dvs. att endast arbetsdagarna skall räknas som semesterdagar medan fridagarna hålls utanför semestern.

Den särskilda bestämmelsen för lördags- och söndagsarbetande har kommenterats av åtskilliga remissinstanser. LO och TCO har föreslagit ändringar i syfte att låta bestämmelsen oftare bli tillämplig. Åtskilliga andra remissinstanser, bland vilka jag vill nämna kammarrätten i Göteborg, SJ, Svenska kommunförbundet och SAF, ställer sig emellertid kritiska till den föreslagna rätten till ledighet under såväl veckoslutet omedelbart före som veckoslutet efter semestern. De nu nämnda remissinstanserna menar att förslaget medför svårigheter på främst arbetsplatser med kontinuerligt skiftarbete och turlistebundet arbete, eftersom både de som har haft och de som just skall ha semester är lediga samma veckoslut. Kammarrätten pekar på att bestämmelsen kan leda till att semesterledigheten får börja på annan dag än måndag, om driftstörningar skall kunna undvikas. Enligt SJ kommer vikarieresurserna att ansträngas så, att koncentrationen av semestern till sommaren äventyras. Svenska kommunförbundet framhåller att kompensation — ofta i form av kortare arbetstid — gäller för arbetstagare med onormal arbetstidsförläggning. Ytterligare gottgörelse bör enligt förbundet inte föreskrivas i lag.

Slutligen vill jag nämna att ett betydande antal remissinstanser önskar att beräkningsbestämmelserna görs dispositiva.

Semesterkommitténs förslag till beräkningsgrunder för semesterledigheten syftar i första hand till att tillförsäkra varje arbetstagare fem vec-

kors semesterledighet. Kommittén har vid utformningen av förslaget utgått från femdagarsvecka. Förslaget har, som jag har nämnt, i denna del i allmänhet godtagits av remissinstanserna, även om några av dem i stället förordar att semesterledighet läggs ut enbart på arbetsdagar eller i övrigt anser anknytningen till kalenderveckan alltför stel. För egen del anser jag i likhet med kommittén att semesterberäkningen bör bygga på kalenderveckan. Därigenom blir det möjligt att åstadkomma i princip lika lång semesterledighet för alla. Arbetstidens förläggning, infallande ledighetsdagar etc. bör inte heller i fortsättningen påverka själva semesterledighetens längd. Som kommittén också pekat på skulle en semesterberäkning, grundad på antalet arbetsdagar, kunna leda till en orimligt lång semester för arbetstagare som arbetar endast någon eller några få dagar i veckan. Jag anser det också lämpligt att i lagstiftningen utgå från det förhållandet, att arbetsveckan normalt motsvarar tiden måndag—fredag. Femdagarsveckan har sålunda genomförts inom praktiskt taget hela arbetsmarknaden.

Även förslaget att med söndag jämställa helgdagar och vissa helgdagsaftnar bör enligt min mening genomföras. Förslaget ligger i linje med 1970 års ILO-konvention om semester. Det innebär vidare, såvitt gäller helgdagarna, att vi från svensk sida ansluter oss till den princip som övriga nordiska länders semesterlagstiftning vilar på. I likhet med kommittén anser jag slutligen, att lördag bör räknas som semesterdag i vissa fall när semesterledigheten är helt kort. Bestämmelsen bör dock ges en annan utformning i tekniskt hänseende. Jag återkommer till denna fråga i specialmotiveringen.

Kritiken mot förslaget tar som framgått främst sikte på den särskilda bestämmelsen angående arbetstagare som regelmässigt arbetar på lördagar och söndagar. Ett stort antal remissinstanser är vidare kritiska mot att bestämmelserna om semesterberäkningen inte har gjorts dispositiva.

Den nu gällande särbestämmelsen för söndagsarbetare infördes år 1945. Dessförinnan gällde att de söndagar då arbete normalt utfördes räknades in i semestern. Med stöd av motiven till då gällande semesterlag antog man, att i stället sådan fridag som inföll under semesterledigheten skulle i lagens mening anses såsom söndag och alltså inte ingå i semestern. I de fall då söndagsarbetet inte fullt ut kompensrades av annan ledighetsdag, kom söndagsarbetande att få kortare ledighet i samband med semestern än andra arbetstagare. Den nuvarande bestämmelsen innebär däremot, att de arbetstagare som det här är fråga om alltid har rätt till ledighet under de söndagar som infaller under och omedelbart efter semestern. I gengäld räknas motsvarande ledighetsdagar under veckan in i semestern. 1945 års lagändring syftade till att alltid tillförsäkra de söndagsarbetande två fulla veckors semester. I propositionen (prop. 1945: 273 s. 98 f) uttalade fördragande departementschefen vidare att, om dessa arbetstagare — samtidigt som de fullt ut kompen-

serades för söndagsarbete med annan ledighet — berättigades till ledighet även under söndagen omedelbart före semestern, så skulle följden bli att de fick en ledighetsdag mer än övriga arbetstagare.

I det nu framlagda betänkandet föreslår semesterkommittén som nämnts för helgarbetarnas del en regel, som ger dem rätt till ledighet lördag och söndag såväl vid semesterperiodens början som vid dess slut. Därigenom avses även dessa arbetstagare komma i åtnjutande av sammanlagt 37 dagars ledighet, om semestern tas ut på en gång.

Orsaken till att arbetstagare med normal arbetstidsförläggning enligt förslaget kan ta en sammanlagd ledighet av 37 dagar är den, att semesterledigheten vanligen läggs ut med början en måndag. Vid varje annan utläggning av semesterledigheten uppgår denna till fem veckor, dvs. 35 dagar. Själva lagen ger alltså inte någon rätt till längre ledighet än 35 dagar. Jag har stor förståelse för önskemålet från framför allt vissa arbetstagarorganisationer att arbetstagare med helgarbete skall ges rätt till ledighet av samma längd som den som i praktiken gäller för andra arbetstagare som en konsekvens av bruket att inleda semestrarna på måndag. Man kan emellertid inte bortse från att den av kommittén föreslagna bestämmelsen ger upphov till betydande praktiska problem. Flera remissinstanser, bland dem kammarrätten i Göteborg, SJ och SAF, pekar sålunda på att allvarliga svårigheter uppstår när det gäller att hålla verksamheten igång under de veckoslut då både de som återvänder från semester och de som börjar sin semester samtidigt är lediga. Jag vill också peka på att den föreslagna bestämmelsen kan sättas ur spel genom att arbetsgivaren förlägger semesterledigheten för söndagsarbetande på sådant sätt att ledigheten inte börjar i anslutning till veckoslut.

Min slutsats blir att semesterlagen bör syfta till att garantera varje arbetstagare, oavsett hur arbetstiden är förlagd, en rätt till fem veckors semester. Detta innebär i fråga om dem som normalt måste arbeta under lördag eller söndag till en början att lagen bör tillförsäkra dem ledighet under sådan dag, om den infaller under semesterledigheten. Vidare bör ett veckoslut antingen omedelbart före eller omedelbart efter semesterledigheten hållas utanför denna. Förslaget innebär i denna del en ändring i förhållande till SemL, enligt vilken ledigheten är knuten till söndagen efter semesterledigheten. Inte sällan kan det vara fördelaktigare för arbetstagarna att ledigheten i stället får inleda semestern. Därigenom ges arbetstagaren möjlighet att återhämta sig från arbetet innan han påbörjar semesterledigheten.

Motsvarande ledighet annan veckodag skall däremot inräknas i semestern. I detta sammanhang vill jag erinra om, att det i propositionen till 1963 års SemL (prop. 1963: 68 s. 64) klart uttalades, att det inte kan anses vara i överensstämmelse med lagens syfte, att arbetsgivaren utnyttjar sin frihet att bestämma tidpunkten för semestern till att förlägga denna till en period under vilken arbetstagaren är berättigad till ett

större antal fridagar. Från arbetstagarhåll har man emellertid menat, att ordalydelsen av 8 § andra stycket 1963 års SemL möjliggör en sådan semesterförläggning och därigenom försätter arbetstagarparten i svårigheter vid förhandlingar rörande semesterförläggningen. Jag delar självfallet det synsätt som har kommit till uttryck i 1963 års proposition. Semesterberäkningsregeln för lördags- och söndagsarbetare får inte ges annan innebörd än att de fridagar under den normala arbetsveckan som direkt motsvarar lördagen och söndagen enligt lagen skall ingå i semesterledigheten. I den mån en söndagsarbetande arbetstagare samlat ihop ett större antal fridagar till följd av arbetsskiftens förläggning eller som kompensation för övertid, bör dessa i möjlig mån hållas utanför semesterledigheten. Att detta inte alltid är möjligt har dock framgått av vad jag tidigare har anfört. Det är emellertid angeläget att själva lagtexten förtydligas på denna punkt. Detta kan ske genom att bestämmelsen om inräknande av ledighetsdag i semestern uttryckligen anges gälla ledighet av samma omfattning som arbetstiden under veckosluten. Frågan hur arbetstagare med annan arbetstidsförläggning än till tiden måndag—fredag skall kompenseras för de olägenheter som följer med arbetstidsförläggningen bör också i nu berörda hänseenden i övrigt överlåtas åt parterna att reglera i avtal.

Vad jag nu har sagt för över till frågan om semesterberäkningsreglernas karaktär. I den av kommittén föreslagna lagtexten är bestämmelserna i princip tvingande till arbetstagarens förmån. Avtal som innebär försämring av semesterrättigheterna är sålunda ogiltigt i den delen. Samtidigt framhåller kommittén i betänkandet, att frågor om semesterberäkningen för arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning inte kan regleras i semesterlagstiftningen utan får lösas avtalsvägen. Jag delar som har framgått kommitténs uppfattning att bestämmelserna om semesterberäkningen i sistnämnda fall inte gärna kan tas in i semesterlagen. Variationerna i fråga om bl. a. arbetstidsförläggning och arbetsformer är så stora, att det bör överlåtas åt parterna att överenskomma om regler som lämpar sig för varje särskilt område. Jag kan således inte på denna punkt tillmötesgå Statsföretagens förhandlingsorganisation (SFO) och TCO, som har föreslagit särskilda beräkningsbestämmelser på denna punkt. Det finns knappast anledning för mig att i detta sammanhang gå närmare in på de lösningar som kan böra komma i fråga i de avtal som parterna bör träffa. En given utgångspunkt bör dock vara, som TCO har understrukit, att skiftarbetande och därmed jämställda arbetstagare inte genom förläggningen av semesterledigheten får längre årsarbetstid än som har överenskommit i kollektivavtal mellan parterna.

Enbart den möjlighet till avtal som följer av att lagen är dispositiv till arbetstagarnas förmån är enligt min mening inte tillräcklig i detta sammanhang. I likhet med flera remissinstanser är jag av den uppfattningen att möjligheterna för parterna att träffa avtal om semesterberäk-

ningen bör vidgas i förhållande till vad kommittén har föreslagit. Avtalsmöjligheten bör inte begränsas till att gälla endast i fråga om arbetstagare med oregelbundet arbete. Den bör i stället avse semesterberäkningen över huvud taget. Jag föreslår därför att bestämmelserna görs dispositiva på det sättet att de medger avsteg genom avtal, som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation.

12.3.3 Semesterledighetens förläggning

Enligt SemL är det arbetsgivaren som bestämmer angående förläggningen av semestern. Något samråd är inte föreskrivet. I 10 § anges i form av en rekommendation till arbetsgivaren att semestern såvitt möjligt bör förläggas till sommartid. Arbetstagaren har å andra sidan rätt att fordra att semestern skall utgå i ett sammanhang. Genom denna uppläggning har man velat bana väg för förhandlingar mellan parterna.

Semesterlagarna i Danmark, Finland och Norge innehåller bestämmelser om samråd. Lagarna innehåller även vissa bestämmelser om en datumbestämd semesterperiod.

Semesterkommittén understryker att parterna bör sträva efter att fastställa semestertiden i samförstånd. Det framlagda förslaget utgår från detta. I det sammanhanget hänvisar utredningen till arbetsrättskommitténs förslag till lagstiftning om demokrati på arbetsplatsen, som ger arbetstagsidan rätt att kräva avtal om inflytande på bl. a. semesterförläggningsfrågor. Genom att parterna träffar kollektivavtal om ordningen för förläggning av semesterledighet får de enligt semesterkommittén möjlighet att välja den lösning som passar bäst på varje särskilt avtalsområde. Vidare kan semesterfrågan samordnas med andra närliggande frågor, t. ex. frågan om arbetstidens förläggning. Kommittén menar vidare att den lokala arbetstagarorganisationens inflytande på semesterledighetens förläggning bör stärkas men att det får ankomma på parterna att reglera formerna för inflytandet genom kollektivavtal. Ett sådant avtal kan exempelvis tänkas ge arbetstagsidan rätt till samråd, veto, rätt, o. d. Kollektivavtalen om förläggning av semesterledighet bör enligt kommittén ta upp sådana frågor som förhandlingsordning, frister för framställande av semesterönskemål resp. underrättelse om semestertiden och vad som skall gälla om parterna inte kan enas. Mot bakgrund av sådana resonemang föreslår man en uttrycklig bestämmelse om att tid för semesterledigheten skall fastställas efter överenskommelse mellan parterna.

I de fall då överenskommelse inte träffas och alltså arbetsgivaren beslutar om semesterförläggningen skall enligt kommittén samråd äga rum med arbetstagaren. Kommittén anser att sådant samråd garanteras redan genom de regler om förhandlingsskyldighet som har föreslagits av arbetsrättskommittén i betänkandet (SOU 1975: 1) Demokrati på ar-

betsplatsen. För att tillgodose ILO-konventionens krav på samråd även i fråga om sådana oorganiserade arbetstagare på vilka något avtal inte är tillämpligt, föreslår kommittén emellertid en uttrycklig bestämmelse om samrådsskyldighet.

I fråga om semesterledighetens förläggning under året anför kommittén, att det från rekreationssynpunkt är värdefullt att huvuddelen av ledigheten utgår i en följd. Semesterkommittén anser det vara naturligt att knyta an till de nuvarande bestämmelserna, när semestern förlängs med en vecka. Enligt förslaget får arbetstagaren rätt till fyra veckors sammanhängande semesterledighet, medan den femte veckan skall kunna läggas ut mera fritt. Genom särskilda bestämmelser föreslås möjlighet att spara den femte veckan till en längre sammanhängande ledighet vid senare tidpunkt.

Kommittén anser att rekommendationen i gällande lag om semesterns förläggning till sommaren bör skärpas och preciseras. Man föreslår i detta hänseende att minst fyra veckor av semesterledigheten skall förläggas under månaderna juni—augusti, om inte särskilda skäl hindrar det. Vad som skall anses vara särskilda skäl i detta sammanhang beror enligt kommittén ytterst på en avvägning mellan arbetstagarens önskemål och intresset av att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan allvarlig störning. Eftersom semestern är en förmån som skall utnyttjas för vila och avkoppling, måste dock stor vikt fästas vid arbetstagarens önskemål. Arbetsgivaren anges vara skyldig att tåla vissa hinder i produktionen eller verksamheten för att tillmötesgå arbetstagarens önskemål. Hänsyn till säkerheten på arbetsplatsen och viktiga samhällsintressen utgör enligt kommittén särskilda skäl att förlägga semestern till annan tid än juni—augusti.

Under remissbehandlingen har från arbetstagarhåll riktats viss kritik mot kommitténs förslag beträffande ordningen för semesterförläggningen. Enligt LO bör vid oenighet inte arbetsgivaren utan den lokala fackliga organisationen avgöra när semestern skall utgå. TCO vill för sin del stärka arbetstagaridans ställning genom att ålägga arbetsgivaren att tillmötesgå framställda krav angående semesterns förläggning, om inte synnerliga skäl föranleder annat.

De remissinstanser som särskilt har kommenterat förslaget att minst fyra av semesterveckorna skall utgå under tiden juni—augusti ställer sig i allmänhet avvisande till detta. Såväl postverket som televerket och SJ anser att förslaget medför svårigheter vid den praktiska tillämpningen. Den förstnämnda remissinstansen pekar på att möjligheterna totalt sett att minska verksamheten under semestern är begränsade, varför särskilda skäl enligt dess mening måste anses föreligga. Enligt SJ förstärks svårigheterna att koncentrera sommarsemestrarna till den angivna tiden genom att verket av tekniska skäl och säkerhetsskäl i betydande grad kräver utbildad personal. Även SAF och bankinstitutens arbetsgivareorga-

nisation finner förslaget oacceptabelt. Som alternativ anges perioderna maj—september resp. 15 maj—15 september.

Arbetstagarnas inflytande på frågor om semesterutläggningen utgör endast en del av det komplex som medbestämmandet i arbetslivet utgör. I dessa frågor har riksdagen nyligen tagit ställning på grundval av prop. (1975/76: 105) med förslag till arbetsrättsreform m. m. (InU 45, rskr 404). Den nya lagstiftningen om medbestämmande i arbetslivet syftar till att främja kollektivavtal om medbestämmanderätt för de anställda. Arbetstagarinflytandet skall kunna göras gällande i alla frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

I det nu nämnda lagstiftningsärendet togs särskilt upp till behandling frågan med vilka medel medbestämmanderätten borde garanteras. En möjlighet var att i lag närmare reglera arbetstagersidans inflytande, t. ex. genom regler om självbestämmanderätt för de anställda i vissa former, på vissa villkor och inom vissa ramar. Övervägandena ledde emellertid fram till att frågan om sådan lagstiftning — med visst undantag — tills vidare borde skjutas på framtiden. Ett av skälen till detta var att en detaljreglering riskerar att bli svårtillämpad och stel samt att den lätt kan bli ett hinder mot fortsatt utveckling. Frågor som rör möjligheterna att direkt i lag införa regler om bestämmanderätt för de anställda är f. n. föremål för fortsatt utredning.

Den lösning som tills vidare har valts i avvaktan på resultatet av pågående utredningsarbete innebär i stället, att lagen skapar möjlighet för överenskommelser mellan parterna i inflytandefrågor. Enligt 32 § lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet gäller mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor att, om arbetstagarparten begär det, kollektivavtal bör träffas även om medbestämmanderätt i bl. a. frågor om ledningen och fördelningen av arbetet. Där innefattas också frågor om semesterns förläggning liksom om förläggningen av arbetstiden över huvud taget. Arbetstagersidans ställning i förhandlingar med arbetsgiversidan har vidare underbyggts genom bestämmelserna om s. k. kvarlevande stridsrätt i 44 § medbestämmandelagen.

Jag har uppehållit mig vid dessa frågor därför att de ställningstaganden som har skett i prop. 1975/76: 105 får betydelse för regleringen i semesterlagstiftningen av arbetstagersidans inflytande på semesterutläggningen. Det bör sålunda mot bakgrund av vad jag nu har anfört inte i den nya semesterlagen tas in bestämmelser som ger de anställda självbestämmanderätt vid oenighet eller som anger att arbetsgivaren, om det inte föreligger synnerliga skäl mot detta, skall efterkomma de anställdas semesterönskemål.

Semesterlagen bör däremot ge uttryck för tanken att semesterutläggningsfrågor i första hand bör lösas genom överenskommelse mellan parterna. Som jag redan har nämnt faller avtal om inflytande för arbets-

tagarsidan över semesterförläggningen inom området för medbestämmandelagens regler i 32 § om medbestämmande genom kollektivavtal. Vidare bör skyldighet till samråd alltid föreligga. En sådan ordning gäller i övriga nordiska länder och förutsätts även i ILO-konventionen angående semester. Det förfarande som blir tillämpligt beror bl. a. på om organisation som är förhandlingsberättigad enligt 11 § medbestämmandelagen finns. I normalfallet bör förhandlingar angående semesterförläggningen ske i den ordning som anges i 11, 13 och 14 §§ medbestämmandelagen. Där sådana förhandlingar inte skall äga rum, bör arbetsgivaren i stället ha skyldighet att samråda med den berörda arbetstagararen. För det fall medbestämmanderättsavtal saknas och överenskomelse om semesterutläggningen inte kan nås vid de förhandlingar eller det samråd som nu nämnts, bör i lagen även i fortsättningen anges att arbetsgivaren bestämmer om semesterledighetens förläggning samt föreskrivas den underrättelsetid som arbetsgivaren skall iakttä.

Vad slutligen gäller frågan om semesterledighetens förläggning under året, delar jag kommitténs uppfattning att en skärpning och precisering av bestämmelserna bör komma till stånd. Önskemålet från arbetstagararnas sida att få ut ledigheten under sommartid har enligt min mening sådan tyngd, att det bör ges ett direkt lagstöd. Samtidigt står det emellertid klart, att det i många fall är svårt och ibland omöjligt att ge alla arbetstagare fyra veckors ledighet under de egentliga sommarmånaderna juni—augusti. Undantag bör därför vara möjliga när särskilda skäl föreligger. Att generellt ange när den legala semestertiden får frångås låter sig inte göra. I specialmotiveringen tar jag på nytt upp denna fråga.

1963 års SemL innehåller i 10 § en bestämmelse om rätt att från semester avräkna sjukdomstid samt annan tid som är privilegierad i semesterhänseende. Bestämmelserna bör i sak föras över till den nya lagen. Arbetstagararen bör således från semesterledighet få avräkna sjukdomstid. Vidare bör annan frånvarotid få avräknas i de fall och i den utsträckning som ledigheten är semesterlönegrundande. Även nuvarande bestämmelser om rätt att senare i ett sammanhang få ut motsvarande semesterledighet bör överföras till den nya lagen.

Slutligen vill jag i detta sammanhang ta upp en särskild fråga som har aktualiserats av semesterkommittén, nämligen frågan om förläggning av semesterledighet till uppsägningstid. SemL medger att arbetsgivaren lägger ut intjänad semester under uppsägningstid. Detta får dock ske endast under det år då semestern skall utgå dvs., om lagens kvalifikationsregler följs, under året efter kvalifikationsåret.

Enligt 11 § anställningsskyddslagen gäller en ömsesidig uppsägningstid av minst en månad. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida förlängs uppsägningstiden enligt 11 § andra stycket om arbetstagararen kan åberopa en viss anställningstid och samtidigt har uppnått en viss ålder. Den längsta uppsägningstiden enligt lagen andra stycket är sex månader,

och 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 § andra stycket med tanke på det fall då arbetstagaren har semester när uppsägning sker. Uppsägning skall då anses ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Semesterkommittén framhåller att syftet med uppsägningstiden är att arbetstagaren skall få rådum för att söka en ny anställning utan att behöva råka ut för inkomstminskning. Om semester förläggs till uppsägningstid, inskränks enligt kommittén 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 semesterledigheten för vila och avkoppling. Kommittén vill emellertid inte föreslå något generellt förbud mot att förlägga semesterledighet till uppsägningstid. Däremot föreslås en regel enligt vilken den del av uppsägningstiden som återstår när semesterledigheten 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 enligt förslaget inte anses som uppsägningstid, vilket bl. a. innebär att reglerna i 12—14 §§ anställningsskyddslagen enligt förslaget inte gäller under den tiden. Vid längre uppsägningstider minskar behovet av skydd för semesterledighet. Bestämmelsen föreslås därför gälla endast vid uppsägningstider upp till och med sex månader. Vidare gäller bestämmelsen endast vid uppsägning från arbetsgivarens sida.

Endast några få remissinstanser har yttrat sig över förslaget. Såväl Landstingsförbundet som Svenska kommunförbundet och SAF ställer sig kritiska till det. Enligt dem bör, om förslaget skulle genomföras, i vart fall begränsning ske till de fall då uppsägningstiden är två månader eller kortare.

För egen del vill jag anföra följande. Genom anställningsskyddslagen har arbetstagarna garanterats en viss minsta uppsägningstid som varierar mellan en och sex månader beroende på ålder och anställningstid. Under uppsägningstiden är arbetstagaren i vanlig ordning skyldig att utföra arbete. Arbetstagaren har emellertid rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner i den utsträckning som skäligen fordras för att han skall kunna besöka arbetsförmedlingen eller annars söka arbete. Arbetstagaren har i och för sig ingen rätt att vara kvar i sitt arbete under uppsägningstiden. Det är arbetsgivaren som avgör detta. Han är i stället garanterad lön under den tiden. Syftet med bestämmelserna är, som kommittén har anfört, att arbetstagaren skall få rådum för att söka ny anställning utan att råka ut för löneminskning. Bestämmelsernas karaktär av garantiregler framgår bl. a. av att arbetsgivaren får göra avdrag från uppsägningslönen med den inkomst som arbetstagaren under upp-

sägningstiden haft i annan anställning. Enligt gällande rätt möter som jag nämnt inget hinder mot att den under året utgående semestern läggs ut under uppsägningstiden.

Jag delar semesterkommitténs uppfattning, att semesterförläggning under uppsägningstid på ett olyckligt sätt kan minska det skydd som uppsägningsbestämmelserna ger. Detta gäller i vart fall när uppsägningstiden är kort. Semesterutläggning under kortare uppsägningstid framstår som särskilt stötande, när den sker under annan tid än den vanliga semestertiden. Det kan emellertid tänkas fall då arbetstagaren önskar få ut sin semesterledighet under uppsägningstiden. Han kan vilja disponera sin tid på ett friare sätt än vad som är möjligt under uppsägningstid, t. ex. för en resa. Detta gäller inte minst om han har sagts upp under sommaren. Huruvida arbetstagaren vill utnyttja semesterledigheten eller inte hänger naturligtvis också samman med om han är skyldig att under uppsägningstiden utföra arbete i anställningen eller med arbetsgivarens medgivande kan fritt disponera sin tid. Arbetstagaren måste därför alltid ha rätt att ta ut semesterledigheten under uppsägningstid och detta även om den inte är förenad med semesterlön.

Av vad jag nu har anfört framgår, att jag i likhet med kommittén anser behov föreligga av ett förbud i den nya semesterlagen mot utläggning av semester under uppsägningstid utan arbetstagarens samtycke. Ett förbud mot semesterutläggning under uppsägningstid skulle emellertid enligt min mening kunna åstadkommas på enklare sätt än genom att låta uppsägningstiden eller del av denna uppskjutas till dess semesterledigheten har ägt rum. Den föreslagna bestämmelsen medför vidare komplikationer i samband med arbetsgivares konkurs. I stället föreslår jag en bestämmelse av innebörd att semesterledighet inte utan arbetstagarens medgivande får förläggas till uppsägningstid, i den mån denna inte överstiger sex månader. Har semesterledighet redan lagts ut när uppsägning sker, bör arbetstagaren ges rätt att fordra att semesterförläggningen upphävs i den mån den ledigheten sammanfaller med uppsägningstiden. I sådant fall får arbetstagaren vid anställningens upphörande ut semesterersättning i stället för den semesterlön som han har tjänat in men inte fått ut. Bestämmelserna bör enligt min mening gälla oavsett om uppsägning sker från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida.

12.3.4 Rätten till obetald semesterledighet

Jag har tidigare föreslagit att rätten till semesterledighet inte skall förutsätta föregående anställning, medan däremot semesterlönen skall beräknas på inkomsten under det s. k. intjänandeåret. En arbetstagare som inte har tjänat in full semesterlön kommer att i större eller mindre utsträckning ha rätt till obetald semesterledighet. Jag har vidare (12.3.1) anggett hur antalet betalda och obetalda semesterdagar bör beräknas. I detta sammanhang avser jag att närmare gå in på de särbestämmelser

som bör gälla för sådan semesterledighet som inte är förenad med lön. De frågor som därvid tilldrar sig uppmärksamhet avser bl. a. ledighetens längd, utläggning av obetald semesterledighet samt arbetstagares rätt att avstå från sådan ledighet. Till detta kommer att obetald semesterledighet inte bör kunna sparas. Till den frågan återkommer jag senare.

Den ordning som semesterkommittén har föreslagit innebär i huvudsak följande. Semesterledigheten utgör fem veckor. Den som anställs först sedan halva semesteråret har förflutit — dvs. efter den 31 oktober — får dock inte rätt till obetald ledighet under det semesteråret. Arbetsgivaren skall för varje arbetstagare lägga ut såväl betald som obetald semesterledighet. Till den betalda ledigheten hänförs även tid för vilken särskild semesterlön har intjänats i annan anställning. Arbetstagaren behöver å andra sidan endast utnyttja sådan ledighet som är förenad med semesterlön. Antalet betalda semesterdagar kan fastställas först sedan intjänandeåret har löpt ut och sedan uppgift om tid för vilken särskild semesterlön har utgått har erhållits från RFV. Eftersom semesterledigheten vid den tidpunkten redan är utlagd, ges arbetstagaren rätt att med kortare tids underrättelseplikt avstå från den del av ledigheten som är obetald. Fristen har föreslagits till en månad eller, i vissa fall, två veckor. Har arbetstagaren inte begagnat sig av rätten att avstå från obetald ledighet före fristens utgång, blir han bunden vid ett avtal om utläggning av obetald semesterledighet. Utnyttjar han däremot sin rätt att avstå och kan arbetsgivaren inte erbjuda honom arbete, blir det fråga om permittering. De i betänkandet föreslagna bestämmelserna skall ses i belysning av att underrättelsetiden för arbetsgivaren i fråga om semesterutläggningen har föreslagits till i princip tre månader.

Som jag förut har nämnt godtar remissinstanserna principen att själva semesterledigheten inte behöver tjänas in. I några remissyttranden föreslås dock begränsningar av rätten till obetald semesterledighet. Postverket och SAV anser att undantag bör göras för arbetstagare som är tillfälligt anställd. Gränsen föreslås satt vid en anställningstid på tre månader. Landstingsförbundet och Svenska kommunförbundet pekar på det förhållandet att rätten till obetald semesterledighet enligt förslaget gäller även för anställning som avser endast ett vikariat för ordinarie arbetstagare exempelvis i samband med semester eller vid havandeskapsledighet. Under vikariens semester kommer därför arbetsgivaren att få anställa en vikarie för vikarien, om arbetet måste fortgå under den tid då vikarien tar ut obetald semesterledighet. Hur de föreslagna och i realiteten tvingande och skadeståndssanktionerade förlägningsbestämmelserna därvid skall fungera ter sig för förbunden mycket ovisst. SAV anser det inte vara godtagbart att en arbetstagare som vinner anställning i oktober skall kunna göra anspråk på 25 dagars ledighet i början på följande år samtidigt som han under samma kalenderår blir berättigad till ytterligare 25 dagars ledighet.

Juridiska fakulteten vid Lunds universitet pekar på den tröskeffekt som uppstår beroende på om anställning sker före eller efter den 31 oktober. Fakulteten menar att rätten för arbetstagaren att av valfri arbetsgivare kräva semesterledighet även under "onormal" semestertid går längre än vad som är nödvändigt för att säkra femveckorsledighet åt alla arbetstagare. Fakulteten anser att man borde överväga att låta arbetsgivarens plikt att lägga ut semester under tiden juni—augusti motsvaras av en plikt för arbetstagaren att ta ut ledigheten under denna tid, om han vill göra anspråk på rätt till obetald semesterledighet under det första anställningsåret. Svensk Industriförening fruktar att förslaget kan verka negativt på arbetsgivarens benägenhet att anställa arbetskraft under perioden den 1 maj—31 oktober. Eftersom bl. a. skolavslutningen vanligtvis infaller under denna period skulle detta kunna drabba rekryteringen av yngre arbetskraft på ett olyckligt sätt. Många praktiska olägenheter skulle enligt föreningen kunna lösas, om det överläts åt arbetsmarknadens parter att i kollektivavtal fritt komma överens om förhållanden över denna rättighet. Även Försäkringskassornas förhandlingsorganisation ställer sig tveksam till en lagstiftad rätt till fullt antal semesterdagar för så kort anställningstid som sex månader. Enligt organisationens mening vore det rimligare att anställningstiden proportionellt bestämde semesterledighetens längd. En proportionell beräkning förordas även av Bankinstitutens arbetsgivareorganisation. Denna förslår en differentiering på följande sätt av semesterledighetens längd under det första semesteråret. Vid ett bibehållande av brutet intjänandeår bör för den som börjar sin anställning under tiden den 1 maj—31 augusti utgå fem veckors ledighet fram till den 1 maj påföljande år. Den som anställs den 1 september—31 oktober bör ha rätt till två veckors ledighet och den som anställs efter den 31 oktober bör inte vara berättigad till någon ledighet fram till 1 maj påföljande år. Å andra sidan säger sig TCO inte kunna acceptera kravet att arbetstagaren skall ha anställts senast den 31 oktober under semesteråret för att få rätt till obetald semesterledighet. I stället föreslår TCO att tidpunkten flyttas till den 1 januari.

För egen del har jag viss förståelse för de synpunkter som har förts fram om en begränsning i vissa fall av rätten till obetald semesterledighet. Genom att ge arbetstagare rätt till semesterledighet utan krav på intjänande uppnås fördelar främst för deltids- och korttidsanställda. Arbetstidsförläggningen för dessa grupper av arbetstagare kommer nämligen med en sådan ordning att sakna betydelse för semesterledighetens längd. Även för nyanställda erhålls fördelar. För att uppnå dessa förbättringar är det emellertid inte nödvändigt att arbetstagare som anställs först långt in på semesteråret skall ha kvar en rätt till fem veckors ledighet. Rätten till semesterledighet utan lön redan under det semesterår då anställningen sker bör också enligt min mening försees med vis-

sa begränsningar. Dess största betydelse ligger, som har påpekats under remissbehandlingen, i att arbetstagaren får rätt till ledighet utan krav på intjänande under den tid av året då semesterledighet i allmänhet utgår, dvs. under sommaren. När en arbetstagare byter anställning under hösten utan att ha tagit ut ledigheten tidigare torde i många fall ledighet kunna ordnas i tiden mellan anställningarna. Det får f. ö. i dessa fall anses rimligt att rätten till ledighet begagnas redan under den normala semestertiden och inte tas ut hos den nye arbetsgivaren. Jag anser det inte heller vara befogat att arbetstagaren skall kunna under påföljande kalenderår ta ut 25 dagars obetald ledighet tillsammans med de 25 semesterdagar som utgår under det då inledda semesteråret.

De begränsningar som skall gälla bör enligt min mening inte i första hand bestämmas utifrån den tidpunkt under semesteråret då anställningen sker. Vägledande bör i stället vara att semesterledighetens värde är mest framträdande under den normala semesterperioden. Vad jag nu har sagt motsäger inte att det kan vara värdefullt för den nyanställda att ha kvar rätten till en viss kortare obetald semesterledighet även under återstoden av semesteråret.

Mot bakgrund av vad jag nu har anfört föreslår jag att den som anställs senast den 31 juli skall ha rätt till fulla 25 dagars semesterledighet under samma semesterår. Vid anställning senare under semesteråret reduceras den obetalda semesterledighet som arbetstagaren har rätt till. Sker anställning under tiden den 1 augusti—30 september bör ledigheten utgöra 10 dagar, dvs. två veckor. Vid anställning den 1 oktober eller senare bör arbetstagaren under återstående tid av semesteråret ha rätt till 5 dagars semesterledighet, som han kan utnyttja exempelvis för semester i anslutning till det skollov som infaller i början av kalenderåret.

Vad jag nu har föreslagit bör emellertid inte gälla utan inskränkning. Några remissinstanser har som framgått pekat på de komplikationer som uppstår, om rätten till obetald semesterledighet skall gälla även vid tillfälliga korttidsanställningar och vikariat. Jag kan instämma i detta. Anställs en arbetstagare som vikarie under någon eller några månader eller i övrigt för en på liknande sätt tidsbegränsad arbetsuppgift, framstår det inte sällan som orimligt att han samtidigt skall kunna ta ut semesterledighet under en stor del av denna tid. I praktiken ligger det i allmänhet inte heller i arbetstagarens intresse att utnyttja ledighetsrätten i dessa fall. Den senare synpunkten skulle i och för sig kunna innebära att frågan inte behöver regleras i lag. Jag anser emellertid att en bestämmelse bör införas i klarhetens intresse. I lagen bör därför enligt min mening föreskrivas att den som anställs för viss tid, viss säsong eller visst arbete har rätt till semesterledighet endast om avtalet avser eller anställningen varar längre tid än tre månader. Det torde inte finnas anledning att räkna med att arbetsgivarna missbrukar bestämmelsen genom att i ökad utsträckning medge endast tillfälliga anställningar. I detta hän-

seende finns f. ö. särskilda skyddsregler i 5 § anställningsskyddslagen. Den föreslagna bestämmelsen begränsar inte rätten till semesterersättning.

I några remissyttranden tas upp frågan om utläggning av obetald semesterledighet. Landstingsförbundet och Svenska kommunförbundet föreslår till skillnad från kommittén, att arbetsgivaren skall vara skyldig att självant lägga ut endast sådan semesterledighet för vilken arbetstagaren har tjänat in lön hos samma arbetsgivare. Sveriges kooperativa och allmännyttiga bostadsföretags förhandlingsorganisation (KAB) föreslår att arbetstagaren uttryckligen åläggs skyldighet att vid de överläggningar som föregår eventuell överenskommelse om semesterutläggning slutgiltigt ange, om han önskar att obetald semestertid skall läggas ut.

Nära samband med denna fråga har arbetstagarens rätt att med kort varsel avstå från den utlagda obetalda ledigheten. Åtskilliga remissinstanser menar att en sådan ordning medför betydande planeringssvårigheter. SAF pekar på att rätten till ledighet för arbetstagaren motsvaras av en skyldighet för arbetsgivaren som denne i sin planering har att rätta sig efter och som medför att verksamheten ligger nere och medför kostnader. I de fall då semesterstängning tillämpas är det enligt SAF praktiskt omöjligt för arbetsgivaren och inte heller rimligt att denne med kort varsel skall bereda arbete åt den anställde i den utsträckning denne väljer. Rätten till ledighet bör enligt föreningen svara mot en skyldighet att ta emot ledighet i den mån inte överenskommelse träffas om annat.

Landstingsförbundet och Svenska kommunförbundet understryker att semesterlistan på arbetsplatsen redan är fastställd vid den tidpunkt då avstående får ske samt att svårigheter uppkommer inte minst på en arbetsplats, där semesterlistans innehåll innefattar en redan gjord avvägning av olika arbetstagares enskilda önskemål. Andra remissinstanser påpekar att arbetsgivaren som regel har fått vidta omfattande förberedelser med att anställa vikarie m. m. som kanske på grund av bestämmelserna i lagen om anställningsskydd inte går att ändra. Vidare måste arbetsgivaren vid praktikarbete i god tid kunna planera praktikantens utbildning utan plötsliga och omfattande avbrott på grund av semesterledighet. En remissinstans, Sveriges hantverks- och industriorganisation (SHIO), framhåller att de anställda genom sina fackliga representanter snart får förstärkt förhandlingsrätt i dessa frågor genom lagen om medbestämmande i arbetslivet. Det kan då enligt organisationen inte vara rimligt att man i dessa förhandlingar gemensamt skall besluta något som sedan varje enskild arbetstagare kan riva upp. För att förhandlingarna över huvud skall vara meningsfyllda måste man ha uppgift om de anställdas semesterönskemål. Det är enligt SHIO rimligt att arbetstagarna samtidigt får lämna ett slutgiltigt besked om de inte vill utnyttja hela semestern.

Bland de ytterligare synpunkter som har förts fram i detta sammanhang vill jag nämna, att några remissinstanser förutsätter att arbetsgivare och arbetstagare skall ha rätt att träffa bindande överenskommelse om utnyttjandet av rätten till obetald semesterledighet samt att kollektivavtalsreglering skall vara möjlig i nu berörda frågor.

De förslag som semesterkommittén har fört fram i fråga om utläggningen av den obetalda semesterledigheten och arbetstagares rätt att avstå från ledighet har delvis sin grund i det föreslagna fondsystemet. Med hänsyn till att uppgifter om semestergrundande frånvaro enligt förslaget skulle komma arbetsgivaren tillhanda först i juni månad och med tanke på att omfattningen av den betalda semesterledigheten först då kunde konstateras, återstod inte någon annan möjlighet än att låta arbetsgivaren lägga ut hela femveckorsledigheten och ge arbetstagaren rätt att senare avstå från obetald ledighet. Nödvändigheten härav förstärktes genom att arbetsgivaren föreslogs ålagd en underrättelsetid om tre månader. Samtidigt framstår det emellertid som odiskutabelt, att den föreslagna ordningen i hög grad försvårar semesterplaneringen, till nackdel inte bara för arbetsgivarna utan även för arbetstagarna. Om i stället, som jag har föreslagit, arbetsgivarna även i fortsättningen svarar för den semesterlön som intjänas under semesterlönegrundande frånvarotid och dessutom intjänandeåret utgår den 31 mars, blir situationen en annan.

Jag har redan tidigare framhållit att arbetstagarens rätt till betald semesterledighet och rätten till obetald semesterledighet inte i alla hänseenden kan eller bör regleras på samma sätt, med hänsyn främst till rättigheternas olika vikt för arbetstagaren. Rätten till betald semesterledighet, dvs. vad som motsvarar semester enligt gällande lag, bör arbetstagaren inte heller i framtiden kunna genom avtal efterge. Däremot är det enligt min mening rimligt att betrakta rätten till obetald semesterledighet som en förmån vilken arbetstagaren i betydande utsträckning får disponera över. Arbetstagaren kan ofta ha ett direkt intresse av att inte utnyttja ledighetsrätten med hänsyn till att han är i behov av inkomster. Av särskild betydelse är i detta sammanhang, att arbetstagare som är permitterade enligt 21 § anställningsskyddslagen har tillförsäkrats rätt till permitteringslön efter viss tids permittering. I det fallet är det av vikt för arbetstagaren att kunna underlåta att ta ut obetald semesterledighet. I annat fall skulle han kunna gå miste om rätten till permitteringslön.

Vad jag nu har sagt innebär, att det finns en grundläggande skillnad i kvalitet mellan de båda slagen av semesterledighet. En rimlig konsekvens av detta är enligt min mening, att arbetstagare bör kunna fritt avstå från sådan obetald ledighet som ännu inte har lagts ut. Även om risk finns för att arbetstagaren i vissa fall kan komma att utsättas för påtryckningar i sådant syfte, menar jag, i likhet med flera remissinstanser, att bindande överenskommelser mellan arbetsgivaren och arbets-

tagaren rimligen måste kunna träffas i fråga om den obetalda ledigheten. En sådan möjlighet kan f. ö. ibland vara avgörande för arbetstagarens möjlighet att få viss anställning.

Jag föreslår mot bakgrunden av vad jag nu har anfört att i lagen tas in en uttrycklig bestämmelse om att arbetstagare skall kunna träffa överenskommelse med arbetsgivaren om avstående från rätten till obetald semesterledighet. En uttrycklig regel nödvändiggörs av det förhållandet, att den föreslagna lagen i likhet med SemL i princip är tvingande till arbetstagarnas förmån.

Vad jag nu har föreslagit bildar utgångspunkt för den ordning som enligt min mening bör gälla i fråga om utläggning av obetald semesterledighet. I princip bör sådan ledighet läggas ut endast i de fall då arbetstagaren önskar det. Jag har emellertid inte kunnat stanna vid en ordning som skulle innebära, att ledigheten läggs ut endast på arbetstagarens begäran. Denna skulle nämligen få till följd att arbetstagaren skulle kunna gå miste om obetald semesterledighet till följd av bristande kunskap om sin rätt till sådan semesterledighet. Det bör i princip åligga arbetsgivaren att se till att semesterledighet läggs ut, om annat inte har avtalats. Genom att arbetstagaren får rätt att med bindande verkan disponera över rätten till obetald semesterledighet blir det emellertid möjligt för arbetsgivaren och arbetstagaren att vid varje tidpunkt träffa avtal beträffande ledigheten. Arbetstagaren kan avstå från denna vid anställningstillfället eller senare. I syfte att åstadkomma klarhet mellan parterna beträffande utnyttjandet av ledigheten bör enligt min mening arbetstagaren vara skyldig att på arbetsgivarens begäran lämna besked, huruvida han under semesteråret vill få ut ledigheten eller avstår från denna. I den mån arbetstagaren vid sådan förfrågan förklarar sig inte avstå från rätten till ledighet, bör denna läggas ut enligt de bestämmelser som annars gäller för semesterförläggning. I sådant fall skall arbetstagaren i princip inte kunna senare ensidigt avstå från ledigheten. Undantag bör gälla när arbetsgivaren beslutar om permittering, som arbetstagaren inte hade någon anledning att räkna med när han lämnade beskedet. Undantaget hänger samman med att arbetstagaren annars skulle kunna gå miste om sin rätt till permitteringslön enligt 21 § anställningsskyddslagen. Till denna fråga återkommer jag. Har däremot arbetsgivaren lagt ut obetald semesterledighet utan att göra sig underrättad om arbetstagarens önskemål, bör denne även i övrigt ha rätt att avstå från ledigheten.

Genom den ordning som jag nu har föreslagit blir det alltid möjligt att senast i samband med semesterplaneringen klarlägga i vad mån obetald semesterledighet skall läggas ut för en arbetstagare. Vid detta tillfälle skall ju, som jag tidigare har nämnt, arbetsgivaren efterhöra arbetstagarens semesterönskemål.

Som jag nyss har nämnt är utläggning av obetald semesterledighet för

arbetstagare som önskar utfå ledigheten bindande för denne på samma sätt som gäller vid utläggning av annan semester. Som också nämnts måste emellertid i en viss situation undantag göras från arbetstagarens bundenhet av överenskommelse om uttag av obetald ledighet. Enligt 21 § anställningsskyddslagen har arbetstagare, som under anställningstiden har varit permitterad mer än två veckor i följd eller under sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår, rätt till lön och andra anställningsförmåner för överskjutande tid. Undantag görs för det fall permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller annars till följd av sin natur inte sammanhängande. Sådan tid för vilken permitteringslön utgår jämföras med arbetad tid vid tillämpning av annan lag som ger rätt till anställningsförmån för arbetad tid.

Permittering kan tillgripas av flera skäl. Orsaken kan vara bristande avsättningsmöjligheter för företagets produkter eller bristande lönsamhet över huvud. Uteblivna leveranser kan föranleda permittering. Vid sidan av permittering av nu nämnt slag, som hänger samman med ekonomiska svårigheter för företaget, förekommer ett annat slag av permittering. En arbetstagare med ännu inte intjänad semesterrätt, som i samband med semesterstängning inte erbjuds arbete, torde sålunda få betraktas som permitterad i lagens mening och kan alltså efter 14 dagars semesterstängning komma i åtnjutande av permitteringslön enligt 21 §. Med stöd av trettiodagarsregeln i samma lagrum kan detta inträffa tidigare. Däremot utgår inte någon permitteringslön enligt gällande permitteringslöneavtal i detta fall. Om den anställde inte kan sysselsättas under semesterstängningsperioden, kan avtal träffas om att i stället för 21 § tillämpa semesterlagens eller kollektivavtalens regler om s. k. förskottssemester eller att arbetstagaren skall få tjänstledighet för att på det sättet ta ut en semester som han har tjänat in genom semesterersättning från en tidigare anställning.

Om en arbetstagare vid inträffad permittering skulle utan undantag vara bunden av beslut om utläggning av sådan obetald semesterledighet som han har önskat att få ut, skulle han kunna gå miste om de förmåner som han för närvarande enligt anställningsskyddslagen erhåller vid permittering. En sådan ordning bör inte få gälla generellt. I detta hänseende bör enligt min mening särskild betydelse tillmätas frågan huruvida arbetstagaren hade möjlighet att förutse permitteringssituationen när han begärde att få ut ledigheten. Var så inte fallet, har en så viktig förutsättning för arbetstagarens ställningstagande brustit att starka skäl talar för att låta honom rygga sin tidigare ståndpunkt. Huruvida detta faktiskt sker eller inte hänger givetvis samman med bl. a., att arbetstagaren under permitteringstiden står till arbetsgivarens förfogande, medan han genom utnyttjande av rätten till obetald semesterledighet är fri att disponera sin tid efter gottfinnande för exempelvis vistelse tillsammans med familjen på annan ort. Har arbetstagaren däremot av arbets-

givaren eller på annat sätt upplysts om att företaget tillämpar semesterstängning men har han ändå önskat få ut den obetalda ledigheten, bör beslutet inte senare få ryggas.

Mot bakgrund av vad jag nu har anfört föreslår jag att i lagen tas in en bestämmelse enligt vilken arbetstagare vid inträffad permittering får avstå från utlagd, obetald semesterledighet, om arbetstagaren inte hade anledning räkna med permitteringen när han gav beskedet att han avsåg att utnyttja semesterdagarna. Med en sådan utformning medför bestämmelsen att arbetsgivare som tillämpar semesterstängning kan förebygga att arbetstagare vid semesteruppehållet avstår från ledighet som han tidigare har begärt att få ut. Det sker enklast genom att arbetstagaren i samband med att besked begärs upplyses om att semesterstängning kommer att äga rum. Underlåter arbetsgivaren att lämna sådan information, blir han nödsakad att visa att arbetstagaren ändå hade anledning att räkna med semesterstängningen.

Vid permittering i andra fall torde bestämmelsen normalt få till följd att rätt föreligger för arbetstagaren att avstå från ledigheten. Arbetstagaren bör emellertid i allmänhet vara skyldig att iaktta viss kortare underrättelsefrist där detta är möjligt. Jag återkommer i specialmotiveringen till frågan om reglernas närmare utformning.

12.3.5 Underrättelse om semesterledighet

Enligt 11 § 1963 års 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.

Semesterkommittén understryker att båda parterna i allmänhet har ett gemensamt intresse av att tiden för semesterledigheten fastställs i god tid. Detta sker också i stor utsträckning inom t. ex. industrin, där semesterledigheten brukar bestämmas halvårsvis i förväg. I betänkandet framhålls att arbetstagarna behöver få reda på ledigheten förhållandevis tidigt för att kunna planera semestern så att den ger bästa utbyte i form av vila och avkoppling. Från den synpunkten anges den nuvarande minsta tiden på fjorton dagar vara alltför kort. Kommittén anser att det finns ett klart behov av en förlängning av denna. Frågan om underrättelse-tidens längd sägs i betänkandet vara en fråga om avvägning mellan arbetstagarens önskemål om att få reda på semesterledigheten i god tid och arbetsgivarens intresse av att planera verksamheten. Eftersom semester i regel är en intjänad anställningsförmån, bör enligt kommittén stor vikt fästas vid arbetstagarnas önskemål. Enligt förslaget skall arbetsgivaren underrätta om semestertiden senast tre månader i förväg i de fall han ensam bestämmer tiden för semesterledigheten, om inte särskilda skäl hindrar det.

I betänkandet ges exempel på vad som skall anses utgöra särskilda

skäl. Det kan sålunda vara omöjligt för arbetsgivaren att iaktta tremånadersfristen, exempelvis om arbetstagaren anställs inom tre månader före en semesterstängning av företaget. Omständigheter som hör samman med produktionen sägs endast undantagsvis vara särskilda skäl för arbetsgivaren att vänta med att bestämma semestertiden. Detta är emellertid fallet då fara föreligger för betydande produktionsstörningar. Rena säkerhetsintressen kan också utgöra särskilda skäl för arbetsgivaren att underrätta om ledigheten med kortare frist än tre månader. Viktiga samhällsintressen, t. ex. att sjukvårdens behov kan upprätthållas, kan också motivera den kortare underrättelsetiden. Underrättelse om tid för semesterledighet skall enligt betänkandet alltid lämnas minst en månad före semesterledighetens början, om inte arbetstagaren medger att ta ut semester med kortare varsel.

Den föreslagna underrättelsetiden för arbetsgivaren om tre månader tillstyrks av bl. a. arbetstagarorganisationerna. LO anför att den av organisationen föreslagna ordningen att semesterförläggningen bestäms av den lokala fackliga organisationen minskar behovet av en särskild regel i förevarande hänseende men organisationen anser ändå att bestämmelsen om en minsta underrättelsetid om tre månader bör stå kvar. Några remissinstanser, främst arbetsgivarorganisationer, menar å andra sidan att tremånadersfristen är för lång. Landstingsförbundet och Svenska kommunförbundet anser sålunda att de föreslagna reglerna inte har på ett rimligt sätt anpassats till vad det praktiska livet kräver. Man anför därvid bl. a. att arbetsgivare först skall iaktta att en minsta tid om fyra veckor förläggs till tiden juni—augusti. Arbetsgivaren har med den utgångspunkten att samråda med arbetstagarna för att nå överenskommelse om tidpunkten, vilket skall ske i så god tid att arbetsgivaren, om överenskommelse inte hinner uppnås med arbetstagarna innan tremånadersfristen börjar, kan meddela sitt beslut om tidpunkten för semestern. Det innebär bl. a. att hela förfarandet måste påbörjas så långt före semestertiden att flertalet arbetstagare erfarenhetsmässigt ännu inte kan bestämma sina egna önskemål i fråga om tidpunkten. Enligt SAF:s mening framstår tremånadersregeln av nu nämnda skäl som ogynnsam från såväl arbetsgivar- som arbetstagersynpunkt. Sannolikheten talar enligt SAF för att bestämmelse om en underrättelseskyldighet om en månad är den för båda parter riktigaste regeln, allt under förutsättning att det primära önskemålet om en överenskommelse undantagsvis inte har kunnat realiseras. FFO föreslår som huvudregel en underrättelsetid på två månader.

Beträffande frågan vad som skall anses utgöra särskilda skäl anför såväl LO som TCO kritiska synpunkter mot förslaget. Man önskar en ytterligare begränsning av undantagsregeln. TCO understryker att arbetsgivaren måste planera verksamheten så, att tiden tre månader kan upprätthållas och den kortare tiden endast komma till användning när synnerliga skäl föreligger.

Den nuvarande underrättelsetiden tillkom i samband med SemL och har varit föremål för diskussion vid skilda tillfällen. Förlängning har krävts av flera fackliga organisationer. Riksdagen har med anledning av en motion år 1971 i skrivelse till regeringen hemställt om en förlängning av tiden. I motionen 1971: 755 föreslogs att underrättelse om semester såvitt möjligt borde lämnas tre månader före semesterns början och inte i något fall senare än en månad dessförinnan. Socialutskottet uttalade bl. a. följande vid behandlingen av motionen (SoU 1971: 26 s. 18).

Som 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 minimi-varsel, 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.

De skäl som har anförts av kommittén och i andra sammanhang för en förlängning av underrättelsetiden väger enligt min mening tungt. I de fall då lagens minimitid om 14 dagar utnyttjas av arbetsgivaren, saknar arbetstagaren möjligheter att planera för semestern på ett meningsfullt sätt. En förlängning av den i lag föreskrivna fristen bör därför ske.

Kommittén har föreslagit en underrättelsetid om tre månader. Utgångspunkten var därvid att såväl betald som obetald ledighet skulle läggas ut och att arbetstagarna senare kunde avstå från utlagd obetald ledighet. Den ordning som jag har föreslagit i det föregående får till följd, att underrättelsen om semesterledigheten skall avse i princip, förutom betald ledighet, endast sådan obetald ledighet som arbetstagaren önskar få ut. Detta i förening med förskjutningen av intjänandeåret skapar begränsningar för den underrättelsetid som det är möjligt att föreskriva i lag.

En underrättelsetid om tre månader låter sig enligt min mening inte inordnas i det förslag jag har lagt fram. I stället bör tiden enligt huvudregeln bestämmas till två månader. Denna frist har bestämts utifrån förutsättningarna att intjänandeåret löper ut den 31 mars och att huvudsemestern i allmänhet förläggs till juli månad. I likhet med kommittén anser jag att undantag bör finnas för det fall särskilda skäl kräver det samt att arbetsgivaren under alla förhållanden skall vara skyldig att iaktta en minsta underrättelsetid om en månad, om inte överenskom-

melse i det enskilda fallet träffas om semestertiden. Vad som skall anses utgöra särskilda skäl för tillämpning av den kortare varseltiden torde få överlåtas åt rättstillämpningen att närmare ange. Frågan berörs i specialmotiveringen. Jag vill tillägga att den omständigheten att semesterledigheten förläggs i nära anslutning till intjänandeårets slut i många fall måste anses som ett sådant skäl.

De frister som jag nu har berört avser det slutliga meddelandet till den enskilde arbetstagaren om dennes semesterledighet. Självfallet är det av stor vikt att uppgifter om de generellt planerade semesterperioderna inom företaget lämnas långt tidigare än vad som har nämnts i det föregående.

12.4 Semesterlön

Som jag redan flera gånger har crinrat om är semester enligt gällande semesterlag ledighet från arbetet med bibehållen lön. Lagen anger två olika sätt att beräkna lönen under ledigheten (semesterlönen). Den ena metoden tillämpas på arbetstagare som har tidlön som beräknas för vecka eller längre period. De arbetstagarna har enligt lagen rätt att uppbära den på semestertiden belöpande lönen, dvs. de skall i princip ha samma lön som om de hade fortsatt att arbeta i stället för att ha semester (sammalönsregeln). Den andra metoden för beräkning av semesterlönen tillämpas på övriga arbetstagare eller med andra ord på arbetstagare som har tidlön beräknad för kortare period än en vecka, främst arbetstagare med timlön, och på arbetstagare med ackord eller andra former av rörlig lön. Semesterlönen för hela semestertiden utgör för de arbetstagarna nio procent av den sammanlagda arbetsinkomsten i anställningen under året före semesteråret, det s. k. kvalifikationsåret (procentregeln). Procenttalet har begränsats i syfte att även för dessa arbetstagare säkerställa bibehållen lön under ledigheten.

Av min tidigare redogörelse har framgått att en väsentlig del av kritiken mot 1963 års SemL har riktat in sig på att denna ger sämre semesterförmåner, eller inga sådana förmåner alls, åt vissa grupper av arbetstagare som borde få semester likaväl som andra grupper. Hit hör korttids- och deltidanställda som på grund av arbetstidens förläggning eller av andra skäl inte når upp till de gränser för intjänande av semesterrätt som anges i 7 § i lagen. En annan viktig grupp av arbetstagare som behandlas oförmånligt av den gällande lagen är de nyanställda, vare sig det rör sig om arbetstagare som byter anställning eller det är fråga om nytilträdande på arbetsmarknaden.

Semesterkommitténs förslag i syfte att förbättra dessa arbetstagargruppers förhållanden omfattar avskaffande av den gällande lagens krav för rätt till full semester på arbete viss minsta tid under varje

kalendermånad av kvalifikationsåret, förskjutning av kvalifikationsåret eller intjänandeåret närmare sommaren och införande av rätt till obetald ledighet för sådana arbetstagare som ännu inte har hunnit tjäna in rätt till betald semesterledighet eller som tjänat in sådan rätt bara för en viss kortare ledighetstid. Som har frångått har förslagen på dessa grundläggande punkter i huvudsak fått ett positivt mottagande av remissinstanserna. Jag har i det föregående också ansett mig böra ansluta mig till dem, låt vara med vissa jämkningar. De regler som jag föreslår innebär bl. a. att rätten till betald ledighet görs direkt beroende av hur lång tid av intjänandeåret som arbetstagaren har varit anställd hos vederbörande arbetsgivare. En arbetstagare som har varit anställd under hela intjänandeåret har därmed tjänat in rätt till fulla fem veckors betald semesterledighet. Den som har kortare anställningstid, eller som har varit ledig från arbetet utan lön, får avstå en motsvarande andel av den betalda femveckorsledigheten. Enligt förslaget skall i detta sammanhang s. k. privilegierad eller semestergrundande frånvarotid inte avräknas från anställningstiden.

Inom ramen för principen om rätt till betald ledighet i direkt proportion till andelen avlönad anställningstid under intjänandeåret har semesterkommittén i sitt förslag behållit gällande lags två metoder för beräkning av semesterlönen. Enligt dess förslag skall sammalönsregeln fortfarande tillämpas på arbetstagare med veckolön eller tidlön för längre period och procentregeln, med ett för femveckorssemestern avpassat procenttal, gälla för övriga arbetstagare. Att kommittén här har byggt vidare på den gällande lagens två grundregler om semesterlönsberäkningen torde bl. a. hänga samman med att den har funnit nödvändigt att skjuta frågan om en mera djupgående reformering av semesterlagstiftningen på framtiden. Å andra sidan synes sammalöns- och procentreglerna som sådana inte ha föranlett någon allvarlig kritik i diskussionen om den nu gällande semesterlagstiftningen.

Vid sin närmare utformning av förslaget har kommittén tillagt ytterligare regler jämfört med bestämmelserna i 1963 års lag, bl. a. i syfte att modifiera tillämpningen av sammalönsregeln i fall där tillämpning fullt ut av den regeln skulle kunna leda till ett för arbetstagaren sämre resultat än om procentregeln i stället hade gällt (12 § i kommitténs förslag). Ett tillägg i lagtexten består också i att kommittén har föreslagit lagfästande av en i praxis utbildad regel om tillämpning av sammalöns- och procentreglerna tillsammans (kombinationsmetoden) när arbetstagaren har en rörlig lönedel vid sidan av sin fasta vecko- eller månadslön (13 §). De av kommittén åsyftade fallen i vilka tillämpning av sammalönsregeln skulle vara oförmånlig för arbetstagaren är när denne har sänkt sin sysselsättningsgrad, t. ex. gått över från heltid till deltid, med resultatet att den fasta lönen vid semesterns början är lägre än genomsnittet under intjänandeåret och när arbetstagaren av annat skäl

har vidkänts en motsvarande inkomstminskning. Ett ytterligare fall som har föranlett specialreglering i kommitténs förslag är när arbetstagaren under intjänandeåret eller del av detta haft enbart annan lön än tidlön för vecka eller längre period men gått över till att ha sådan tidlön. I alla de här nämnda fallen skall enligt kommitténs förslag i princip göras en jämförelse mellan resultaten av tillämpning av sammalönsregeln resp. procentregeln och den senare regeln anses tillämplig om det är förmånligare för arbetstagaren. Särregleringen av dessa fall synes bygga på den s. k. intjänandeprincipen, dvs. att arbetstagaren inte skall förlora en intjänad förmån med motsvarande vinst för arbetsgivaren.

Som jag redan har nämnt har kommittén föreslagit procenttalet tolv som det nya talet vid tillämpning av procentregeln för beräkning av semesterlönen. Detta hänger främst samman med att full semestertid utgör fem veckor i stället för fyra.

Under remissbehandlingen har bestämmandet av det nya procenttalet tilldragit sig stort intresse bland remissinstanserna. Vid sidan därav har den oftast återkommande synpunkten när det gäller beräkningen av semesterlönen varit att kommitténs förslag har blivit alltför komplicerat och svårtillämpat. Åtskilliga remissinstanser har begärt förenklingar. Ett särskilt ofta framfört önskemål är också att reglerna om semesterlöneberäkningen skall göras dispositiva i syfte att göra det möjligt för arbetsmarknadsparterna att vid behov själva finna de lösningar som bäst passar deras förhållanden.

Jag delar uppfattningen att de av kommittén föreslagna reglerna på detta område har blivit svåra att överblicka och sannolikt också svåra att tillämpa i praktiken. En i viss mån bidragande orsak härtill är otvivelaktigt den lagtekniska lösningen som har valts i förslaget, kanske inte minst de ganska svårtillgängliga reglerna i 11 § i förslaget om hur andelen betald semesterledighet skall beräknas. Denna sistnämnda problematik har jag dock redan behandlat i avsnitt 12.3.1 och då kommit fram till att kommitténs principiella synsätt bör godtas men att lagens regler i ämnet bör kunna utformas på ett mer konsekvent och tydligt sätt än det föreslagna.

En betydelsefull orsak till att de föreslagna reglerna om semesterlöneberäkningen har blivit komplicerade är även de nyss nämnda förslagen till nya regler i syfte att i vissa fall förekomma att sammalönsregeln blir tillämplig när procentregeln skulle ge ett från arbetstagarens synpunkt mer förmånligt resultat (12 §). Dessa nya regler tvingar till dubbla beräkningar och ganska komplicerade jämförelser i ett inte ringa antal fall. En kanske än mer komplicerande faktor ligger i de delar av förslaget som rör särskild semesterlön vid s. k. semestergrundande frånvaro. Här möter både svårigheter på det lagtekniska planet och praktiska komplikationer vid tillämpningen av de föreslagna reg-

lerna. Slutligen bör även reglerna om semesterlön för sparad semesterledighet och om beräkning av semesterersättning in i bilden.

Avsevärda förenklingar uppnås emellertid redan med de jämkningar av kommitténs förslag på vissa närliggande punkter som jag redan har redovisat. Nöjer man sig med att förskjuta intjänandeåret ett kvartal, varigenom det alltså kommer att omfatta tiden den 1 april—31 mars, vinner arbetsgivare och arbetstagare tid för fastställande av vad som skall vara betald resp. obetald semesterledighet och för beräkning av den semesterlön som skall utgå. Bättre praktiska förutsättningar att uppnå en fungerande semesterplanering skapas också med de jämkningar som jag föreslår i fråga om arbetstagarnas rätt att disponera över och lämna besked om sitt anspråk på obetald semesterledighet och beträffande underrättelsefristerna.

Som jag angav inledningsvis är det också min mening att man bör avstå från att genomföra kommitténs förslag om inrättande av en begränsad riskfond för finansiering av semesterlön vid semestergrundande frånvaro. Det är visserligen säkert riktigt att det behövs riskspridning genom något slags försäkringssystem vid en mer omfattande utvidgning av rätten till semester när arbetstagaren av skilda skäl inte har kunnat tjäna in semesterlön genom att uppbära lön i sin anställning. Av skäl som jag redan har redovisat (12.1) har jag dock funnit att nackdelarna med kommitténs förslag på denna punkt överväger fördelarna. Hela den vidsträckta frågan om inrättande av ett fondsystem bör som jag förut har nämnt utredas ytterligare innan förändringar av den innebörden genomförs. Detta innebär att arbetsgivaren t. v. bör fortsätta att svara för semesterlönen till arbetstagare som är frånvarande från arbetet av s. k. privilegierade skäl. Härigenom vinnes också en inte obetydlig förenkling i jämförelse med kommitténs förslag av reglerna om semesterlönens beräkning.

Med dessa ställningstaganden är som jag ser det den väsentliga återstående frågan på detta område, vid sidan av procenttalets bestämmande, om man bör behålla gällande lags båda beräkningsmetoder i huvudsak oförändrade såsom metoder för beräkning av semesterlön eller om det kan vara motiverat att i lagen bygga enbart på den ena, nämligen på procentregeln. Vid valet mellan dessa alternativ bör man enligt min mening utgå från att det inte bör komma i fråga att vid ett bibehållande av båda metoderna införa motsvarigheter till de av kommittén föreslagna garantireglerna i 12 §. Remisskritiken har tillräckligt tydligt visat att sådana regler leder till såpass omfattande komplikationer, att de åberopade rättvisesynpunkterna knappast kan få bli avgörande. Härtill kommer för övrigt som någon remissinstans har påpekat, att ett fullständigt tillgodoseende av rättvisesynpunkterna skulle kräva en ytterligare, svårbemästrad utbyggnad av garantireglerna till att täcka flera fall än 12 § i kommittéförslaget. De av kommittén föreslagna

garantireglerna avser nämligen endast arbetstagare med vecko- eller månadslön.

Flera remissinstanser har uttalat sig till förmån för en övergång i semesterlagstiftningen till att bygga enbart på procentregeln som metod för beräkning av semesterlönen. Som främsta skäl har åberopats den förenkling av regelsystemet som skulle uppnås. Ett ytterligare skäl skulle vara att man inte längre skulle behöva lägga ned möda på att i lagen säkerställa, att tillämpningen av två skilda beräkningsmetoder inte medför orättvisa för någon kategori. Om beräkningsreglerna gjordes dispositiva skulle det vara möjligt att behålla sammalönsregeln på avtalsområden där berörda parter finner detta vara önskvärt.

En remissinstans, Stockholms universitets juridiska fakultet, har närmare utvecklat sina skäl för en övergång till procentregeln som den enda av lagen anvisade beräkningsmetoden. Det har därvid särskilt pekats på att utvecklingen även på tjänstemannaområdet har gått i riktning mot mer sammansatta lönesystem med inslag av rörliga lönedelar. Med sådana lönesystem blir det i ett växande antal fall nödvändigt att åtminstone för en del av semesterlönen göra beräkningar med anlitande av procentregeln.

Vid mitt övervägande av denna fråga har jag stannat för att föreslå att det i lagen skall föreskrivas enbart en metod för semesterlöneberäkningen, nämligen procentregeln. Härigenom kan man enligt min mening uppnå en inte obetydlig förenkling av regelsystemet och dettas praktiska tillämpning. Man kan för övrigt också med goda skäl hävda att lagens uppgift på denna punkt bara bör vara att på ett enkelt och tydligt sätt ange vad som bör vara grundprincipen eller med andra ord att arbetstagaren bör ha åtminstone samma lönestandard under sin betalda semesterledighet som när han är verksam i arbete hos arbetsgivaren. Detta kan uttryckas genom att lagen genomgående får bygga på procentregeln och genom att procenttalet avpassas så att arbetstagarna i gemen garanteras bibehållen lön under denna sin ledighet. Det bör sedan utan olägenhet kunna överlåtas åt arbetsmarknadens parter att med utgångspunkt i lagens princip om bibehållen lön hitta de lösningar som bäst passar skilda avtalsområden. En sådan lösning för områden med i huvudsak månadslöneberäkning — som fallet är på de statliga och kommunala områdena — kan vara att den under semesteråret utgående semesterlönen beräknas efter sammalöneprincipen, medan de korrigeringar som kan bli följden av att procentregeln leder till högre semesterlön sker vid ett senare tillfälle. Lagens löneberäkningsregel bör enligt min mening göras dispositiv på det sättet att avtal som medför likvärdiga förmåner alltid kan träffas och att kollektivavtal på förbunds-nivå utan någon sådan begränsning träder i stället för lagen.

Med den utveckling som vi har uppnått i avtalsväsendet på arbetsmarknaden och med den fasta förankring som nu tillkommer principen

om arbetstagarens rätt till ledighet med bibehållen lönestandard bör semesterlöneberäkningsmetoden kunna betraktas och behandlas i princip på samma sätt som varje annan lönefråga.

När jag för fram detta förslag är jag dock medveten om att det självfallet finns fall i vilka en strikt tillämpning av procentregeln skulle te sig orättvis för den berörde arbetstagaren. Görs en jämförelse med den gällande lagen tänker man kanske främst på sådana fall där den vecko- eller månadsavlönade arbetstagaren har genom befordran eller av andra skäl betydligt förbättrat sina inkomster under semesteråret i jämförelse med intjänandeåret. Det är emellertid som framgår inte minst av remissinstansernas påpekanden i praktiken ogörligt att konstruera ett regelsystem på detta område som är både i rimlig grad enkelt och lättillämpat och helt rättvist i alla tänkbara fall. Man måste i själva verket röra sig med schabloner. Jag ser därför inte något hinder i de nu antydda rättvisesynpunkterna mot den lösning som jag förordar. I det helt övervägande antalet enskilda fall kan man säkert räkna med tillfredsställande avtalslösningar för den händelse en strikt tillämpning av procentregeln inte skulle leda till vad som bör vara lagens grundprincip, nämligen att arbetstagaren skall åtminstone vara bibehållen vid sin lönestandard före ledigheten när han fått ut sin semester. Jag har i det föregående gett exempel på en framkomstväg.

Med den av mig förordade lösningen bör frågan om semesterlönen vid frånvaro som är semesterlönegrundande lösas på i princip samma sätt som vid tillämpning av procentregeln enligt nu gällande lag. Vissa ändringar av i huvudsak teknisk natur föreslås dock. Jag har då förutsett att vederbörande arbetsgivare liksom hittills bör bära ansvaret för semesterlön i hithörande fall (12.1). Detta innebär att man vid fastställandet av lönesumman under intjänandeåret inte räknar med semesterlön, sjuklön eller annan ersättning som har utgått vid privilegierad ledighet. Semesterlönen under intjänandeåret tillgodoräknas nämligen genom en motsvarande justering av det tillämpade procenttalet. När det gäller övrig hithörande ledighet skall för varje dag då arbetstagaren helt eller delvis har varit ledig i stället göras tillägg till lönesumman med ett belopp motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen under övrig tid av intjänandeåret. Till skillnad från nu bör, för det fall då arbetstagaren inte under det närmast föregående intjänandeåret hade någon lön i anställningen, underlaget utgöras av den lön som det kan antagas att han skulle ha haft om han då hade arbetat för arbetsgivarens räkning. I denna del får jag i övrigt hänvisa till specialmotiveringen.

Lönen vid uttag av sparad semesterledighet bör kunna beräknas på i princip samma sätt, med det förbehållet att underlaget bör vara inkomsten under intjänandeåret närmast före det semesterår under vilket den sparade ledigheten tas ut och med tillämpning av ett i lagen

angivet procenttal för varje sparad semesterdag. Semesterersättning slutligen, kan beräknas på samma sätt som semesterlön. Till vissa enskildheter när det gäller semesterersättning och semesterlönen vid uttag av sparad ledighet återkommer jag i avsnitt 12.6 och i specialmotiveringen.

Lika med semesterkommittén anser jag att det bör göras en utvidgning av underlaget för semesterlöneberäkningen i jämförelse med gällande rätt på så sätt att alla lönebelopp som har erhållits inräknas. Det innebär att även lönetillägg för arbete utöver den normala arbetstiden (övertidstillägg) skall beaktas. Gällande lags begränsning på den punkten är inte grundad på rationella skäl. Jag återkommer till de tekniska aspekterna på denna fråga i specialmotiveringen.

Det återstår då att i detta avsnitt ta upp frågan om vilka procenttal som bör ersätta den nu gällande lagens med anledning av att den lagstadgade årssemestern förlängs med en vecka. Kommittén har föreslagit att det nu gällande talet 9 procent skall höjas till 12. Detta tal är, som också har påpekats av åtskilliga remissinstanser, något högre än vad som skulle föranledas av en ren uppräknings av nioprocenttalet. Kommittén har dock funnit detta motiverat i syfte bl. a. att komma den aktuella lönen vid semestertillfället så nära som möjligt och att genom avrundning komma fram till ett lätthanterligt tal. Jag ansluter mig till kommitténs bedömning på denna punkt. För egen del vill jag tillägga, att jag ser det som en fördel att det valda procenttalet medför en viss, låt vara begränsad, förstärkning av den lön som utgår under semesterledigheten.

12.5 Semesterlönegrundande frånvaro

12.5.1 Inledande synpunkter

Semesterrätten är enligt 1963 års SemL en förmån som successivt tjänas in genom arbete under ett år. Från den principen har emellertid, som förut angetts, gjorts undantag i lagen genom att viss tid under vilken arbete inte utförs jämföras med arbetad tid i fråga om rätt att intjäna semester (privilegierad frånvaro). Frånvaro gynnas i semesterhänseende om den beror på — förutom semester — sjukdom, havandeskap eller barnsbörd samt viss militärtjänstgöring, vapenfri tjänst och tjänstgöring i civilförsvaret (7 § andra stycket).

Det krävs vidare för att frånvaron skall ge rätt till semester att arbetsgivaren skulle ha kunnat sätta arbetstagaren i arbete under frånvarotiden. Detta gäller dock inte vid semesterstängning av företaget. Även andra lagar än 1963 års SemL har bestämmelser som gör att semester kan tjänas in under viss frånvarotid. Det gäller ledighet för skyddsombud, facklig förtroendemann samt 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.

Anledningen till att semesterdagar enligt 1963 års SemL skall räknas som arbetsdagar när det gäller intjänande av semester för det kommande året är den att man annars inte skulle kunna nå upp till full semester påföljande år. En arbetstagare som inte kan arbeta på grund av sjukdom får enligt lagen räkna frånvarotiden som arbetad tid under sammanlagt högst 90 kalenderdagar. Det är likgiltigt om arbetstagaren har varit sjuk en eller flera gånger. Avgörande är den sammanlagda sjukdomstiden under kvalifikationsåret. Det saknar vidare betydelse om frånvaron från arbetet beror på olycksfall i arbete eller yrkessjukdom eller om frånvaron har orsakats av annan sjukdom eller skada. Sjukdom under tid som överstiger 90 dagar ger dock rätt till semester endast om sjukdomen beror på yrkesskada. Arbetstagarens rätt att tillgodoräkna sig frånvaro på grund av sjukdom som semestergrundande tid upphör under alla förhållanden när frånvaron har varat oavbrutet under två hela kvalifikationsår efter insjuknandet. Av reglernas utformning följer att ordningsföljden mellan vanlig sjukdom och yrkesskada kan vara av betydelse. Det var först genom ändring i semesterlagstiftningen år 1954 som arbetstagaren fick rätt att räkna även frånvaro på grund av annan sjukdom än yrkesskada som semestergrundande. Ändringen 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.

En kvinna som har 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. Riksdagen har nyligen beslutat att fr. o. m. år 1977 viss tids ledighet med föräldrapenning i samband med barns födelse eller adoption skall vara semestergrundande, oavsett om fadern eller modern stannar hemma. Ändringen hade föreslagits i prop. 1976/77: 38.

Som i semesterhänseende gynnad militärtjänst räknas främst repetitionsutbildning 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 utbildning som direkt ansluter sig till grundutbildningen samt tjänstgöring enligt 28 § 1 mom. värnpliktslagen. Med stöd av en lagändring år 1966 kan den som fullgör vapenfri tjänst tillgodoräkna sig denna i semesterhänseende i samma utsträckning som värnplikstjänstgöring. I SemL har såsom kvalificerande frånvaroaanledning vid sidan av mili-

tärtjänstgöring införts även viss tjänstgöring i civilförsvaret, som fullgörs på annan tid än då civilförvarsberedskap råder eller då beredskapsövning får anordnas vid krigsmakten, förutsatt att arbetstagaren föregående år har fyllt lägst 22 år. Privilegieringen avser även här en tid av högst 60 dagar under varje kvalifikationsår.

Semesterkommittén har föreslagit en betydande utvidgning av den privilegierade eller, med kommitténs terminologi, semestergrundande frånvaron. Som redan har framgått får bestämmelserna betydelse endast för rätten till semesterlön, eftersom varje arbetstagare utan krav på intjänande ges rätt till semesterledighet. Enligt förslaget skall s. k. särskild semesterlön tjänas in vid ledighet på grund av sjukdom, yrkesskador inräknade, ledighet för smittbärare, föräldraledighet, viss utbildning samt tjänstgöring enligt värnplikts-, vapenfri och civilförvarslagarna. Genom förslaget utvidgas rätten att tjäna in semesterlön vid annan sjukdom än yrkesskada samt vid föräldraledighet och värnplikts tjänst kraftigt. Därtill kommer som har nämnts viss utbildningstid.

Förslaget innebär bl. a. följande. Vid frånvaro på grund av sjukdom knyts rätten till semesterlön samman med rätten till sjukpenning enligt den allmänna sjukförsäkringen. Enligt föräldraförsäkringen utgår sjukpenning vidare vid ledighet för vård av sjukt barn. Vid olycksfall i arbetet m. m. utgår under en samordningstid sjukpenning enligt AFL. Efter samordningstiden bestäms sjukpenningen enligt lagen om yrkesskadeförsäkring på grundval av den skadades årliga arbetsförtjänst, beräknad efter särskilda regler. Enligt vissa författningar utgår ersättning enligt i huvudsak samma grunder som enligt YFL. Även i dessa fall tjänas semester in enligt förslaget i samma mån som arbetstagaren uppbär skattepliktig sjukpenning. 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 skall tjänas in under den tid ersättning utgår enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Semesterkommitténs förslag innebär vidare att särskild semesterlön skall utgå för tid då arbetstagare har varit ledig från arbetet och samtidigt haft rätt till föräldrapenning. All tid då föräldrapenning utgår föreslås bli semestergrundande, oavsett om fadern eller modern utnyttjar rätten till föräldraledighet. Kommittén föreslår även att semesterlön skall tjänas in under den tid arbetstagaren är ledig för utbildning och samtidigt erhåller timstudiestöd, dagstudiestöd i form av inkomstbidrag eller vuxenstudiebidrag. Dessutom föreslås att särskild semesterlön skall utgå till arbetstagare som är ledig från arbetet för att genomgå facklig utbildning. En förutsättning är att utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor. I fråga om värnplikt, vapenfri tjänst och civilförvarstjänst föreslås slutligen, att all sådan tjänstgöring skall grunda rätt till semesterlön. Vid grundutbild-

ning enligt värnpliktslagen eller motsvarande vapenfri tjänst föreslås dock den begränsningen att arbetstagaren skall ha haft rätt till sjukpenning på grund av anställning under minst fem månader före inryckningsdagen.

Som jag tidigare har redogjort för anser kommittén att den kraftiga utvidgningen av rätten att tjäna in semesterlön vid frånvaro förutsätter, att kostnaderna 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 anges inte heller få försvåra ställningen för vissa grupper på arbetsmarknaden. Det gäller främst småbarnsföräldrar och värnpliktiga som ännu inte har gjort sin militära grundutbildning. Kommittén har därför också föreslagit att kostnaderna för den semestergrundande frånvaron skall jämnas ut genom att en begränsad riskfond inrättas hos RFV.

Vid remissbehandlingen har endast ett fåtal remissinstanser gjort mera allmänna uttalanden angående den föreslagna utvidgningen av den semesterlönegrundande frånvaron. Detta får förutsättas hänga samman med att uppfattningen i denna fråga beror på inställningen till det föreslagna fondsystemet. Jag har i tidigare sammanhang (12.1) behandlat remissyttrandena i denna senare del. I övrigt berörs förslaget om en utvidgning av den semestergrundande frånvaron i huvudsak endast såvitt avser den militära grundutbildningen och ledighet för studier. Därutöver tas upp bl. a. frågan om intjänande av semesterlön vid arbetslöshet.

Det övervägande antalet remissinstanser som har kommenterat privilegieringen av den militära grundutbildningen ställer sig avvisande till förslaget. Hit hör bl. a. hovrätten för Västra Sverige, postverket, riksrevisionsverket (RRV), de juridiska fakulteterna vid Uppsala och Lunds universitet, en länsstyrelse, Landstingsförbundet, Svenska kommunförbundet, SAF och Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO). I yttrandena framhålls bl. a., att de som kommer i åtnjutande av den föreslagna rätten skulle komma att erhålla dubbla förmåner samt att omotiverade skillnader i förmåner skulle uppkomma mellan dem som har utträtt i förvärvslivet före militärtjänstgöringen och andra. Man framhåller också att det rör sig om en för medborgarna likartad skyldighet och att denna skyldighet bör fullgöras på samma sätt och få samma konsekvenser vare sig vederbörande är arbetstagare eller inte och vare sig han som arbetstagare har högre eller lägre anställningsinkomst. Flera remissinstanser menar att frågan måste utredas vidare.

Vissa av de remissinstanser som tar upp förslaget att viss studieledighet skall vara semesterlönegrundande — LO och centrala studie-stödsnämnden (CSN) — vill låta privilegieringen omfatta även andra studier än sådana vid vilka vuxenstudiestöd utgår. LO och arbetsmark-

nadsstyrelsen (AMS) vill att semesterlön skall kunna tjänas in även vid arbetsmarknadsutbildning. Några andra remissinstanser vill begränsa privilegieringen av studieledighet. Landstingsförbundet och Svenska kommunförbundet menar att kommittén inte har beaktat de utomordentliga svårigheter som föreligger att tolka och tyda begreppen facklig verksamhet och facklig utbildning. SAF anför att något skäl helt allmänt att låta arbetsgivaren betala semesterlön för facklig utbildning, för vilken arbetsgivaren icke till någon del är bidragspliktig, inte föreligger. Motsvarande kritik riktas av bl. a. dessa remissinstanser mot privilegieringen av utbildning med vuxenstudiestöd. Förslaget anses gå längre än vad som är påkallat och medföra påtaglig risk för oklarhet i tillämpningen.

Bland de övriga uttalanden som görs kan jag nämna, att Försäkringskasseförbundet säger sig sakna några viktiga grupper i utredningsförslaget om semestergrundande frånvaro, t. ex. de som uppbär arbetslöshetsersättning, arbetsmarknadsstöd och utbildningsbidrag samt de som genomgår bristyrkesutbildning. Även LO anser det vara beklagligt att kommittén inte nu har kunnat praktiskt lösa frågan om arbetslöshet som semestergrundande frånvaro.

I några yttranden berörs slutligen frågan om längsta tid för semestergrundande frånvaro. Postverket anser att semestergrundande sjukdomstid bör begränsas till ett år. KFO föreslår att den semestergrundande frånvaron generellt begränsas till 210 dagar under varje intjänandeår med undantag av frånvaro på grund av yrkesskada. Bankinstitutens arbetsgivareorganisation anser att en fördubbling av gällande lags bestämmelser om antalet semestergrundande frånvarodagar till 180 dagar utgör en rimlig förbättring av privilegiereglerna.

För egen del vill jag till en början anföra följande. En utvidgning av de möjligheter som nu finns att tjäna in semester under vissa slag av frånvaro från arbetet är självfallet både önskvärd och angelägen. Samtidigt står det emellertid klart att så betydande ändringar av privilegiereglerna som kommittén har föreslagit inte kan genomföras utan att kostnaderna fördelas på arbetsgivarkollektivet. Den föreslagna utvidgningen skulle särskilt för mindre arbetsgivare i vissa fall kunna bli starkt betungande. En viktig synpunkt som kommittén har fört fram är också, att risk kan uppkomma för ett motstånd bland arbetsgivarna mot att anställa vissa grupper av arbetstagare, främst ungdomar som inte har fullgjort sin militära grundutbildning och småbarnsföräldrar.

Jag har redan i inledningen av mitt anförande (12.1) framhållit, att jag inte kan förorda att det föreslagna fondsystemet genomförs. Jag vill hänvisa till de skäl för mitt ställningstagande som jag då anförde. I det sammanhanget nämnde jag emellertid också, att jag avser att återkomma till frågan om förnyad utredning rörande tänkbara system för den kostnadsfördelning, som förutsätts vid en mera omfattande

utvidgning av privilegiegrunderna. Att jag anser en fortsatt utredning viktig hänger bl. a. samman med, att inte heller den av kommittén föreslagna konstruktionen skulle medföra fördelar för alla de grupper som bör komma i fråga för förbättringar. Jag tänker då främst på dem som är arbetslösa eller genomgår arbetsmarknadsutbildning. Jag syftar också på dem som inte kan utnyttja den föreslagna möjligheten att spara semester på grund av att de byter arbetsgivare innan det blir aktuellt att ta ut den samlade ledigheten.

Även om sålunda förslaget att vidga rätten att tjäna in semester vid ledighet inte i sin helhet nu kan genomföras bör det emellertid vara möjligt att i flera hänseenden redan nu genomföra förbättringar för arbetstagarna. Jag vill i detta sammanhang hänvisa till att några remissinstanser på arbetsgiversidan har föreslagit att kommittéförslaget i detta hänseende genomförs utan att samtidigt något fondsystem införs (12.1).

Utgångspunkten bör enligt min mening vara, att arbetsgivaren skall vara skyldig att svara för semesterlönen för sådan frånvaro från en anställning som arbetsgivaren normalt bör ha att räkna med. Med en sådan utgångspunkt bör utrymme finnas för att förbättra möjligheterna att tjäna in semester vid sjukdom genom att i rimlig utsträckning förlänga privilegietiden. Även när det gäller föräldraledighet finns anledning att förstärka arbetstagarnas rätt till semesterförmåner. Att ledighet för smittobärare inte i dag grundar rätt till semester anser jag vara en brist som bör avhjälpas. Slutligen har jag den uppfattningen, att ledighet under begränsad tid för studier som har samband med eller anknytning till den anställdes ställning som arbetstagare bör privilegieras i semesterhänseende. I fråga om den militära grundutbildningen och motsvarande vapenfri tjänst kan jag däremot i huvudsak ansluta mig till den avvisande hållning som har intagits av flertalet av de remissinstanser som har uttalat sig i frågan. Även denna fråga får behandlas i samband med det fortsatta utredningsarbetet.

Mot bakgrund av vad jag nu har anfört avser jag att närmare gå in på de ändringar i privilegieringsreglerna som jag tänker föreslå.

12.5.2 Sjukdom m. m.

Som jag har angett i det föregående jämföras enligt SemL med arbetad dag sådan dag då arbetstagaren under pågående anställning har varit oförmögen till arbete på grund av sjukdom. När arbetsoförmågan inte har föranletts av yrkesskada är privilegietiden begränsad till 90 dagar. Begränsningen hänger samman med att 90-dagarstiden är samordningstid vid tillämpning av AFL och lagen om yrkesskadeförsäkring. Under denna tid utgår ersättning från den allmänna försäkringen, oavsett sjukdomsorsaken. Först därefter ersätts yrkesskada enligt lagen om yrkesskadeförsäkring. En olägenhet med nuvarande ordning är, att semesterförmånerna kan bli olika stora, beroende på om yrkes-

skada eller annan sjukdom inträffar först. Den som först drabbas av yrkesskada som tvingar honom att vara borta från arbetet under 90 dagar har därigenom tagit i anspråk privilegieutrymmet och får inte som semestergrundande räkna senare infallande sjukdomstid. Har däremot annan sjukdom inträffat före yrkesskadan, får arbetstagaren tillgodo-räkna sig såväl den förstnämnda sjukfrånvaron som sjukledighet på grund av yrkesskada.

Även om det kan synas otillfredsställande att tillfälligheter på detta sätt skall avgöra semesterförmånernas omfattning, har man ansett att de praktiska vinsterna med samordningen är så stora, att de nämnda bristerna bör accepteras. Det alternativ som har funnits har nämligen varit att helt skilja på yrkesskada och annan sjukdom samt att, när arbetstagaren önskar det, vid all frånvaro på grund av sjukdom utreda huruvida yrkesskada föreligger.

Den nuvarande begränsningen av den privilegierade sjukdomstiden till 90 dagar har gällt sedan år 1954, då också annan sjukdom än sådan som har förorsakats av yrkesskada gjordes semestergrundande. Av semesterkommitténs betänkande framgår att huvuddelen av antalet sjukdagar faller inom 90-dagarstiden (SOU 1975: 88 s. 212). Enligt RFV:s statistik från år 1972 var omkring 2,5 milj. sjukpenningförsäkrade sjukskrivna det året. Av dessa var omkring 162 000 sjukskrivna i mer än 90 dagar och 46 500 sjukskrivna under eller längre tid än ett år. Av de under 1975 gjorda ca 150 000 skadeanmälningarna enligt yrkesskade-försäkringen avsåg omkring 90 % kortare ersättningstid än 90 dagar och reglerades därför genom den allmänna försäkringen (prop. 1975/76: 197 s. 66).

Jag har redan framhållit att det enligt min mening bör vara möjligt att utvidga den semesterlönegrundande frånvarotiden för sjukdom i allmänhet, utan att en försäkringsmässig kostnadsfördelning samtidigt införs. De statistiska uppgifter som jag nyss har redovisat ger klart vid handen, att endast en mycket liten del av arbetstagarna är frånvarande på grund av sjukdom under längre tid än 90 dagar. Det är vidare enligt min mening allmänt sett rimligt att en arbetstagare ges rätt till full betald semester, även om det skulle inträffa att han under intjänandeåret har varit sjukledig under längre tid än nuvarande 90 dagar. Genom en förlängning av den semesterlönegrundande frånvarotiden kan vidare uppnås den fördelen, att viss del av denna tid reserveras för sjukdom i allmänhet, även om frånvaro på grund av arbetsskada inträffar först, eftersom frågan huruvida yrkesskada föreligger skall avgöras efter samordningstidens utgång. I avvaktan på resultatet av ett fortsatt utredningsarbete bl. a. beträffande en framtida semesterlöne-fond bör dock förlängningen begränsas till en fördubbling av nuvarande tid till 180 dagar.

Jag vill i detta sammanhang erinra om att den nuvarande yrkesskade-

försäkringslagen fr. o. m. den 1 juli 1977 ersätts med en lag om arbetsskadeförsäkring (prop. 1975/76: 197, SfU 40, rskr 377 SFS 1976: 380). Enligt denna utgår i princip full ersättning för inkomstbortfall för den som drabbas av skada i sitt arbete. Den nuvarande samordningen med AFL under de första 90 dagarna behålls (3 kap. 1 §).

Jag föreslår sålunda att ledighet på grund av sjukdom skall vara semesterlönegrundande, i den mån ledigheten under intjänandåret inte överstiger 180 dagar. Föreligger arbetsskada skall den nämnda begränsningen inte gälla. Någon ändring föreslås inte i fråga om behandlingen i semesterhänseende av de första 90 dagarna av en sjukdomsperiod. Oavsett om frånvaron beror på arbetsskada eller annan sjukdom, inräknas den tiden i den för sjukdom i allmänhet angivna 180-dagarsperioden. En särskild bestämmelse av denna innebörd bör tas in i lagen. Den semesterlönegrundande tid som kvarstår efter samordningstidens utgång kommer däremot att vara semesterlönegrundande vid sjukdom i allmänhet, även om arbetstagaren har varit frånvarande under hela 180-dagarsperioden på grund av yrkesskada. De förut berörda nackdelarna med samordningen från semestersynpunkt minskas alltså i de fall då arbetstagaren är frånvarande av arbetsskadeskäl under en längre period.

12.5.3 Föräldraledighet

Enligt 7 § andra stycket 1963 års SemL jämföras med arbetad dag sådan dag då arbetstagaren i samband med havandeskap eller barnsbörd har varit borta från arbetet. Även i detta fall gäller en begränsning till 90 dagar. Den är knuten till havandeskapet resp. barnsbörden och inte till kvalifikationsåret. Bestämmelsen är tillämplig endast på kvinnlig arbetstagare.

Föräldraförsäkringen har nyligen varit föremål för översyn och ändringar. I betänkandet Förkortad arbetstid för småbarnsföräldrar (SOU 1975: 62) föreslog familjestödsutredningen bl. a. en lag om rätt till föräldraledighet, förlängning av heltidsledigheten i föräldraförsäkringen, föräldrapenning i samband med sjukdom hos barnet eller barnets ordinarie vårdare samt förlängning av rätten till föräldrapenning för adoptivföräldrar. I det sammanhanget föreslog utredningen vidare sådan ändring i 7 § andra stycket 1963 års SemL, att den tid då arbetstagare i samband med barns födelse har avhållit sig från arbetet skulle grunda rätt till semester. Detta föreslogs gälla beträffande manlig likaväl som kvinnlig arbetstagare. Privilegietiden föreslogs höjd från 90 till 120 dagar. Under remissbehandling av familjestödsutredningens betänkande yttrade sig endast ett fåtal remissinstanser över förslaget till ändring i gällande semesterlag. Dessa ställde sig emellertid positiva till förslaget. LO föreslog att även ledighet vid barns och vårdares sjukdom gjordes semestergrundande.

Frågan om ändring i semesterlagstiftningen togs inte upp i den seder-

mera framlagda propositionen om utbyggnad av föräldraförsäkringen m. m. Skälet till detta var att denna fråga hade tagits upp också i semesterkommitténs förslag (jfr prop. 1975/76: 133 s. 25).

Jag delar självfallet familjestödsutredningens och semesterkommitténs uppfattning, att skillnad inte bör göras mellan manliga och kvinnliga arbetstagare när det gäller rätten att som semesterlönegrundande få räkna föräldraledighet i samband med bl. a. barns födelse. Den hittillsvarande bestämmelsen i semesterlagen står i strid mot den förändring som på senare tid har skett i fråga om synen på föräldrarnas gemensamma ansvar för och delaktighet i vården av barnen. Semesterlagstiftningens privilegieringsregler bör anpassas till den ordning som gäller inom föräldraförsäkringen. Jag vill erinra om att riksdagen på grundval av prop. 1976/77: 38 har beslutat om sådan ändring av 7 § andra stycket 1963 års SemL, att bestämmelsen fr. o. m. den 1 januari 1977 blir tillämplig även på barnets fader. I familjer där föräldrarna delar ledigheten mellan sig innebär detta att den nuvarande ledigheten i samband med barns födelse till allra största delen kommer att kunna bli semesterlönegrundande. Som jag tidigare har nämnt har semesterkommittén föreslagit att all tid då föräldrapenning utgår skall vara semestergrundande, oavsett om det är mannen eller kvinnan som utnyttjar rätten till föräldraledighet eller ledigheten fördelas mellan dem, samt att rätten skall utsträckas till att avse också adoptiv- och fosterföräldrar. Även för egen del anser jag att bestämmelserna om semesterlönegrundande frånvaro i princip bör anknytas till frånvaro som berättigar till föräldrapenning.

De ändringar som bl. a. till följd av familjestödsutredningens betänkande nyligen har genomförts i AFL innebär bl. a. följande (prop. 1975/76: 133, SfU 30, rskr 283, SFS 1976: 279). Försäkrad förälder som är inskriven hos allmän försäkringskassa har rätt till föräldrapenning i samband med barns födelse under högst 210 dagar sammanlagt för båda föräldrarna. Fosterföräldrar jämställs i detta hänseende med föräldrar. Adoptivföräldrar har från den dag de får barnet i sin vård rätt till föräldrapenning under 210 dagar, om barnet är under sju år och, beroende på om föräldrarna är förvärvsarbetande eller inte, 45 eller 20 dagar, om barnet har fyllt sju men inte tio år. Utöver de fall som jag nu har berört utgår föräldrapenning för tillfällig vård av barn, när föräldern behöver avstå från förvärvsarbete i samband med sjukdom hos barnet eller dess vårdare och i vissa andra fall. Föräldrapenning utgår i dessa fall under 12—18 dagar, beroende på antalet barn i familjen. De återgivna reglerna i föräldraförsäkringen gäller fr. o. m. den 1 januari 1977. Fr. o. m. samma dag gäller vidare lagen (1976: 280) om rätt till föräldraledighet.

För egen del är jag av den principiella uppfattningen, att ledighet under vilken arbetstagaren har rätt till föräldrapenning bör grunda rätt

till semesterlön. Jag anser likväl — med hänsyn till att den enskilde arbetsgivaren svarar för semesterlönen vid föräldraledighet — att en begränsning bör föreskrivas såvitt gäller föräldrapenningen i samband med barns födelse eller adoption. Som jag förut har nämnt föreslog familjestödsutredningen att 120 dagar gjordes semesterlönegrundande. Förslaget tillstyrktes av remissinstanserna. Mot bakgrund av den hittills genomförda utbyggnaden av föräldraförsäkringen anser även jag en period av 120 dagar lämpligt avvägd. Den innebär en förlängning med en månad av nuvarande semesterlönegrundande tid. För det fall föräldrarna skulle välja att dela föräldraledigheten mellan sig, kan denna i sin helhet bli semesterlönegrundande. Med den lösning som jag nu har förordat föregriper man inte den närmare utformningen av en kommande förlängd föräldraledighet.

Enligt min mening bör den föreslagna tiden om 120 dagar förlängas i fråga om ensamstående förälder. I detta fall bör 180 dagar av ledighet med föräldraförsäkring göras semesterlönegrundande. Med ensamstående förälder bör i detta sammanhang avses sådan förälder som saknar möjlighet att dela föräldraledigheten med annan. Enligt 20 kap. 2 § andra stycket AFL (i dess lydelse enligt SFS 1976: 279) samt 1 § andra stycket lagen (1976: 280) om rätt till föräldraledighet anses som förälder vid tillämpning av bestämmelserna om föräldrapenning och föräldraledighet även den med vilken förälder är eller har varit gift eller har eller har haft barn, om de stadigvarande sammanbor. I dessa fall kan alltså föräldrapenningen och föräldraledigheten delas mellan de båda sammanboende och den längre privilegieringstiden om 180 dagar är inte tillämplig.

Jag förordar sålunda att ledighet i samband med barns födelse eller adoption, som ger rätt till föräldrapenning, blir semesterlönegrundande under en tid av 120 dagar eller, i fråga om ensamstående förälder, under en tid av 180 dagar. Fosterföräldrar som är berättigade till föräldrapenning blir i semesterlönehänsende likställda med föräldrar. De tidsperioder som jag nu har föreslagit bör knytas till barnets födelse eller adoption och inte till intjänandeåret.

Föräldraledighet för tillfällig vård av barn bör, som LO har påpekat, likaså göras semesterlönegrundande. I detta fall saknas enligt min mening anledning att begränsa tiden, eftersom föräldrapenningen utgår under endast ett fåtal dagar. Inte heller bör nu berörd tid räknas in i den semesterlönegrundande frånvaron i samband med barns födelse eller adoption.

Rätt till föräldraledighet i samband med barns födelse är i princip förbehållen arbetstagare som har varit anställd viss tid hos arbetsgivaren. Enligt 4 § lagen om rätt till föräldraledighet har dock kvinnlig arbetstagare alltid rätt till ledighet i samband med barns födelse under sex veckor före och sex veckor efter nedkomsten. Även den sist nämnda ledig-

heten bör liksom hittills vara semesterlönegrundande. Genom att knyta privilegieringen — inom förut angiven tidsbegränsning — till ledighet som föreskrivs i lagen om föräldraledighet, erhålls enligt min mening det önskade resultatet.

12.5.4 Risk för överförande av smitta

Arbetstagare som är frånvarande på grund av risk för överförande av smitta får inte enligt 1963 års SemL räkna sådan frånvarotid som privilegierad.

I lagen om ersättning åt smittbärare föreskrivs med stöd av vissa bestämmelser i bl. a. smittskyddslagen (1968: 231, ändrad senast 1975: 101) om ersättning i viss ordning åt smittbärare, som på grund av myndighets ingripande underkastas observation eller isolering eller i övrigt inskränkningar i fråga om arbetet i syfte att förekomma spridning av smitta. Med smittbärare avses därvid den som, utan att därigenom ha förlorat arbetsförmågan, har en smittosam sjukdom eller annars är smittoförande samt den som misstänks för smitta. *Tillfällig smittbärare* har rätt till ersättning för inkomstbortfall motsvarande sjukpenningen under högst 90 dagar. För den som är tillförsäkrad lön av allmänna medel minskas ersättningen i motsvarande mån. För *kronisk smittbärare* motsvarar ersättningen vad som i det särskilda fallet bedöms som skäligt.

Semesterkommittén föreslår att semesterlön skall kunna tjänas in under den tid arbetstagaren är ledig från arbetet på grund av risk för överförande av smitta. Förslaget, som har godtagits av remissinstanserna, är enligt min mening välmotiverat. Den frånvaroanledning som det här gäller står nära sjukfrånvaron och bör därför behandlas på samma sätt som denna. Från kostnadssynpunkt torde en komplettering av den semestergrundande frånvaron med ledighet vid risk för överförande av smitta vara marginell. Längden av den semesterlönegrundande frånvarotiden bör vara densamma som vid sjukdom i allmänhet.

Jag föreslår sålunda att ledighet på grund av risk för överförande av smitta skall grunda rätt till semesterlön, om arbetstagaren har varit berättigad till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare. Detta bör gälla i den mån frånvaron under intjänandeåret inte har överstigit 180 dagar.

12.5.5 Ledighet för utbildning

Inte heller ledighet för utbildning ger enligt gällande semesterlagstiftning i allmänhet rätt till semester. Detta är emellertid fallet när viss utbildningstid enligt bestämmelser i annan lagstiftning skall jämföras med 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. Skyddsombud tjänar likaså in semester även under utbildningstid.

Enligt det framlagda kommittéförslaget 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 att semesterlön beräknas på i första hand den lön som betalas för arbetad tid.

Den fråga som jag nu avser att ta upp är den, om ledighet för utbildning i andra fall än de nu berörda bör grunda rätt till semesterlön.

Den lagstadgade rätten till ledighet för utbildning är vidsträckt. Några begränsningar gäller inte i fråga om utbildningens art och längd. Den s. k. studieledighetslagen reglerar bara själva ledigheten. Betalning utgår i första hand enligt de nyligen införda systemen för vuxenstudiestöd och utbildningsbidrag inom arbetsmarknadsutbildningen.

Semesterkommittén föreslår till en början, som jag tidigare har nämnt, att semesterlön skall tjänas in under den tid arbetstagaren är ledig för utbildning och samtidigt erhåller timstudiestöd, dagstudiestöd i form av inkomstbidrag eller vuxenstudiebidrag. Jag hyser stor förståelse för att sådan ledighet görs semesterlönegrundande. Vägande skäl kan i och för sig anföras för att även den s. k. bristyrkesutbildningen inom arbetsmarknadsutbildningen ger rätt till semesterlön. Den kan nämligen i viss mån jämföras med studiestödet till vuxna. I detta fall kan arbetstagaren formellt stå kvar i sin anställning under utbildningen och bidraget skall motsvara inkomstbortfallet. Kommittén har emellertid ansett att frågan om semesterlön i detta senare fall måste ses i samband med frågan om semesterrätten vid arbetslöshet och andra former av arbetsmarknadsutbildning och den har därför inte funnit skäl att bryta ut bristyrkesutbildningen till särskild behandling. Frågan om särskild semesterlön vid arbetsmarknadsutbildning liksom vid arbetslöshet borde

prövas i samband med frågan om inrättande av en generell fond för all semesterlön. Jag delar den uppfattningen.

Mot bakgrund av vad jag nu har anfört bör till en början övervägas att låta arbetstagare som är ledig för utbildning och därvid erhåller timstudiestöd, inkomstbidrag eller vuxenstudiebidrag enligt studiestödslagen få räkna sådan tid som semesterlönegrundande.

Timstudiestöd, dagstudiestöd i form av inkomstbidrag samt vuxenstudiestöd har så till vida särskild anknytning till arbetslivet som det endast kan utgå till arbetstagare. För rätt till vuxenstudiebidrag krävs f. ö. minst fyra års förvärsarbete. I fråga om nu berörda former av vuxenstudiestöd vill jag i detta sammanhang även nämna följande.

Ett viktigt motiv till att man införde de nya studiestöden för vuxna var önskemålet att förbättra de korttidsutbildades möjligheter att bedriva studier. *Timstudiestöd* kan endast utgå för studietimme som motsvarar arbete som den studerande har tagit ledighet från. Det krävs också att han förlorar arbetsinkomst under ledigheten. Timstudiestöd kan utgå endast om antalet bidragsberättigade studietimmar uppgår till minst tio under två på varandra följande kvartal. Timstudiestöd kan inte utgå för mer än 35 studietimmar under en sådan period. Det totala belopp som högst kan utgå i timstudiestöd i hela landet bestäms av riksdagen för viss tidsperiod i sänder. För budgetåret 1976/77 finns medel som motsvarar ca 29 000 hela stöd om 35 studietimmar. De för ett budgetår tillgängliga medlen för timstudiestöd fördelas av CSN mellan länen i landet. Nämnden skall därvid beakta bl. a. förekomsten av korttidsutbildade och frekvensen av skiftarbete. Vuxenutbildningsnämnden i länet prövar ansökan om timstudiestöd. Vid beviljande av timstudiestöd skall företrädare ges åt arbetstagare med särskilt svåra arbetsförhållanden, exempelvis komplicerad skiftgång och mycket obekvämt arbetstid. Särskild hänsyn bör också tas till dem som har tunga och slitsamma arbeten oavsett hur deras arbetstid är förlagd. Finns medel tillgängliga sedan stöd har utgått till arbetstagare med särskilt svåra arbetsförhållanden, skall företrädare ges åt arbetstagare med kort tidigare utbildning framför arbetstagare som har längre utbildning. *Dagstudiestöd* (inkomst- och inkomstbidrag) kan utgå till deltagare i ämneskurs vid folkhögskola. Stödet kan utgå för minst två och högst fem kursdagar. Det förutsätts för att inkomstbidrag skall utgå att den studerande förlorar arbetsinkomst på grund av att han deltar i ämneskurs viss dag. De bidragsberättigade kursdagarna skall infalla under högst två på varandra följande kvartal. Det totala belopp som högst kan utgå i dagstudiestöd i hela landet bestäms av riksdagen för viss tidsperiod i sänder. För budgetåret 1976/77 finns medel som motsvarar ca 9 500 hela stöd om fem dagar. Dagstudiestöd beviljas efter samma grunder som timstudiestöd av vuxenutbildningsnämnden i länen. *Vuxenstudiebidrag*, som utgör bidragsdelen i det s. k. särskilda vuxenstudiestödet, utgår såväl vid heltids-

som deltidsstudier. Studiestödet kan beviljas för högst två kalenderhalvår i sänder. Särskilda vuxenstudiestöd beräknas för deltidsstuderande för varje period om 15 dagar. Det belopp som högst kan utgå i form av särskilda vuxenstudiestöd bestäms av riksdagen för viss tidsperiod i sänder. För budgetåret 1976/77 finns medel anslagna som motsvarar 8 100 vuxenstudiestöd för ett års (nio månaders) heltidssstudier. Antalet personer som under denna tid får stödet kan dock antas bli betydligt fler, eftersom många kommer att få det för studier under kort tid. Vid val mellan sökandena gäller att företräde skall ges åt sökande som har störst behov av utbildning och stöd. Avser ansökan studier på grundskole- eller gymnasieskolenivå skall särskild hänsyn tas till om sökanden har kort tidigare utbildning, är handikappad eller i övrigt, t. ex. på grund av skiftarbete, har särskilt svårt att bedriva studierna på fritid. Vidare tas hänsyn till antalet år på arbetsmarknaden. Även betungande försörjningsbördor spelar roll. Ansökningar om särskilt vuxenstudiestöd handläggs av vuxenutbildningsnämnderna. Utbetalning sker genom försäkringskassan.

Det nu berörda studiestödet för vuxna har utformats från delvis andra utgångspunkter än de som ligger till grund för det tidigare 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. Framför allt skall genom reformen de äldre korttidsutbildade 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.

Det framgår av vad jag nu har anfört, att vuxenstudiestödet i form av timstudiestöd, dagstudiestöd och särskilt vuxenstudiestöd främst är 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. Studiestödet har stark anknytning till arbetslivet och utgör ersättning för inkomstbortfall under studietiden. Den anknytning av semesterprivilegieringen till vuxenstudiestödet som har föreslagits i betänkandet innebär samtidigt att en klar gränsdragning sker gentemot andra former av studiestöd. Jag föreslår därför i likhet med semesterkommittén, att ledighet för utbildning görs semesterlönegrundande i den mån arbetstagaren har erhållit timstudiestöd, inkomstbidrag eller vuxenstudiebidrag enligt studiestödslagen. Jag kan däremot inte tillmötesgå de remissinstanser som "av rättviseskäl" förordat privilegiering av ledighet även i de fall då arbetstagaren i stället har

erhållit studiemedel. Den ordning som jag nu har föreslagit innebär att ytterligare steg tas mot förverkligande av principerna i den av Sverige ratificerade ILO-konventionen (nr 140) om betald ledighet för studier (jfr prop. 1975: 63).

En särskild typ av utbildning är den fackliga utbildningen. Denna har i allmänhet viss nära anknytning till arbetslivet. Sådan utbildning har också gynnats i skilda hänseenden. Enligt lagen om arbetstagares rätt till ledighet för studier fordras i allmänhet för ledighet att arbetstagaren har varit anställd viss tid hos arbetsgivaren. Detta gäller emellertid inte när arbetstagaren vill delta i facklig utbildning. Arbetsgivarens möjlighet att skjuta upp ledigheten är avsevärt mindre vid facklig utbildning än annars. Grunden för särbehandlingen är att den pågående reformeringen av arbetslivet ställer betydande krav på arbetstagarna och deras organisationer, varför behovet av facklig utbildning är särskilt angeläget.

Semesterkommittén föreslår att semesterlön skall kunna tjänas in när arbetstagare är ledig för utbildning som till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor och rätt till semesterlön inte förvärvas enligt annan lag. Formuleringen av studieändamålet är densamma som i 3 § i studieledighetslagen. Vad som åsyftas är inte bara rent facklig utbildning utan även utbildning som har samband med facklig verksamhet. Utbildningen får alltså även avse förhållanden som mera allmänt rör de anställdas ställning som arbetstagare.

Förslaget har i allmänhet godtagits av remissinstanserna. I ett yttrande framhålls dock att betydande svårigheter kan uppkomma, när det gäller att bestämma vad som avses med facklig utbildning.

Jag anser i likhet med kommittén att ledighet för facklig utbildning bör grunda rätt till semesterlön. Detta bör gälla när utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor. Med anledning av påpekandet om tolkningssvårigheter vill jag betona, att den föreslagna bestämmelsen bör ges samma tolkning som motsvarande bestämmelse i studieledighetslagen. Utanför bestämmelsen faller bl. a. sådan verksamhet som inte kan sägas ha någon anknytning till förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare som sådant. Den praxis som utbildas i arbetsdomstolen (AD) vid tillämpning av 3 § andra stycket studieledighetslagen bör sålunda bli direkt tillämplig vid tolkningen av semesterlagstiftningens bestämmelse. Även om tolkningssvårigheter inte alltid kan undvikas, anser jag dock inte invändningen vara av sådan art att förslaget inte bör genomföras.

Till ledning för bestämmelsens tolkning vill jag erinra om de uttalanden min företrädare gjorde i prop. 1974: 148 med förslag till lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (s. 96). Han anförde där följande beträffande det förut nämnda undantaget från kravet på kvalifikationstid.

Undantaget gäller inte bara rent facklig utbildning utan även utbildning som avser med facklig verksamhet sammanhängande frågor. Den utbildning som sålunda omfattas av 3 § andra stycket är inte bara utbildning i frågor som direkt rör arbetstagarens intressen i förhållande till den enskilde arbetsgivaren. Utbildningen får avse även förhållanden som mera allmänt rör de anställdas ställning såsom arbetstagare. Utbildningen kan avse traditionella fackliga uppgifter som förhandlingar, företagsnämndsarbete etc. men också uppgifter som genom de senaste årens lagstiftning har lagts på de fackliga organisationerna, t. ex. i fråga om anställningstrygghet, arbetsmiljö och representation i företagens eller myndigheternas styrelser. Genom studieledighetsreformen ges nya uppgifter åt de s. k. studieorganisationerna, vilket självfallet ställer krav på utbildning av de arbetstagare som anförtros de nya uppgifterna. Ytterligare betydande uppgifter väntar de fackliga företrädarna då det gäller att skapa ett vidgat arbetstagarinflytande i frågor som berör dem nära och dagligen. Detta måste också återspeglas i de ämnen, som tillförs den fackliga utbildningen. Den föreslagna lagtexten innehåller en bestämmelse som innebär att utbildningen endast till väsentlig del behöver avse de ämnesområden som jag nu har antytt. Denna bestämmelse syftar till att skapa en möjlighet för utbildningsarrangörerna att inom rimliga gränser förena den mera specialinriktade utbildningen med avsnitt av mera grundläggande natur, t. ex. i matematik och ekonomi, för att arbetstagaren skall få den bakgrund som fordras för att han på ett mera allsidigt sätt skall kunna tillgodogöra sig utbildningen i övrigt. Jag vill erinra om vad jag i den allmänna motiveringen har anfört om att med facklig utbildning också bör kunna förstås sådan information om arbetsplatsens olika frågor som företrädesvis riktas till nyanställd personal. I övrigt vill jag beträffande begreppet facklig utbildning hänvisa till de uttalanden som gjordes i samband med tillkomsten av lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (prop. 1974: 88 s. 154 f.).

Till detta kan läggas att den utbildning som blir en följd av den nya medbestämmanderättslagstiftningen av naturliga skäl hör hemma i detta sammanhang.

I fråga om privilegieringen av ledighet på grund av militärtjänst m. m. föreslår jag, som jag tidigare har nämnt, i huvudsak inte någon ändring i förhållande till vad som nu gäller. Bestämmelserna bör utformas på sådant sätt, att privilegieringen omfattar även tjänstgöring som avses i 9 a § andra stycket krigssjukvårdslagen (1966: 52). I det nämnda lagrummet avses utbildning och övning för sådan tjänst som under krig kan åläggas med stöd av gällande tjänsteplikt för medicinalpersonal (jfr 8 § samma lag). Den nu nämnda tjänstgöringsskyldigheten har ytterst sin grund i värnpliktslagen.

Jag har nu redogjort för de olika former av ledighet som enligt min mening bör vara semesterlönegrundande i den nya semesterlagen. I detta hänseende vill jag endast tillägga, att arbetstagare, i likhet med vad som nu gäller, inte bör intjäna semesterlön under frånvarotid som infaller efter det att han har varit oavbrutet frånvarande från arbetet på grund av sjukdom under mer än två intjänandear.

Avslutningsvis vill jag ta upp en särskild fråga, som är gemensam för den semestergrundande frånvaron. Reglerna i 1963 års SemL om privilegierad frånvaro har som jag nämnt ett undantag. I 7 § tredje stycket sägs nämligen att sjukdom och därmed jämställd frånvarotid inte skall räknas som arbetad tid, om det är uppenbart att det inte har 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. Som jag tidigare anfört har numera undantaget i 7 § tredje stycket 1963 års SemL kommit att inskränkas vid permittering genom ett tillägg till 21 § tredje stycket anställningsskyddslagen. Semestern tjänas nämligen också in vid sjukdom eller när annan semestergrundande frånvaro inträffar när permittering varat längre än 14 dagar i sträck eller mer än 30 dagar under samma kalenderår.

Av kommittéförslaget följer att semesterlön tjänas in, när permitteringslön utgår enligt lag eller avtal. Permitteringslön utgår i normalfallet enligt avtal under karensdagarna i arbetslöshetsförsäkringen, dvs. fem dagar under högst fem kalenderveckor. Ett undantag motsvarande det som nu finns i tredje stycket SemL skulle alltså endast komma att täcka den tid då permitteringslön inte skall utgå enligt lag eller avtal.

Semesterkommittén har bl. a. av nu nämnda skäl ansett, att undantagsbestämmelsen inte bör föras över till den nya semesterlagen. Jag delar den uppfattningen. Semesterlön bör alltså tjänas in vid semestergrundande frånvaro, oavsett om arbetsgivaren hade kunnat ge arbetstagaren arbete eller ej under frånvarotiden.

12.6 Rätt att spara semester

12.6.1 Inledning

Enligt 1963 års SemL skall all semester som har förvärvats under kvalifikationsåret utgå under det närmast följande året. Har semesteråret gått till ända utan att arbetsgivaren har 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. Enligt kollektivavtal på den statliga och den kommunala sektorn finns möjlighet att förlägga semester under de fem första månaderna närmast efter semesteråret.

Semesterkommittén, som har haft i uppdrag att undersöka olika lösningar i fråga om utformningen av en femveckorssemester, anför att man i samband med en ökning av semestern från fyra till fem veckor kan 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 enligt kommittén därigenom utnyttjas mera fritt. Man pekar på att det från löntagarhåll har visats intresse för att den femte semesterveckan skall kunna samlas upp under ett antal år för att sedan läggas ut till en längre sammanhängande ledighet för t. ex. studier, resor eller andra intressen som kräver mera tid än som ryms inom den vanliga semestern. Kommittén förslår 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 sålunda ta ut tio veckors semester, inkl. den ordinarie semestern. Den av kommittén föreslagna rätten att spara semesterdagar kan endast utnyttjas av sådana anställda som stannar kvar i anställning hos samma arbetsgivare, eftersom det inte finns någon anordning för att föra över semesterlön från anställning hos en arbetsgivare till anställning hos en annan. Kommittén anser det lämpligt att en på detta sätt begränsad rätt att spara semester provas någon tid varefter erfarenheterna får visa om rätten bör utvidgas. Den närmare innebörden av kommittéförslaget är följande.

Kommittén 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 inte träffas om att mer än en vecka av femveckorsledigheten 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. Endast betalda semesterdagar kan sparas. I fråga om beräkningen av antalet betalda ledighetsdagar bygger kommittéförslaget på förutsättningen att semesterlön för arbetad tid betalas av arbetsgivaren och s. k. särskild semesterlön för semesterlönegrundande frånvarotid betalas ut genom fonden. Har arbetstagaren haft lön under hela intjänandeåret och har han endast varit ledig av anledning som är semesterlönegrundande får han rätt till 25 betalda semesterdagar och kan alltså spara en vecka (fem dagar) av dessa till ett kommande semesterår. Har arbetstagaren varit anställd mot lön under kortare tid, minskas i motsvarande mån antalet betalda semesterdagar. Detsamma gäller om arbetstagare har varit ledig utan lön under någon del av intjänandeåret och det inte har varit fråga om semesterledighet eller semestergrundande frånvaro.

En arbetstagare som vill spara semesterdagar skall enligt förslaget begära det hos arbetsgivaren inom en månad efter det att arbetstagaren har fått veta tidpunkten för huvuddelen av årets semester. När arbetsgivaren har fått meddelande om att en arbetstagare vill spara vissa semesterdagar, skall han innehålla semesterlönen för de dagar som skall

sparas. Sparandet förutsätter att arbetsgivaren känner till hur stor fordran arbetstagaren har hos fonden för semestergrundande frånvaro, vilket framgår av den avi som arbetstagaren får från försäkringskassan i början av juni.

Semesterdagar som har sparats skall enligt kommittéförslaget läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då de skulle ha utgått i vanliga fall. Arbetsgivaren skall vara skyldig att lägga ut den uppsamlade semesterledigheten innan denna tid har löpt ut. Rätten att spara semesterdagar föreslås vara fri inom de angivna gränserna, så att arbetstagaren kan skjuta upp ett par semesterdagar till nästa semesterår eller också samla ihop 25 semesterdagar efter fem år. 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. Förläggningen av uppskjuten semesterledighet föreslås ske enligt samma regler som gäller för den vanliga semestern. Utläggningen blir alltså i första hand en förhandlingsfråga. 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 förslaget kan arbetstagaren vidare alltid kräva, att den uppskjutna semesterledigheten skall förenas med hela den ordinarie semesterledigheten under året. 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 detta föreslås att semesterledighet inte får sparas på nytt från det semesterår då sparade semesterdagar har tagits ut.

I fråga om semesterlöneberäkningen vid uttag av sparade semesterdagar föreslår semesterkommittén att man skall utgå från arbetstagarens lön då dessa läggs ut. Semesterlönen blir därigenom normalt värde- och standardsäker. Samma grunder skall tillämpas vid beräkningen i detta fall som vid beräkning av den vanliga semesterlönen. De som har vecko- eller månadslön skall alltså ha sin ordinarie lön under den tid de sparade dagarna utgår. Har arbetstagaren haft ett rörligt tillägg av något slag vid sidan av sin fasta tidlön, skall semesterlön beräknas särskilt på den delen enligt procentregeln. 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 utom semesterledighet under intjänandeåret. När semesterlön för sparade semesterdagar räknas ut enligt procentregeln, skall all

frånvarotid under intjänandeåret särbehandlas antingen den är semestergrundande eller ej. 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. För varje frånvarodag ökas den under intjänandeåret erhållna lönen med arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst under det intjänandeår som föregår det aktuella semesteråret. Har arbetstagaren inte haft någon lön i anställningen, skall tillägget grundas på den sannolika inkomsten under intjänandeåret. Beräkningen av semesterlönen skall slutligen ske också med hänsyn till samma andel av heltid som gällde för arbetstagaren under det intjänandeår till vilket de sparade semesterdagarna hänför sig. Genom kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits av central arbetstagarorganisation skall avvikelser få göras från semesterlöneberäkningen enligt lagen.

Förslaget att arbetstagare skall kunna spara viss semesterledighet har mottagits positivt av de flesta av remissinstanserna. Enligt LO utgör förslaget en utmärkt lösning på de krav och önskemål, som har framkommit under senare år om en ordentlig långledighet med längre jämna mellanrum. Förslaget anges i denna del ha mottagits väl av LO-förbunden. LO vill dock samtidigt påpeka att utformningen medför att den som är anställd inom byggnads- och anläggningsindustrin i praktiken inte omedelbart kommer att få del av denna förmån, eftersom branschen tillämpar objektanställning. En möjlighet att lösa detta problem anges emellertid vara att förbunden i denna bransch träffar överenskommelser om särskilda branschregler. LO framhåller vidare att den som byter anställning befinner sig i samma situation som anläggningsarbetarna. Organisationen ifrågasätter om det inte bör göras en justering av förslaget om hopsparande av semester för det fall arbetstagaren stannar inom en koncern. I detta fall bör den enskilde arbetstagaren i likhet med vad som gäller inom viss annan lagstiftning få rätt att tillgodoräkna sig anställning inom hela koncernen. På samma sätt bör den som är anställd inom den offentliga sektorn få tillgodoräkna sig olika anställningar.

Kammarrätten i Göteborg menar att förslaget är väl avvägt och bör kunna ge erfarenheter för en prövning längre fram av ytterligare möjligheter att sammanföra semesterdagar till längre semesterperioder. Det förhållandet att förslaget i praktiken kommer att få betydelse endast för en mindre del av arbetstagarna, nämligen dem som inte bytt anställning under spartiden, bör enligt kammarrätten inte vara skäl att avstå från förslaget. AMS finner den föreslagna möjligheten till ökad flexibilitet i semesteruttaget över en längre tidsperiod vara av intresse också från allmänna arbetsmarknadssynpunkter. Man kan enligt styrelsen tänka sig att ett utbyggt sådant system vid behov kompletteras med särskilda stimulanser i syfte att ernå en ökad förläggning av lång-

semestrarna till perioder då detta är lämpligt från arbetsmarknadssynpunkt och att systemet därmed också får en konjunkturstabiliserande funktion. Positiva uttalanden görs också av bl. a. hovrätten för Västra Sverige, Landstingsförbundet, Svenska kommunförbundet, universitetskanslersämbetet (UKÄ) och juridiska fakulteten vid Stockholms universitet samt SACO/SR. I några av dessa yttranden beklagas att möjligheten till uppsparning begränsats till de fall då arbetstagaren är kvar hos samma arbetsgivare. Hovrätten ifrågasätter om förslaget bör genomföras utan att en omarbetsning sker på denna punkt. UKÄ menar att parterna på arbetsmarknaden framdeles efter överenskommelser kommer att kunna utveckla ett system för utsträckning av den föreslagna rätten att skjuta upp uttaget av en del av semestern. Enligt AMS framstår den föreslagna begränsningen i uppsparningsrätten som mindre tillfredsställande från arbetsmarknadssynpunkt, eftersom den också kan befaras motverka en önskvärd rörlighet på arbetsmarknaden. Styrelsen anser det därför viktigt, att frågan om anordningar för att föra över semesterdagar från en anställning till en annan ytterligare utreds. Även SACO/SR föreslår att sparad semester skall kunna tas ut vid byte av anställning.

En klart avvisande hållning intas av SJ, SAF, KFO och, såvitt gäller de mindre företagen, Svensk Industriförening. SJ menar att förslaget inte är realistiskt när det gäller företag där det på grund av kvalitén på många arbetsuppgifter och med hänsyn till att verksamheten inte kan semesterstängas måste finnas fast anställda ersättare. Det blir enligt verket mycket svårt att på dess område anpassa vikarieresurserna på ett ekonomiskt försvarbart sätt. I vissa fall kan det enligt SJ bli omöjligt att uppehålla verksamheten. SAF anför att förslaget om uppsparning av semesterledighet för senare uttag i och för sig kan framstå eftersträvänsvärt och i överensstämmelse med önskemål om flexibilitet beträffande arbetstid respektive ledig tid. Föreningen motsätter sig ändå förslaget, med hänsyn till att dess genomförande ställer alltför stora krav på arbetsgivarna både när sparande sker och senare när uttag av uppsparad ledighet skall ske. Själva uttagandet av sparad semesterledighet sägs leda till mycket stora problem, eftersom arbetsgivaren måste planera sin produktion med hänsyn till att anställda gör anspråk på en semesterledighet som varierar från fyra veckor eller kortare tid upp till tio veckor. Vissa av de föreslagna reglerna om semesterlönsens beräkning i detta fall torde enligt föreningen vara omöjliga att tillämpa. Under alla förhållanden måste bestämmelserna göras dispositiva. KFO motiverar sin avvisande inställning med att förslaget för arbetsgivarna medför stora problem av främst personaladministrativ och finansiell art. Man hänvisar till att det inom många branscher och inte minst inom processindustri med skiftgående personal är av stor vikt att arbetsgivaren vid sin planering kan överblicka personalsituatio-

nen åtminstone ett år framöver. De föreslagna reglerna om rätt att spara en vecka varje år medför att den årliga planeringen och schemaläggningen svårligen kan utföras, eftersom den enskildes ledighet enligt semesterlagen är okänd vid den aktuella tidpunkten. Avsaknaden av sådan tillförlitlig planering sägs kunna medföra betydande produktionsbortfall.

Även bland de remissinstanser som accepterar rätten att spara semesterledighet finns det sådana som är kritiska mot förslagets utformning i vissa hänseenden. Kritik anförs sålunda mot regleringen av arbetstagarens underrättelseskyldighet. Postverket anser för sitt vidkommande att semesterönskemålen måste vara kända redan vid planeringen, dvs. i mars. Den som önskar spara semester bör därför vara skyldig anmäla detta senast i februari före semesteråret. Utnyttjande av sparad semester bör meddelas senast vid samma tid under det år då arbetstagaren vill utnyttja semestern. Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet menar att det från praktisk synpunkt är orimligt att arbetstagaren inte får skyldighet att anföra sina önskemål om sparande av dagar och om uttagande av dagar förrän efter det att förlägnings- och utlägningsproceduren redan är avslutad. FFO vill avsevärt förlänga varseltiden vid uttag av sparad semester.

De praktiska konsekvenserna av att arbetstagarna efter eget bestämmande vid vissa tillfällen tar ut längre tids semesterledighet inger oro hos några remissinstanser. ÖB menar att utbildningsverksamheten inom försvaret kan komma att nära nog lamslås och att det är nödvändigt att myndigheter får möjlighet att genomföra noggrann personalplanering. Skånes handelskammare framhåller att det för små företag många gånger kan vara utomordentligt svårt att avstå från en medarbetare under så lång tid som tio veckor. Även för stora företag kan en bestämmelse som den föreslagna vålla problem genom att svensk industri av ekonomiska skäl har valt att i princip stänga fabrikerna under semester tiden som i stället utnyttjas för översyn av maskinparken, reparationer etc. Med utredningens förslag sägs ett sådant arrangemang kunna bli svårt eller i allt fall kostnadskrävande att genomföra. Om exempelvis en stor del av arbetsstyrkan sparar den femte semesterveckan, medan den andra delen väljer att ta ut fem veckors semester, blir företaget tvingat att, om det inte kan finna ändamålsenlig sysselsättning åt den del som valt att inte omedelbart ta ut full semester, utge permitteringslön åt dessa senare arbetstagare. Situationen upprepar sig sedan när de senare tar ut den femte veckan i form av långtidssemester. Handelskammaren anser det naturligt att bestämmelsen kompletteras med en föreskrift som förhindrar uppkomsten av en sådan situation. Vägledning kan hämtas ur bestämmelserna rörande facklig förtroendemans rätt till ledighet för facklig verksamhet, vilka hänvisar till vad som är rimligt med hänsyn till förhållandena på den enskilda arbetsplatsen.

12.6.2 Förutsättningarna för rätten att spara semesterledighet

Förslaget att ge möjlighet för den enskilde arbetstagaren att under ett antal år spara viss del av semesterledigheten för att längre fram få ut en längre sammanhängande ledighet är enligt min mening i hög grad tilltalande. Samtidigt som fyra veckors semesterledighet i allmänhet kan anses tillgodose det rekreationsbehov som semestern avses skola fylla, finns inte sällan behov av längre tids betald ledighet för studier, resor och andra fritidsaktiviteter, som inte ryms inom den normala semesterledigheten. Förslaget har också i allmänhet fått ett positivt mottagande, även om kritik har riktats mot enskildheter i utformningen. För egen del vill jag förorda att en rätt att spara semesterledighet nu införs. De invändningar som har gjorts i fråga om enskildheter i förslaget är i många fall motiverade. Med den utformning av rätten att spara semesterledighet som jag i det följande avser att föreslå, bör dock enligt min mening de tillämpningssvårigheter som skulle föranledas av det framlagda förslaget kunna i betydande utsträckning avhjälpas. De bestämmelser som jag nu kommer att behandla, bör ges karaktär av normerande rambestämmelser. Det bör vara möjligt att genom centrala kollektivavtal införa andra bestämmelser som är anpassade till exempelvis en viss bransch. Den centrala bestämmelsen om en rätt för arbetstagaren att till senare år spara semesterdagar bör dock vara tvingande.

Beträffande de allmänna förutsättningarna för rätten att spara semesterledighet kan jag i sak ansluta mig till vad kommittén har anfört. Sålunda bör rätten att spara ledighet inträda först när arbetstagaren har tjänat in mer än tjugo betalda semesterdagar. Sparandet skall alltså inte få ske på bekostnad av en i förhållande till vad som nu gäller minskad semesterstandard under det semesterår då ledigheten normalt skall utgå. Vidare bör endast betald semesterledighet kunna sparas.

Jag har tidigare (12.3.1) behandlat frågan hur antalet betalda semesterdagar skall fastställas. Denna beräkning måste under alla förhållanden ske, eftersom arbetsgivaren enligt vad jag förut har anfört skall vara skyldig att alltid lägga ut betald semesterledighet, medan obetald sådan inte skall läggas ut i de fall då arbetstagaren inte önskar sådan ledighet. Med hänsyn till att något fondsystem för administrationen av den särskilda semesterlönen inte nu föreslås, kommer arbetsgivaren att i den egna personal- och lönebokföringen ha tillgång till de uppgifter som behövs för fastställande av den betalda ledighetens längd.

Den av kommittén föreslagna begränsningen av rätten att spara ledighet till de fall, då arbetstagaren är kvar hos samma arbetsgivare när den sparade ledigheten skall tas ut, har som framgått mött invändning från flera håll. Det är dock, som kommittén har framhållit, inte möjligt att utan införande av ett fondsystem för semesterlön åstadkomma en

allmän rätt att spara semester oavsett byte av anställning. Frågan får därför tas upp i samband med det fortsatta utredningsarbetet. Erfarenheterna av den nu föreslagna, begränsade uppsparningsmöjligheten kan i det sammanhanget bli värdefulla.

Särskilda förhållanden gäller i nu berörda hänseende för arbetstagare inom byggnads- och anläggningsbranschen. Eftersom dessa är objektanställda, dvs. anställda för visst byggnads- eller anläggningsprojekt, har det blivit nödvändigt att genom avtal inrätta särskilda semesterkassor för fortlöpande uppsamling av semesterlön och för utbetalning av denna i samband med semesterledigheten. Dessa arbetstagare kommer i praktiken inte att omfattas av den föreslagna rätten att spara semester, eftersom de byter arbetsgivare, inte sällan flera gånger under samma år. Som LO har påpekat möter inget hinder mot att kollektivavtal träffas om särskilda anordningar för att spara semester för nu berörda grupper. Det bör enligt min mening vara möjligt att praktiskt åstadkomma en sådan ordning inom ramen för de semesterkassor som redan har inrättats.

Det finns vidare anledning att i detta sammanhang peka på vissa andra fall av anställningsbyten, där en rätt att spara semester bör kunna bibehållas. I fråga om den som är anställd hos statlig myndighet gäller redan nu enligt AST en ordning som innebär, att arbetstagaren vid övergång från en statlig anställning till en annan överför intjänade semesterförmåner till den nya statliga arbetsgivaren. Från semestersynpunkt spelar alltså bytet av anställning ingen roll. Motsvarande gäller ifråga om de grupper av kommunalt anställda, som omfattas av AST, t. ex. lärare i grundskola och gymnasium. Vad som sagts nu torde kunna förutsättas genom avtal bli tillämpligt även beträffande rätten att spara semester. (Jfr prop. 1971: 102 s. 139, 1974: 88 s. 174 och 1974: 174 s. 55.)

För andra kommunalt anställda än dem som jag nu har nämnt samt för arbetstagare hos landstingskommunerna gäller däremot vid byte av anställning, att varje kommun resp. landstingskommun betraktas fullt ut som ny arbetsgivare. Någon överflyttning av intjänade semesterförmåner sker normalt inte. Det är enligt min mening önskvärt att en samordning i nu berört hänseende kommer till stånd och att möjlighet skapas för att semester som sparats hos en kommunal eller landstingskommunal arbetsgivare kan tas ut även efter det arbetstagaren har anställts hos annan kommun eller annan landstingskommun. Detta är emellertid en fråga som inte lämpar sig för lagstiftning utan bör lösas avtalsvägen.

Slutligen vill jag ta upp en situation som LO särskilt har berört i remissyttrandet. LO har som nämnts ifrågasatt om inte möjlighet bör införas för arbetstagaren att utnyttja sparad semesterledighet efter övergång till annan anställning inom samma koncern. I den frågan vill jag anföra följande.

Koncernbegreppet har betydelse främst i fråga om aktiebolag, där moderbolag och dotterbolag tillsammans utgör en koncern. I aktiebolagslagen (1975: 1385) har i 1 kap. 2 § intagits en definition av begreppet. Koncernförhållande föreligger sålunda när aktiebolag äger så många aktier eller andelar i annan svensk eller utländsk juridisk person, att det har mer än hälften av rösterna för samtliga aktier eller andelar. Aktiebolaget är därvid moderbolag och den andra juridiska personen dotterföretag. Äger dotterföretag eller äger moderbolag och dotterföretag eller flera dotterföretag tillsammans aktier eller andelar i annan juridisk person i den omfattning som angetts nu, är enligt samma bestämmelse även sistnämnda juridiska person dotterföretag till moderbolaget. Vidare gäller att, om aktiebolag i annat fall på grund av aktie- eller andelsinnehav eller avtal har ett bestämmande inflytande över annan juridisk person och en betydande andel i resultatet av dess verksamhet, aktiebolaget är moderbolag och den andra juridiska personen dotterföretag.

I moderbolag skall enligt bestämmelserna i 11 kap. 10 och 11 §§ avges koncernredovisning, i vilken intas sammandrag av moderbolagets och dotterbolagens resultat- och balansräkningar. Dotterföretag som är aktiebolag skall vidare i förvaltningsberättelsen ange namnet på moderbolaget och i förekommande fall dettas moderbolag.

En förutsättning för att en koncern i aktiebolagslagens mening skall föreligga är att moderbolaget är ett sådant aktiebolag som omfattas av aktiebolagslagen. Är moderbolaget exempelvis ett bankaktiebolag, en sparbank eller ett försäkringsbolag, är aktiebolagslagens koncernregler inte tillämpliga.

Koncernförhållande kan föreligga också i den formen att moderföretaget utgörs av ett handelsbolag eller en stiftelse. Även ekonomiska föreningar kan bilda en koncern. Vanligast torde därvid vara att koncernen är en blandad koncern, där en ekonomisk förening är moderföretag och ett eller flera aktiebolag är dotterföretag.

I fråga om andra företagsgrupperingar än aktiebolagsrättsliga koncerner saknas f. n. i vår lagstiftning såväl koncerndefinitioner som särskilda koncernregler. En författningsreglering kan dock väntas bli genomförd inom de närmaste åren. I det inom justitiedepartementet upprättade förslaget till ny föreningslag föreslås en lösning av dessa frågor på föreningslivets område (Ds. Ju. 1976: 11 s. 80 ff). Beträffande vissa andra typer av koncernbildningar utreds hithörande frågor av 1974 års bolagskommitté (Ju. 1974: 21) och stiftelseutredningen (Ju. 1975: 01). Även bankutredningen (E 1976: 01) kommer att beröra koncernförhållanden.

Fastän koncernbegreppet sålunda inte är helt entydigt, har det i skilda sammanhang lagts till grund för bestämmelser i annan lagstiftning. Av särskilt intresse i detta sammanhang är anställningsskyddslagen. Enligt

4 § i nämnda lag skall vid bestämmande av anställningstid enligt lagen medräknas tid då arbetstagaren har varit anställd hos annat företag inom koncern som arbetsgivaren tillhör. I propositionen (prop. 1973: 129 s. 136 f.) uttalade föredragande departementschefen, att såväl koncernförhållanden enligt den då gällande lagen (1944: 705) om aktiebolag som de koncernförhållanden som jag nyss har nämnt borde omfattas av 4 § lagen om anställningsskydd. På motsvarande sätt får arbetsgivare enligt 3 § tredje stycket studieledighetslagen tillgodoräkna sig tidigare anställning inom samma koncern för rätt till ledighet.

Såvitt gäller den nu aktuella frågan anser jag i likhet med LO, att det är angeläget att den sparade semesterledigheten kan utnyttjas även efter byte av arbetsgivare inom samma koncern. Koncernbegreppet har enligt min mening en sådan stadga, att något hinder inte föreligger att i detta sammanhang anknyta till det. Detta har redan skett i de båda nu nämnda lagarna. De invändningar som kan göras torde snarast avse redovisningsmässiga frågor. För koncernen som helhet saknar det ekonomisk betydelse, om sparad semesterledighet tas ut hos det ena eller andra av de i koncernen ingående företagen. De tekniska frågor som hänger samman med överföring av fordringar på sparad semesterledighet från ett företag till ett annat är enligt min mening inte av den art, att de utgör något avgörande hinder mot den ordning som LO har föreslagit. Som jag tidigare har angett förekommer på statens område redan nu vid byte av anställning en överföring av intjänade semesterförmåner mellan olika myndigheter. Inte heller i övrigt kan jag finna något vägande skäl mot att låta arbetstagare behålla rätten att få ut sparad semesterledighet, så länge han är anställd inom samma koncern. Jag föreslår därför att en särskild bestämmelse om detta tas in i den nya semesterlagen. För att rätten till sparad ledighet skall kunna föras över till den nye arbetsgivaren förutsätts, att båda arbetsgivarna har vetskap om att arbetstagaren övergår till ny arbetsgivare inom koncernen. Det får ankomma på arbetstagaren att lämna behövliga uppgifter i detta hänseende.

Av den redogörelse som jag nu har lämnat framgår, att den föreslagna rätten att spara semester får eller kan komma att få betydelse, inte bara för dem som behåller samma arbetsgivare till dess den sparade semesterledigheten har tagits ut, utan i en lång rad andra fall. Detta följer såvitt gäller arbetstagare som stannat kvar inom samma koncern av de föreslagna bestämmelserna. I övrigt förutsätts avtalsreglering.

Semesterkommittén föreslår som nämnts att den sparade semestern skall läggas ut inom fem år från det år då den skulle ha utgått, om den inte hade sparats. Även för egen del finner jag den föreslagna tidsgränsen väl avvägd. I likhet med kommittén anser jag att arbetstagaren bör ha möjlighet att inom den nämnda tidsramen ta ut sparade semester-

dagar när han önskar detta. Efter utgången av femårsperioden har arbetstagaren — bortsett från eventuell skadeståndsfördran — endast rätt till semesterlön för den sparade semestern.

Även mot bakgrund av vad jag nu har anfört framstår dock sparandemöjligheten som förhållandevis begränsad. Den bör emellertid ses som ett första steg i riktning mot en ökad flexibilitet i semesteruttagen. Frågan om formerna för den fortsatta utvecklingen av sparanderätten får närmare prövas sedan erfarenheter har vunnits av den nu föreslagna ordningen och sedan frågan om en lämplig administration för ett mer omfattande system för sparande av semesterledighet har fått en tillfredsställande lösning.

Beträffande den av kommittén föreslagna formella ordningen för sparande av semesterdagar och utläggande av sparad semester har flera remissinstanser framfört invändningar. Man har riktat kritik mot att arbetstagaren skulle få rätt att meddela önskemål om att spara semesterdagar så sent som en månad efter det att han har varslats om årets huvudsemester. Vidare har invänts att den föreslagna varseltiden om tre månader för arbetstagare som önskar få ut sparad semesterledighet är för kort, med hänsyn till den ofta omfattande semesterplanering som arbetsgivaren måste utföra.

Jag har förståelse för dessa invändningar. De bestämmelser som kommittén har föreslagit får emellertid delvis ses som en följd av den uppdelning av semesteradministrationen mellan arbetsgivaren och den särskilda semesterlönefonden som kommittén har föreslagit. När enligt det nu framlagda förslaget arbetsgivaren liksom hittills skall svara för även de semesterrättigheter som tjänas in vid semesterlönegrundande frånvarotid, föreligger en annan utgångspunkt för bestämmandet av en lämplig ordning.

Innan jag går närmare in på de regler som jag anser lämpliga i detta sammanhang, vill jag erinra om att jag anser att dessa i allmänhet bör vara dispositiva, i vissa fall i den meningen, att avtal om annan ordning får träffas med bindande verkan, förutsatt att avtalet på arbetstagar sidan har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation. Härigenom blir det, som jag har nämnt, möjligt att anknyta till förhållandena inom viss bransch. En anpassning kan därigenom exempelvis ske till sådana fall då den allmänna semesterplaneringen sker vid en tidigare tidpunkt än som förutsatts i lagen. Den grundläggande bestämmelsen om rätt att spara betald ledighet under fem år bör dock, liksom bestämmelsen om rätt att tillgodoräkna tidigare anställning inom samma koncern, vara tvingande. Med den begränsning av dispositionsfriheten som jag sålunda förordar får arbetstagarnas intresse anses tryggade.

Jag har i tidigare sammanhang erinrat om att enligt medbestämmandelagen kollektivavtal bör träffas om medbestämmande för arbetstagar-

na i fråga om semesterförläggning, när arbetstagsidan begär detta. Vidare har jag föreslagit en bestämmelse av innebörd att semesterledigheten även annars bör läggas ut efter överenskommelse mellan parterna. Förslaget i denna del har tillämpning även på frågor som rör sparande av semesterledighet. I den mån kollektivavtal träffas som reglerar, förutom inflytandefrågor i detta hänseende, också förfarandet vid semesterutläggningen föreligger inte något behov av särskilda varselregler. Det samma gäller för det fall arbetsgivare och arbetstagare i samförstånd avgör frågor om sparande av semester och förläggning av uttagna sparade dagar. För övriga fall bör däremot i lag anges vilka frister som skall gälla vid tillämpning av sparanderätten. I lagen bör sålunda anges vid vilken tidpunkt arbetstagaren senast skall meddela arbetsgivaren sin avsikt att spara semesterledighet. För egen del anser jag det naturligt att detta sker i samband med de förhandlingar eller det samråd i övrigt som skall äga rum angående utläggningen av årets semester. Vid det tillfället bör arbetstagaren också vara skyldig att ange om han vill ta ut sparade semesterdagar i sammanhang med den övriga semestern. Till denna tidpunkt har som tidigare nämnts också knutits framställande av begäran om utläggning av obetald semesterledighet. På så vis klarläggs arbetstagarnas totala semesterönskemål under planeringsstadiet. En förutsättning är emellertid, att arbetstagaren vid det tillfälle då han kontaktas av arbetsgivaren för semesterutläggningen känner till eller får veta hur många betalda semesterdagar han har eller kan beräknas få rätt till. Äger förfarande för utläggning av semesterledighet rum vid mer än ett tillfälle under året, bör vad som sagts nu gälla endast i fråga om den semesterledighet som avses vid varje sådant tillfälle. I de fall då exempelvis samråd för utläggningen av den femte semesterveckan sker först under senare delen av semesteråret, bör sålunda arbetstagaren ha rätt att vid detta tillfälle ange om han vill spara kvarvarande semesterledighet eller om han vill ta ut sparad ledighet vid det tillfället.

När det gäller uttag av tidigare sparad semesterledighet utan samband med semestern för året kan i och för sig hävdas att en förhållandevis lång varseltid bör fordras från arbetstagarens sida. Det torde i allmänhet kunna förutsättas att arbetstagaren på någon sikt planerar för uttag av sparad semesterledighet.

Det är enligt min mening också rimligt att i möjlig mån söka motverka de planeringssvårigheter som av naturliga skäl uppkommer i detta fall, genom att kräva att arbetstagaren i god tid underrättar arbetsgivaren om tidpunkten för uttag av sparad semester. Den av kommittén föreslagna varseltiden om tre månader bör dock kunna godtagas. Skulle behov visa sig föreligga inom viss bransch av längre varseltider, får denna fråga lösas genom kollektivavtal för den branschen.

Av vad jag tidigare har anfört framgår att jag anser att utläggning av

sparad semesterledighet bör ske i samma ordning som utläggning av annan semester. Har överenskommelse om annat inte träffats, bestämmer således arbetsgivaren när ledigheten skall läggas ut. Han är dock skyldig att söka nå överenskommelse med arbetstagaren eller dennes företrädare. I fråga om annan än sparad semesterledighet gäller enligt förslaget att den skall utgå under semesteråret. Fyra veckor av ledigheten skall vidare förläggas till tiden juni—augusti, om inte särskilda skäl hindrar det. Beträffande sparad ledighet bör som jag förut har anfört gälla, att arbetsgivaren under alla förhållanden skall lägga ut denna inom fem år från det semesterår då den annars skulle ha utgått. För att syftet med sparanderätten inte skall förfelas är det emellertid nödvändigt med ytterligare regler som möjliggör för arbetstagaren att i viss utsträckning bestämma tidpunkten för ledigheten. Kommittén har föreslagit att arbetstagaren skall kunna fordra, att ledigheten läggs ut i sammanhang med hela semesterledigheten för det år då den sparade ledigheten tas ut. En sådan ordning ligger enligt min mening väl i linje med det syfte som rätten att spara semesterledighet har, eftersom det ofta torde vara den längre sammanhängande ledigheten som är målet för sparandet. Den sist angivna rättigheten bör emellertid begränsas till de fall då minst fem semesterdagar, dvs. en vecka, har sparats. Utöver detta bör enligt min mening i lagen slås fast, att de sparade semesterdagarna skall utgå under det semesterår då arbetstagaren önskar få ut dem. Detta förutsätter självfallet att underrättelse har lämnats i så god tid att utrymme fortfarande finns för ledigheten det semesteråret. En sådan regel kan dock inte gälla undantagslöst. Förutom att bestämmelsen bör vara dispositiv, bör möjlighet finnas för arbetsgivaren att inom femårsperioden förskjuta uttaget av sparade dagar när särskilda skäl föreligger mot att de tas ut det år som har begärts.

Några remissinstanser har framhållit att uttaget av längre ledigheter vållar betydande svårigheter när det gäller att uppehålla regelbunden drift under sommartid. Det kan självfallet inte bestridas att svårigheter kan uppstå. Syftet med reformen skulle emellertid i hög grad förfelas, om arbetstagaren annat än i undantagsfall måste finna sig i att få den sparade ledigheten splittrad. Jag kan mot den bakgrunden inte frångå kommittéförslaget på denna punkt. Jag vill också hänvisa till den nyss nämnda möjligheten till förläggning i vissa fall av ledigheten till annat år än som begärts. Det kan vidare påpekas att arbetsgivaren, när överenskommelse om annat inte har träffats, har möjlighet att bestämma när under tiden juni—augusti fyra veckor av årets semester skall utgå. Detta skapar en viss, låt vara begränsad, flexibilitet. Särskilt gäller detta när semesterförläggning inom ett företag sker vid olika tidpunkter under tiden juni—augusti. Det kan undantagsvis även förekomma att förhållandena är sådana, att särskilda skäl föreligger mot utläggning av huvuddelen av årets semester under tiden juni—augusti, med hänsyn till

att sparad semesterledighet utgår i samband med årets semester. I sådana fall får parterna söka nå överenskommelse i frågan om den sammanlagda semesterns förläggning.

De problem som kan uppstå i nu berörda hänseenden varierar mellan olika företag, verk och myndigheter, beroende på arbetsformerna, de kunskapskrav som måste ställas på vikarier, verksamhetens omfattning m. m. Genom den av mig föreslagna möjligheten för parterna på arbetsmarknaden att centralt avtala om avsteg från lagens bestämmelser i även nu angivna fall bör emellertid en lämplig ordning kunna åstadkommas inom skilda områden av arbetsmarknaden. Mot bakgrund av vad jag nu har anfört saknas det enligt min mening behov av att i lagen införa någon generell bestämmelse av det slag som har begärts av Skånes handelskammare och som skulle göra utläggningen av den sparade ledigheten beroende av vad som är rimligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen.

Jag vill i fråga om rätten att spara semester slutligen nämna, att jag ansluter mig till kommitténs förslag, att sparande inte skall kunna ske det år då sparad ledighet tas ut.

12.6.3 Semesterlön för sparad semesterledighet

Enligt kommittéförslaget skall sammalönsprincipen tillämpas för vecko- eller månadsavlönade arbetstagare. I övrigt föreslås semesterlönen motsvara för varje sparad semesterdag 0,48 % av det löneunderlag som hänför sig till intjänandeåret omedelbart före det semesterår då ledigheten tas ut. Syftet är att lönen under de sparade semesterdagarna skall vara "värde- och standardsäker".

Jag har i det föregående (12.4) föreslagit att procentregeln skall tillämpas vid semesterlöneberäkningen, oavsett vilken löneform arbetstagaren har. Motsvarande bör självfallet gälla också i fråga om lön för sparad semesterledighet. Med detta som utgångspunkt föreslår jag i likhet med semesterkommittén, att semesterlönen för varje sparad semesterdag skall utgöra 0,48 % ($\frac{12}{25}$) av ett till närmast föregående intjänandeår hänförligt beräkningsunderlag. Detta senare bör, som kommittén har föreslagit, utgöras av dels den lön som har utgått för arbetad tid det året, dels ett belopp avseende annan frånvarotid än semester, oavsett om frånvaron har varit semesterlönegrundande eller inte. Det senare beloppet bör beräknas på samma sätt som har föreslagits beträffande beloppet för privilegierad frånvarotid vid fastställande av semesterlöneunderlaget i allmänhet. Det skall alltså motsvara för varje frånvarodag arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställning under den tid av närmast föregående intjänandeår då han utförde arbete. Hade han då ingen inkomst i anställningen, får beräkningen ske med utgångspunkt i den inkomst som det kan antagas att arbetstagaren skulle ha haft om han då hade arbetat för arbetsgivarens räkning.

I likhet med kommittén föreslår jag en särskild bestämmelse för det fall arbetstagarens sysselsättningsgrad under det intjänandeår som föregår semesteruttaget är en annan än då den sparade semesterlönen tjänades in. Semesterlönen bör vid uttagandet av den sparade ledigheten beräknas med utgångspunkt i den sysselsättningsgrad som gällde vid intjänandet. Det innebär i fråga om bokföringen av sparad semesterledighet, att det i denna får anges, inte bara antalet sparade dagar och tidpunkten härför, utan även huruvida arbetstagaren under det år då semestern tjänades in var anställd på heltid, halvtid eller i annan form av deltidsanställning. Det bör vara möjligt att i kollektivavtal överenskomma om förenkling av administrationen av lönen för sparad ledighet och förhindra tvister i framtiden, exempelvis genom en ordning som innebär att arbetstagaren vid tidpunkten för sparandet skriftligen vitsordar den sysselsättningsgrad som gällde vid intjänandet av den sparade semestern. Antalet sparade semesterdagar påverkas däremot inte av dagarbetstidens omfattning.

12.7 Semesterlagens tillämpningsområde

12.7.1 Inledning

Den nu gällande semesterlagen omfattar arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Undantagna är dock arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj och arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst. Begreppet arbetstagare har inte definierats i lagen utan tolkningen har överlåtits åt rättstillämpningen. Semesterlagen bygger på det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, vars närmare innebörd fastställs genom en helhetsbedömning av olika faktorer som anses känneteckna ett tjänsteavtal.

Semesterkommittén anser att den närmare innebörden av begreppet arbetstagare i semesterlagen liksom hittills bör avgöras av rättstillämpningen. Bedömningen bör utgå från det civilrättsliga arbetstagarbegreppet sådant detta har utformats i rättspraxis. Man framhåller att den personkrets som omfattas av semesterlagstiftningen successivt har utvidgats under årens lopp sedan 1938 års semesterlag. Eftersom rättsfallen från semesterlagens område har varit få på senare år, är det enligt kommittén svårt att fastställa hur långt denna utveckling har fortskridit och vilket inflytande försäkringsdomstolens praxis skall ges vid bedömningen av semesterlagens tillämpningsområde. Man pekar också på att 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 utformning i övrigt, i enskilda fall talar för annat (SOU 1975: 1 s. 725). Semesterkommittén säger sig kunna instämma i

detta uttalande men framhåller samtidigt, att försäkringsdomstolens praxis inte utan vidare kan vara vägledande vid gränsdragningen mellan tjänsteavtal och uppdragsavtal vid tillämpningen av semesterlagen. Det är enligt kommittén alls inte givet att en person som försäkringsdomstolen har 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 rekrea-tionsbehov kan sålunda peka mot att ett arbetstagarförhållande inte skall anses vara för handen. Som tidigare framgått har kommittén föreslagit att den särskilda semesterlönen vid semesterlönegrundande frånvaro skall knytas till socialförsäkringen. I fråga om sådan semesterlön blir då försäkringsdomstolens arbetstagarbegrepp tillämpligt.

Även remissinstanserna delar uppfattningen att innebörden av semesterlagens arbetstagarbegrepp liksom hittills bör fastställas genom praxis. Kritik riktas dock mot bl. a. det förhållandet, att förslaget medför tillämpning av skilda arbetstagarbegrepp beroende på om det är fråga om tillämpning av bestämmelserna om särskild semesterlön eller tillämpning av lagen i övrigt.

Vad gäller den sist berörda frågan vill jag erinra om, att jag inte har kunnat ansluta mig till förslaget att införa en särskild fond för betalning av den särskilda semesterlönen. Därigenom bortfaller grunden för den nämnda kritiken. I övrigt kan jag i allt väsentligt ansluta mig till de synpunkter som kommittén har fört fram angående bestämmandet av arbetstagarbegreppet. Semesterlagstiftningen bör sålunda liksom hittills bygga på det civilrättsliga arbetstagarbegreppet såsom detta fortlöpande utbildas i rättstillämpningen. I fråga om den närmare innebörden av det civilrättsliga arbetstagarbegreppet får jag hänvisa till de redogörelser som har lämnats i prop. 1975/76: 105 s. 167—171 och betänkandet Demokrati på arbetsplatsen s. 691—737 samt till specialmotiveringen.

12.7.2 Familjemedlemmar m. fl.

Som jag inledningsvis har nämnt undantas familjemedlemmar och arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst från tillämpningsområdet för gällande semesterlag. Semesterkommittén framhåller att orsaken till att familjemedlemmar har uteslutits ursprungligen har varit, att samhället inte bör gripa in med tvingande lagstiftning i familjeförhållanden. Svårigheter att kontrollera efterlevnaden av lagen har vidare spelat en viss roll. Kommittén anser emellertid för sin del 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 enligt semesterkommittén stå tillbaka för detta skyddsintresse. Man pekar vidare på att undantaget

saknar betydelse i det vanliga fallet att semestervillkoren regleras i kollektivavtal. Undantagsbestämmelsen kan enligt semesterkommittén utan olägenhet avvaras. I betänkandet föreslås därför att undantaget för medlem av arbetsgivarens familj avskaffas i samband med att den nya semesterlagen träder i kraft.

I fråga om undantaget för arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst pekar kommittén på att motsvarighet inte förekommer i annan arbetsrättslig lagstiftning. Det har ingen särskild semesterrettslig bakgrund utan är hämtat från en konvention om semester för sjöfolk. En person som avlönas uteslutande genom andel i vinst är enligt kommittén uppenbarligen inte löntagare i vanlig bemärkelse. Det anges endast i sällsynta undantagsfall kunna tänkas att en person med denna lönform är arbetstagare i semesterlagens mening. Undantaget föreslås därför utgå.

Under remissbehandlingen har framförts skilda uppfattningar rörande förslaget att slopa de nuvarande båda undantagen. Skiljaktigheterna har främst rört undantaget för familjemedlemmar, medan flertalet av de remissinstanser som yttrat sig i frågan har godtagit att särbestämmelsen angående dem som avlönas endast genom vinstandel tas bort. De remissinstanser som vill behålla undantaget för familjemedlemmar — bl. a. hovrätten för Västra Sverige och några arbetsgivarorganisationer — motiverar sin ståndpunkt med det särskilda förhållande som råder mellan familjemedlemmar och med svårigheterna att övervaka lagens tillämpning i dessa fall. Man menar att lagbestämmelser inte behövs för detta fall och att det framstår som främmande att en familjemedlem gentemot en annan framställer krav på semester. SHIO pekar på att det med hänsyn till gällande skattelagstiftning uppkommer svårigheter att bestämma hustrus semesterlönegrundande inkomst i de fall då makar ensamma driver rörelse.

Vissa andra remissinstanser betonar däremot att lagstiftning, som i likhet med semesterlagen uppbärs av ett utpräglat skyddsintresse, bör omfatta alla arbetstagare oavsett familjeanknytning samt att utvecklingen för närvarande går därhän, att undantag för familjemedlemmar i lagstiftning som rör arbetstagares förhållanden tas bort.

För egen del vill jag i detta sammanhang först erinra om att det i den av Nordiska socialpolitiska kommittén tillstyrkta rapporten om samordning av de nordiska ländernas semesterlagstiftning (avsnitt 12.1) såsom första punkt bland önskvärda ändringar har angivits, att undantagandet av familjemedlemmar från semesterlagstiftningen upphävs. Jag vill också erinra om att familjemedlemmar omfattas av lagen om allmän försäkring och av den nyligen antagna lagen om arbetsskadeförsäkring. Dessamma gäller lagen om ledighet för studier. Det tidigare generella undantagandet i arbetarskyddslagstiftningen togs bort redan 1949. De kvarstående undantagsbestämmelserna föreslås av arbetsmiljöutredning-

en bli avförda vid tillkomsten av den föreslagna arbetsmiljölagen. Jag anser detta vara en riktig utveckling.

Det saknas mot bakgrund av vad jag nu har angett bärande skäl att också i fortsättningen undanta familjemedlemmar från det skydd och de rättigheter som semesterlagen garanterar. Så snart det verkligen föreligger ett anställningsförhållande bör rätt till semesterledighet och semesterlön föreligga oavsett eventuella familjeband mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Jag ser alltså inte något främmande i att arbetstagaren i detta liksom i andra fall får rätt att ställa krav på betald semester. Jag kan inte heller finna att synpunkten angående svårigheter att kontrollera lagens tillämpning bör leda till någon annan ståndpunkt, särskilt som det här är fråga om civilrättslig lagstiftning vars tillämpning övervakas endast av de berörda parterna och deras företrädare. Jag föreslår därför att undantaget för familjemedlemmar utgår. Detsamma bör — som förordas av kommittén och flertalet av de remissinstanser som yttrat sig — gälla beträffande undantaget för den som avlönas uteslutande genom vinstandel.

12.7.3 Okontrollerade arbetstagare

Med s. k. okontrollerade arbetstagare menas i semesterlagen sådana arbetstagare som utför arbete i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande. De okontrollerade arbetstagarna brukar hänföras till två grupper, hemarbetare och övriga arbetstagare som utför arbetet under sådana former som nyss nämnts. Det är i praktiken omöjligt för arbetsgivaren att fastställa om exempelvis en hemarbetande har arbetat för en arbetsgivares räkning ett visst antal dagar under en månad. Den okontrollerade arbetstagaren kan dessutom i regel ordna arbetet så att han får erforderlig ledighet. Av dessa skäl har i semesterlagstiftningen införts en särreglering för nu berörda arbetstagare. De är enligt 4 § 1963 års SemL inte berättigade till semester men får i stället s. k. särskild semesterlön. Denna utgör 9 % av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst hos arbetsgivaren under kvalifikationsåret. Däremot beräknas inte särskild semesterlön för sjukdomstid eller annan privilegierad frånvaro, vilket innebär att den okontrollerade arbetstagaren intar en mindre förmånlig ställning i semesterlönehänsende än andra arbetstagare. I någon mån uppvägs detta av att all lön läggs till grund för semesterlöneberäkningen, oavsett om arbete utförts under kortare eller längre tid under kalendermånad av intjänandeåret.

Hemarbete förekommer dels som arbetsvård, främst för svårt rörelsehindrade, dels som hemindustriellt arbete. Hemarbete 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 semesterkommitténs betänkande (SOU 1975: 88 s. 120) redovisas uppgifter ur 1972 års industristatistik, vilka ger en viss uppfattning om antalet hemarbetare. Enligt dessa uppgifter uppgick antalet hemarbetare det året till omkring 11 500. De största grupperna utgjordes av arbetstagare inom textil-, beklädnads-, läder- och lädervaruindustrin (6 036) samt verkstadsindustrin (2 597).

Till den andra gruppen av okontrollerade arbetstagare 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. Det är inte i och för sig avgörande om arbetsgivaren händelsevis kan kontrollera arbetstiden. Det väsentliga är hur arbetet faktiskt har anordnats.

Semesterkommittén anför att huvudskälet för särbehandlingen av de okontrollerade arbetstagarna bortfaller, när kravet på viss tids arbete för rätt till semester slopas. Man anser vidare att reglerna om semesterlönegrundande frånvaro också bör gälla de okontrollerade arbetstagarna. Det är enligt kommittén också angeläget att förmånerna enligt lagen är lika för alla arbetstagare, oavsett hur arbetet anordnas. Kommittén föreslår därför att särbehandlingen av de okontrollerade arbetstagarna upphävs. Enligt kommittén kan det knappast medföra några större svårigheter att avskaffa särbehandlingen av den förhållandevis lilla grupp som det här rör sig om. Semesterledighet kan ordnas exempelvis genom att arbete inte lämnas ut under semestertiden. Semesterlön som tjänas in under semesterlönegrundande frånvaro betalas enligt kommitténs förslag på samma sätt för dessa som för andra arbetstagare. En viss svårighet kan visserligen ligga i att hemarbete ibland delas upp på flera familjemedlemmar men de problem som följer med sådana särfall torde enligt kommittén kunna lösas avtalsvägen.

Kommitténs förslag att ta bort den särskilda regleringen i semesterlagen av okontrollerade arbetstagares semesterförmåner har tillstyrkts av kammarrätten i Göteborg och några arbetstagarorganisationer. Flera andra remissinstanser ställer sig däremot kritiska till förslaget. Det gör bl. a. hovrätten för Västra Sverige, SAF och SHIO. Kritiken går främst ut på att tillämpningen av semesterlagens alla bestämmelser, inte minst dem om semesterförläggningen, på okontrollerade arbetstagare ger upphov till betydande praktiska svårigheter. Hovrätten menar att det inte är rimligt att vid skadeståndsansvar ålägga arbetsgivaren skyldighet att lägga ut semester för dessa arbetstagare och framhåller att rätten till semesterlön framstår som viktigast. SAF framför liknande synpunkter.

SAF menar vidare, att det beträffande dessa arbetstagare inte är befo-
gat att tillämpa de privilegieringsregler som gäller för arbetstagare i
allmänhet. SHIO pekar bl. a. på att den okontrollerade arbetstagaren
själv bestämmer över sin arbetstid och att han har möjlighet att låta
annan utföra hela arbetet eller del av detta. Genom att han är sin egen
arbetsledare kan han själv välja semester tidpunkt. Kommittéförslaget
sägs medföra antingen minskad valfrihet för de anställda när det gäller
semesterförläggningen eller ökad byråkrati både för företag och an-
ställda.

TCO säger sig visserligen kunna dela kommitténs uppfattning, att
huvudskälet för särbehandlingen bortfaller genom den utformning som
kommittéförslaget fått. Å andra sidan betonar man att förslaget medför
praktiska problem. Inte minst gäller detta om semesterbestämmelserna
skall tillämpas på okontrollerade arbetstagare med mer än en arbets-
givare. TCO framhåller att bl. a. reglerna om förläggning av semester-
ledighet, rätt att spara semesterledighet samt semesterlön för sparad
ledighet har blivit bristfälligt belysta i betänkandet.

För egen del vill jag anföra följande. Orsaken till att de s. k. okon-
trollerade arbetstagarna har blivit föremål för särreglering i semester-
lagstiftningen är som redan nämnts, att deras arbetsförhållanden medför
att någon fortlöpande övervakning av arbetets bedrivande inte kan eller
bör ske. Dessa arbetstagare har, om än i olika grad, betydande frihet
att bestämma över sin arbets- och ledighetstid. Arbetet bedrivs i hem-
met eller i övrigt utanför en av arbetsgivaren kontrollerad arbetsplats.
I fråga om hemarbetarna gäller vanligen att de fortlöpande från arbets-
givaren erhåller det material som skall bearbetas. Arbetsgivarens intresse
begränsas i allmänhet till att ett visst arbetsmått utförs inom överens-
kommen tid.

Mot bakgrund av tidigare semesterlagstiftnings krav på visst antal
arbetade dagar per kalendermånad som förutsättning för rätt till semes-
ter var det naturligt att undanta de okontrollerade arbetstagarna från
rätten till semester. Det måste nämligen vara svårt och inte sällan
omöjligt att konstatera, om arbetstagaren hade kvalificerat sig för se-
mester. Det har emellertid samtidigt förutsatts, att dessa arbetstagare
själva beredde sig semesterledighet i samband med att de fick särskild
semesterlön.

Med den utformning av rätten till semesterledighet och semesterlön
som nu föreslås har otvivelaktigt ett viktigt hinder mot att jämställa
okontrollerade arbetstagare med övriga arbetstagare försvunnit. Ledig-
heten förutsätter ju inte något intjänande och semesterlön beräknas
proportionellt på all inkomst utan några trappstegsregler. Detta skulle i
och för sig tala för att kommitténs förslag godtogs. Det bör självfallet
också eftersträvas att semesterförmånerna i största möjliga utsträckning
blir desamma, oavsett anställningsformen.

Å andra sidan kan man inte bortse ifrån, att tillämpningen av semesterlagsbestämmelserna fullt ut på även de okontrollerade arbetstagarna medför betydande praktiska problem. Bestämmelserna i semesterlagen kan sägas bygga på den förutsättningen, att arbetsgivaren har viss överblick och kontroll över hur arbetet utförs. Semesterplaneringen sker sålunda mot bakgrund av att arbetstagaren har att iaktta en på ett eller annat sätt planlagd arbetstid. En genomgång av bestämmelserna i den föreslagna semesterlagen ger enligt min mening vid handen, att åtskilliga av dem inte kan anpassas till de förhållanden, under vilka de okontrollerade arbetstagarna utför sitt arbete. Det gäller bl. a. bestämmelserna om semesterledighetens beräkning och förläggning samt rätt att spara semesterledighet och semesterlön för sparad ledighet. För att en tillämpning av dessa bestämmelser på nu berörda grupper skall framstå som rimlig och naturlig, krävs enligt min mening att de okontrollerade arbetstagarnas arbetsförhållanden i högre grad än nu förs in under arbetsgivarens kontroll. Det är inte säkert att detta framstår som önskvärt för de berörda arbetstagarna. Det innebär att den frihet i fråga om tid och sätt för arbetets fullgörande som de nu har beskärs. Mot bakgrund av vad jag nu har anfört anser jag mig för egen del inte kunna ansluta mig till semesterkommitténs förslag att avskaffa särregleringen för de okontrollerade arbetstagarna.

Som jag redan nämnt bör emellertid eftersträvas att de okontrollerade arbetstagarna, i den utsträckning som är praktiskt möjlig och lämplig, får rätt till samma förmåner som andra arbetstagare. För dem utgör den ekonomiska sidan av semesterrätten det väsentliga inslaget. I detta hänseende föreligger emellertid den betydande skillnaden mellan okontrollerade och andra arbetstagare, att de förra inte tjänar in semesterlön vid ledighet på grund av sjukdom eller vid annan därmed jämförbar frånvaro. Med det av semesterkommittén föreslagna fondsystemet, skulle bestämmelserna om semesterlönegrundande frånvaro kunna tillämpas även i detta fall, utan att särskilda svårigheter därigenom uppkom. Enligt min mening bör det emellertid vara möjligt att genomföra en sådan ordning också inom ramen för den nu föreslagna utformningen av semesterlagen.

Semesterlön tjänas som förut angetts in under tid då arbetstagaren erhåller lön i anställningen eller under pågående anställning är ledig från arbetet av vissa, särskilt angivna orsaker. Dessa är sjukdom, ledighet som berättigar till föräldrapenning, ledighet på grund av risk för överförande av smitta, ledighet för utbildning i vissa fall samt ledighet för viss militär-, vapenfri- eller civilförsvarstjänstgöring. Den semesterlönegrundande frånvaron är begränsad till viss angiven tid. Den ledighet det här är fråga om är i allmänhet möjlig att utan större omgång styrka. Till detta kommer att ledighetsperioderna inte sällan har sådan längd, att arbetstagaren kan ha anledning att före eller under ledighets-

tiden ta kontakt med arbetsgivaren angående arbetsuppehållet. Huruvida det i det enskilda fallet är fråga om ledighet som formellt har beslutats av arbetsgivaren eller om arbetstagaren, exempelvis vid sjukdom, utan sådant beslut har avhållit sig från arbete inom ramen för den frihet han har att disponera sin arbetstid, bör enligt min mening inte ha någon avgörande betydelse. Så snart arbetstagaren av skäl som tidigare angetts har avhållit sig från arbete, bör tiden tillgodoräknas för intjänande av semesterlön. Under alla förhållanden måste det ankomma på arbetstagaren att visa, att sådan ledighet som åberopas som grund för semesterlön är semesterlönegrundande enligt lagen.

Jag föreslår sålunda att bestämmelserna om semesterlönegrundande frånvaro får motsvarande tillämpning på okontrollerade arbetstagare. I övrigt bör i fråga om dessa arbetstagare gälla, att bestämmelserna om semesterledighet — med eller utan semesterlön — inte är tillämpliga, men att dessa arbetstagare tillförsäkras *särskild semesterlön*, beräknad på i princip samma sätt som semesterlönen i allmänhet. Den särskilda regleringen i 17 § i 1963 års SemL av semesterrätten vid s. k. blandat arbete förs däremot inte över till den nya lagen. Liksom tidigare bygger bestämmelserna på förutsättningen att de okontrollerade arbetstagarna själva i allmänhet bereder sig ledighet för semester i samband med att de får ut den särskilda semesterlönen.

12.8 Den särskilda semesterlagen

Vid sidan av 1963 års SemL gäller lagen om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete. Den särskilda semesterlagen har föregåtts av tidigare lagstiftning i samma ämne.

1938 års semesterlag innehöll inga särbestämmelser för arbetstagare med radiologiskt arbete. På grundval av ett förslag av 1942 års semesterkommitté (SOU 1945: 59) tillkom år 1946 en lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med hälsofarligt arbete. Genom denna utsträcktes den årliga semestern från två till tre veckor för vissa gruvarbetare, nattarbetare och mörkrumsarbetare samt till sex veckor för arbetare sysselsatta med radiologiskt arbete. Semesterledighetens förlängning för arbetstagare med radiologiskt arbete byggde på den principiella ståndpunkten, att arbetet medförde skadliga förändringar samt att dessa delvis kunde fås att återgå genom den längre ledigheten (se vidare SOU 1975: 88 s. 225 f.). I propositionen (prop. 1946: 221) anslöt sig föredragande departementschefen till uttalanden av kommittén enligt vilka en differentiering av semesterns längd efter behovssynpunkt borde ske med utgångspunkt i en medicinsk bedömning. Längre semester borde tillförsäkras de grupper av arbetstagare som till följd av sina arbetsförhållanden drabbades av allvarligt men i fysiskt eller psykiskt avseende, vilket kunde avhjälpas eller åtminstone väsentligt lindras

genom en längre tids avbrott i arbetet. En ytterligare förutsättning skulle emellertid vara att förebyggande åtgärder inte stod till buds eller lämp-
ligen kunde vidtas. Arbetarskyddsåtgärder borde alltså komma i första
hand. I vissa fall var det emellertid omöjligt att genom sådana åtgärder
avhjälpa alla de olägenheter, som i en del fall medförde ökat semester-
behov.

I samband med införandet av den allmänna treveckorssemestern er-
sattes 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 radio-
aktiva ämnen. Den nya lagen överensstämde i övrigt i allt väsentligt
med den äldre.

1960 års semesterkommitté hade i uppdrag att pröva om den sär-
skilda lagen borde behållas efter en förlängning av den lagstadgade
allmänna semestern. Kommittén skulle överväga om inte tiden var
mogen att helt överlåta frågorna om längre semester åt arbetsmark-
nadsparterna. Däremot hade kommittén inte till uppgift att pröva det
medicinska behovet av en sexveckorssemester för anställda med radio-
logiskt arbete. Den utgick från att det fanns ett sådant behov. Kom-
mittén fann att det alldeles övervägande flertalet arbetstagare som
sysselsattes i radiologiskt arbete — ca 80—90 % — hade sina bättre
semesterförmåner noggrant fixerade i avtal. 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 mot-
svarande dem som den särskilda semesterlagen gav. Riskerna för att
de som redan hade längre semester på grund av avtal skulle förlora
denna förmån om lagen upphävdes bedömdes som mycket små, även
om man inte kunde 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 gällde något
enstaka fall. Inte heller kunde man bortse från att lagen hade en själv-
ständig betydelse i sådana fall, där arbetsavtalet saknade all hänvisning
till lagen, och att dess upphävande kunde få omedelbar betydelse för
berörda arbetstagare. Med hänsyn till vad som sagts nu ansåg kommittén
att det inte fanns tillräckliga skäl att föreslå ett upphävande av den
särskilda lagen. I propositionen (prop. 1963: 68 s. 60) framhöll före-
dragande departementschefen att det medicinska behovet av en för-
längd semester för berörda arbetstagare inte var oomtvistligt. Å andra
sidan hade det inte tillkommit någon avgörande ny omständighet, som
motiverade en ändrad uppfattning angående detta behov. Mot den bak-
grunden ansåg departementschefen, i likhet med remissinstanserna, att
det tills vidare borde finnas en lagstiftning i ämnet.

1963 års särskilda semesterlag, som i allt väsentligt motsvarar den tidigare lagen, anknyter till terminologin i strålskyddslagen (1958: 110, ändrad senast 1976: 245). Med radiologiskt arbete avses sålunda arbete, i vilket brukas röntgenutrustning eller annan teknisk anordning, avsedd att utsända joniserande strålning, och arbete vid anläggning för utvinning av atomenergi. Arbetstagare, som för arbetsgivarens räkning under kvalifikationsåret har utfört radiologiskt arbete, i vilket han har utsatts för joniserande strålning i sådan utsträckning att menlig inverkan kan befaras, har rätt till längre semester enligt lagen. En förutsättning är att arbetet har utförts under minst 15 dagar under samma kalendermånad. Semestern utgör då tre dagar per sådan månad, dvs. 36 dagar eller sex veckor för fullt kvalifikationsår. Enligt 2 § skall arbetarskyddsstyrelsen i vissa fall avgöra om visst arbete kan anses falla under den särskilda semesterlagen. Vid denna prövning har lagen tillämpats tämligen snävt. Styrelsens avgörande är bindande för parterna och, i rättegång, för domstol som prövar tillämpningen av lagen. Arbetarskyddsstyrelsen inhämtar i sin tur yttrande från statens strålskyddsinstitut (tidigare radiofysiska institutionen vid Karolinska sjukhuset och medicinalstyrelsens strålskyddsnämnd). I praktiken följer styrelsen alltid strålskyddsorganets uppfattning. 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. I fråga om arbetarskyddsstyrelsens praxis kan jag i övrigt hänvisa till betänkandet (SOU 1975: 88 s. 230 f.). Enligt uppgift i betänkandet (s. 231) kan antalet anställda som har rätt till förlängd semester på grund av radiologiskt arbete uppskattas till 3 500—4 000. Av dessa tillhör ca 1 800 Svenska hälso- och sjukvårdens tjänstemannaförbund, ca 1 100 Svenska Kommunalarbetsareförbundet och ca 300 Sveriges läkarförbund. Flertalet av dessa arbetstagare har sex veckors semester eller längre på grund av avtal.

Semesterkommittén har inhämtat yttranden från statens strålskyddsinstitut och arbetarskyddsstyrelsen. Beträffande det närmare innehållet i yttrandena får jag hänvisa till betänkandet (SOU 1975: 88 s. 231 f.). I detta sammanhang vill jag emellertid nämna följande.

Strålskyddsinstitutet är enligt sitt yttrande av den uppfattningen att radiologiskt arbete numera bedrivs under så betryggande omständigheter att skäl för särskild semesterförlängning inte 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 inte anses vara fallet. Däremot kan skillnaden i semester för de personer

som nu åtnjuter denna semesterförlängning eller på särskilda avtal grundade ännu större semesterförlängningar enligt institutet betraktas såsom en betydande social förmån, vars borttagande kan medföra allvarliga problem från personalvårdssynpunkt. Institutet tillägger att en yrkesgrupp som normalt inte betraktas såsom sysselsatt med strålningsarbete, nämligen gruvarbetarna, under de senaste åren har kommit i blickpunkten genom att strålningsinstitutet har kunnat konstatera oväntat höga koncentrationer av den radioaktiva ädelgasen radon i många svenska malmgruvor. Strålskyddsinstitutet anser att frågan om semesterförlängning för gruvarbetare är komplicerad, dels genom att icke försumbara stråldoser ännu kan tänkas förekomma innan skyddsåtgärder hunnit vidtagas, dels genom att riskens karaktär ännu icke är kartlagd. Det är enligt institutet i detta fall inte lika lätt att frånskriva en semesterförlängning en riskminskande verkan.

Arbetskyddsstyrelsen delar strålskyddsinstitutets uppfattning att det saknas skäl att anta att en semesterförlängning för personal sysselsatt i radiologiskt arbete i dag skulle medföra en riskminskning annat än genom att den förkortade arbetstiden kan medföra att den årliga stråldosen minskas. Styrelsen understryker att det riktigaste 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 den principiella utgångspunkten är semesterförlängning att betrakta som en andra rangens skyddsmetod. Liksom strålskyddsinstitutet fäster arbetskyddsstyrelsen uppmärksamheten på frågan om underjordsarbete i gruvor. Den radioaktiva strålningen utgör för denna personalkategori en miljöfaktor som föreligger i varierande utsträckning oberoende av vilket slag av arbete som utförs. Styrelsen pekar också på 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. I likhet med strålskyddsinstitutet anser arbetskyddsstyrelsen att det i detta fall inte är lika lätt att frånskriva en semesterförlängning en riskminskande verkan. Om en förlängd semester för radiologiskt arbete bibehålls framstår det enligt styrelsen som riktigt att lagstiftningen kompletteras med bestämmelser om förlängd semester även för underjordsarbetare som utsätts för joniserande strålning.

Jag vill i detta sammanhang även nämna att överläkaren vid radiumhemmet, professor J. Einhorn, i anslutning till strålskyddsinstitutets yttrande har till kommittén avgett ett särskilt yttrande. I detta pekar han på att det fortfarande finns personalgrupper som i sitt arbete är exponerade till stråldoser som institutet inte godtar. Som exempel nämns personal som arbetar med strålbehandling av kvinnor med underlivs-

cancer genom lokal applikation av högaktiva preparat. Denna personal måste hantera ofullständigt skyddade behållare som innehåller stora kvantiteter radium eller andra radioaktiva ämnen, vilka avger gammastrålning med stor penetrationsförmåga och där preparatet måste placeras i patienten med stor precision. Nattpersonalen på vårdavdelningarna som tar ut radiumpreparat erhåller enligt yttrandet doser av liknande storleksordning. Även viss personal som arbetar vid röntgendiagnostiska avdelningar, t. ex. med angiocardiografi, kan ej sällan erhålla betydande stråldoser. Det finns betydande svårigheter att rekrytera personal till dessa uppgifter eller t. ex. till arbete med rengöring och räkning av radiumpreparat efter avslutad behandling. Med hänsyn till dessa förhållanden föreslås i yttrandet att inom ramen för den nuvarande särslagstiftningen en successiv avveckling av förlängda semestrar för personal i radiologiskt arbete kommer till stånd genom ändrade tillämpningsregler. Dessa bör innebära större restriktivitet vid beviljande av förlängd semester i takt med en fortsatt förbättring av strålskydds-förhållandena på de arbetsplatser som fortfarande bör anses vara särskilt utsatta.

I betänkandet anför semesterkommittén att arbetstiden har förkortats under de nära 30 år som den särskilda lagen har gällt. Samtidigt har den allmänna semestern förlängts i olika etapper. Skyddet vid radiologiskt arbete har förbättrats avsevärt. Huvudprincipen vid strålskyddsarbete bör enligt kommittén vara 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 enligt kommittén 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.

Semesterkommittén hänvisar till strålskyddsinstitutets uttalande, att radiologiskt arbete numera bedrivs under så betryggande förhållanden att skäl för en semesterförlängning inte längre föreligger. En extra semestervecka måste enligt betänkandet 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 bör 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.

Två av kommitténs ledamöter har reserverat sig på denna punkt och föreslagit att den särskilda semesterlagstiftningen behålls (SOU 1975: 80 s. 261—263).

Endast de remissinstanser som har anknytning till de ifrågavarande personalgrupperna har yttrat sig över förslaget att upphäva den särskilda semesterlagen. Av dessa remissinstanser har två, Landstingsförbundet och Svenska kommunförbundet, tillstyrkt förslaget. Socialstyrelsen, LO, TCO och SACO/SR har däremot motsatt sig att lagen upphävs.

Socialstyrelsen anför att det av yttranden från ledamöter av styrelsens vetenskapliga råd framgår, att strålskyddet successivt har förbättrats och att strålningsexpositionen nu är liten för det stora flertalet radiologiskt arbetande. Samtidigt framhålls emellertid att vissa personalgrupper inte har tillfredsställande strålskyddsförhållanden och att nya grupper kan komma i samma situation. Exakta kunskaper saknas vidare om verkan av små stråldoser och betydelsen av vissa blodförändringar. Socialstyrelsen anser även att man inte utan vidare kan frånskriva en semesterförlängning riskminskande verkan när det gäller arbetstagare som utsätts för radon. Socialstyrelsen säger sig inte f. n. vara beredd att tillstyrka att den särskilda semesterlagen slopas. Frågan bör ytterligare utredas och uppmärksamhet ägnas även åt arbete som är exponerat för radon och radondöttrar.

LO understryker att frågan huruvida längre semester för den som arbetar med joniserande strålning är obehövlig från skyddssynpunkt är omtvistad. Organisationen ifrågasätter det lämpliga i att nu avveckla den särskilda semesterlagen för dem som arbetar i miljöer med joniserande strålning. Flera av LO:s medlemsförbund, vilka yttrat sig till LO, motsätter sig likaså att lagen upphävs. Det gäller Svenska Gruvindustriarbetareförbundet, Kommunalarbetsförbundet och Statsanställdas förbund. TCO menar att även underjordsarbetande bör omfattas av rätten till längre semester. Enligt SACO/SR:s mening finns det behov att av medicinska skäl behålla den särskilda semesterlagen, eventuellt i den formen att den begränsas till vissa funktioner där betydande stråldoser förekommer.

Jag kan för egen del instämma i att de förutsättningar som gällde vid tillkomsten av 1946 års särskilda semesterlag numera har förändrats. Arbetstidsförkortningen och den avsevärt längre semestern för arbetstagare i allmänhet medför att en särreglering för vissa arbetstagare inte framstår som lika behövligt som tidigare. I samma riktning verkar självfallet det förhållandet att skyddsåtgärderna vid radiologiskt arbete fortlöpande har förbättrats i sådan grad, att riskerna för skador i allmänhet har kunnat i avsevärd grad begränsas. Värdet av en förlängd semesterledighet från medicinsk synpunkt har också kommit att mer och mer sättas i fråga eller rentav bestridas.

Därmed är emellertid inte givet, att den särskilda semesterlagen har spelat ut sin roll. Såväl under kommittéarbetet som vid den efterföljande remissbehandlingen har från flera håll höjts röster för att behålla den särskilda regleringen av semesterledigheten för vissa radiologiskt arbetande. I fråga om remissinstanserna gäller detta socialstyrelsen och de centrala arbetstagarorganisationerna. Av intresse är också de uttalanden som har gjorts i det särskilda yttrande som har fogats till strålskyddsinstitutets yttrande.

Invändningarna går bl. a. ut på, att de berörda frågorna ännu inte är tillräckligt utredda för att strålskyddsinstitutets uttalande utan vidare skall kunna tas för gott. Jag vill peka på att socialstyrelsen särskilt framhåller, att exakta kunskaper saknas om verkan av små stråldoser och betydelsen av vissa blodförändringar. Vidare framhålls i några yttranden, att det finns personalgrupper som utsätts för strålningsdoser som klart överstiger vad strålskyddsinstitutet anser vara godtagbart och för vilka förebyggande åtgärder inte kan vidtas. En remissinstans har anfört att en skärpning av kraven för den längre ledigheten kan böra övervägas inom ramen för en särlagstiftning. I detta sammanhang bör även erinras om att krav har framförts på förlängning av semesterledigheten för underjordsarbetare.

I likhet med bl. a. arbetarskyddsstyrelsen vill jag betona, att förhindrandet av skadeverkningar vid radiologiskt arbete i första hand är en arbetarskyddsfråga. Den praxis som tillämpas när det gäller att fastställa om en arbetstagare är berättigad till längre tids semester enligt den särskilda semesterlagen visar också klart att lagen tolkas på detta sätt. Som framgått av de uttalanden som har redovisats i det föregående kan det dock inte bortses från, att vissa personalgrupper utsätts för avsevärda strålningsdoser, vilka svårigen kan minskas genom skyddsåtgärder. Enligt min mening bör man inte helt bortse från, att en förlängd ledighet kan ha visst värde från hälsosynpunkt för dessa arbetstagare. Inte heller bör man i detta sammanhang lämna därhän, att lagen har betydelse från rekryterings- och personalvårdssynpunkt. Den omständigheten att berörd personal i stor utsträckning omfattas av särskilda avtal bör inte tillmätas någon avgörande betydelse i detta sammanhang, eftersom nuvarande avtalsreglering bygger på att en särskild semesterlag finns.

Mot bakgrund av vad jag nu har anfört kan jag för egen del inte finna, att tillräckliga skäl föreligger för att nu avskaffa den särskilda semesterlagstiftningen för radiologiskt arbetande. Inte heller föreslår jag att nya grupper förs in under särbestämmelserna, som förordats i något remissyttrande.

Jag föreslår sålunda att den särskilda semesterlagen för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete skall finnas kvar t. v. Lagen bör i sak

ha väsentligen samma innehåll som nu. Vissa ändringar blir emellertid nödvändiga för att anpassa den till den nya semesterlagen. Till denna fråga återkommer jag i specialmotiveringen.

13 Upprättade lagförslag

I enlighet med det anförda har inom arbetsmarknadsdepartementet upprättats förslag till

1. semesterlag
2. lag om ändring i lagen (1963: 115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete
3. lag om ändring i förmånsrättslagen (1970: 979).

Förslagen bör fogas till regeringsprotokollet i detta ärende som *bilaga 3*.

14 Specialmotivering

14.1 Förslaget till semesterlag

På grundval av 1974 års semesterkommittés betänkande (SOU 1975: 88) har utarbetats förslag till en ny semesterlag, avsedd att den 1 januari 1978 ersätta 1963 års SemL.

Semesterledigheten förlängs genom den nya lagen till fem veckor. I lagen skiljs rätten till semesterledighet från rätten till semesterlön. Endast i fråga om semesterlönen förutsätts att arbetstagaren under ett tidigare år (intjänandeåret) har tjänat in rättigheten. Semesterledighet tillkommer däremot i princip varje arbetstagare utan krav på intjänande. Intjänandeåret (kvalifikationsåret) förskjuts från föregående kalenderår till tiden den 1 april—31 mars. Semesterlönen utgör för alla arbetstagare 12 % av lönen under intjänandeåret. Den semesterlönegrundande (privilegierade) frånvaron utvidgas. Lagen innehåller vidare bestämmelser om rätt att spara semesterledighet. Även i övrigt har föreslagits betydelsefulla ändringar i förhållande till vad som gäller för närvarande. Lagen har i betydande utsträckning gjorts dispositiv i den meningen, att avvikelser kan ske genom kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation.

Lagen har disponerats på följande sätt. Efter inledande bestämmelser (1 och 2 §§), som i huvudsak avser tillämpningsområdet och dispositivtetsreglerna, följer grundläggande regler om semesterledighet och semesterlön (3—8 §§). I anslutning till dessa har tagits in bestämmelser om

beräkning av semesterledighet (9 §) och förläggning av sådan ledighet (10—15 §§). Semesterlönens beräkning regleras i 16 §. I 17 § finns bestämmelserna om semesterlönegrundande frånvaro, medan 18—23 §§ innehåller reglerna om sparande av semesterledighet och semesterlön. Därefter följer i 24—27 §§ särskilda, kompletterande semesterlönestämmelser, däribland de som rör särskild semesterlön till s. k. okontrollerade arbetstagare. Semesterersättningen regleras i 28—30 §§. I övrigt innehåller lagen bestämmelser om övergång av företag (31 §), skadestånd (32 §), preskription (33 §) och rätttegång (34 §).

Inledande bestämmelser (1—3 §§)

Under denna rubrik har tagits in bestämmelserna om lagens tillämpningsområde (1 §). Hit har även förts bestämmelser om lagens tvingande karaktär och de möjligheter till avvikelser genom avtal som har ansetts böra finnas (2 §) samt grundläggande bestämmelser om semesterår och intjänandeår (3 §).

1 §

I denna inledande paragraf anges tillämpningsområdet för semesterlagen. Det sker genom att rätt till semesterförmåner anges tillkomma arbetstagare. Liksom enligt 1963 års lag är därmed det avgörande vid fastställandet av lagens tillämpningsområde vad som ligger i arbetstagarbegreppet.

Paragrafen är dessutom avsedd att redan i lagens inledning slå fast att semesterförmånerna enligt lagen består av rätt till semesterledighet, semesterlön och semesterersättning. Till skillnad från vad som tidigare har gällt är rätten till semesterledighet och rätten till semesterlön inte längre principiellt sett bundna till varandra. Medan det för flertalet arbetstagare fortfarande blir så att semester betyder viss tids ledighet med lön, kan det enligt lagen också förekomma semesterledighet utan lön. Detta hänger samman med att rätten till semesterledighet inte längre blir beroende av att arbetstagaren har tjänat in sådan rätt i anställning hos arbetsgivaren, medan däremot ett sådant krav på intjänande fortfarande ställs för rätt till semesterlön (jfr under 4 §). Liksom enligt 1963 års lag kan det också förekomma semesterergottgörelse utan semesterledighet. Detta är fallet bl. a. vid vissa korttidsanställningar (5 §) och när anställning upphör utan att arbetstagaren har fått ut betald semester (28 §). I dessa fall utgår semesterersättning, beräknad enligt grunderna för semesterlönens beräkning. Det är också fallet beträffande s. k. okontrollerade arbetstagare, vilkas rättigheter enligt lagen består i rätt till särskild semesterlön (27 §).

Det arbetstagarbegrepp på vilket lagen bygger är liksom i annan modern arbetsrättslig lagstiftning det s. k. civilrättsliga arbetstagarbe-

greppet. Detta har inte fått någon närmare definition i lag utan har efterhand utvecklats i domstolspraxis, som därvid har haft ledning bl. a. i uttalanden i skilda lagförarbeten om ändamål och syften med reformverksamheten på det arbetsrättsliga fältet. Vissa förutsättningar av grundläggande natur anses skola vara uppfyllda för att ett förhållande arbetsgivare-arbetstagare i civilrättslig mening skall anses föreligga. Det är sålunda en utgångspunkt att förhållandet mellan parterna skall ha sin grund i ett avtal. Avtalets innebörd skall vara att ena parten åtager sig att prestera arbete för andra partens räkning och den som gör detta åtagande skall själv åtminstone delta i arbetet, eller vid bedömning på förhand kunna förutsättas delta i detta (jfr prop. 1975/76: 105 bilaga 1 s. 167 ff.). Detta innebär att personer som utför arbete på grund av offentligrättsligt tvång anses falla utanför arbetstagarbegreppet och att endast fysiska personer kan vara arbetstagare i civilrättslig mening. Med de nu angivna utgångspunkterna bestäms arbetstagarbegreppets närmare innehåll i domstolarnas rättstillämpning, där det grundläggande problemet är att skilja arbetstagare i civilrättslig mening från uppdragstagare (självständiga företagare). Domstolarnas avgöranden grundar sig på helhetsbedömningar i varje enskilt fall. Man väger omständigheter som anses tala för och emot att en arbetspresterande part i förhållande till motparten är att betrakta som arbetstagare respektive uppdragstagare. Denna metod för rättstillämpningen har stöd i förarbetena till olika civilrättsliga lagar i vilka arbetstagarbegreppet har betydelse.

Ett betydelsefullt drag hos rättstillämpningen på området är en fortgående utveckling mot en mer vidsträckt tillämpning av arbetstagarbegreppet. Denna utveckling sker under intryck inte minst av vad som sägs i lagförarbeten och på andra håll om vikten av att reformer på det arbetsrättsliga fältet får en vidsträckt tillämplighet. Utvecklingen torde därmed också gå mot ett alltmer enhetligt arbetstagarbegrepp (jfr SOU 1975: 1 s. 725). Detta hindrar dock inte att man också, när det finns skäl till det, kan beakta de särskilda syften som har eftersträfvats med lagstiftningen på skilda områden.

Arbetstagarbegreppet i den nya semesterlagen är inte avsett att skilja sig från det motsvarande begrepp som har utbildats vid tillämpningen av 1963 års lag. Avsikten med 1 § är att samma metod som den hittills utvecklade skall komma till användning vid lagens tillämpning och att den utveckling som pågår i rättspraxis skall fortgå även sedan den nya lagen har trätt i kraft. Detta gäller även i fråga om den bedömning som görs i särskilda grupper av fall, såsom i s. k. mellanmansfall, vid bedömning av blandade avtal av skilda slag, i situationer där någon utför arbete åt juridisk person i vilken han intar viss ställning etc. Sammanfattande redogörelser för rättstillämpningen på området har senast lämnats i arbetsrättskommitténs betänkande Demokrati på

arbetsplatsen s. 691—737 och i prop. 1975/76: 105 bilaga 1 s. 166—176.

Det sagda innebär, liksom enligt 1963 års SemL, att semesterlagen skall tillämpas på alla arbetstagare oavsett inom vilket yrke de är verksamma och oavsett vilken art av arbete de utför. Särbestämmelser gäller dock liksom tidigare för vissa arbetstagare, nämligen för dem som omfattas av den särskilda semesterlagen för arbetstagare med radiologiskt arbete (jfr 5 § tredje stycket). Liksom tidigare gäller också för s. k. okontrollerade arbetstagare att deras rättigheter på området har fått en särskild utformning (se 27 §).

Särbestämmelserna rörande sjömän i 10 § sista stycket och 11 § i 1963 års SemL har däremot, i likhet med vad kommittén föreslog, inte förts över till den nya lagen. Skälet härtill är att nuvarande bestämmelser i sjömanslagen och i kollektivavtalen för denna grupp får anses ge ett tillfredsställande skydd för sjöfolkets semester. Ett upphävande av särbestämmelserna anges i betänkandet också överensstämma med vad berörda personalorganisationer under hand har uppgett på kommitténs förfrågan.

Lagen gäller för hela arbetsmarknaden och sålunda för arbetstagare både inom den privata och inom den offentliga sektorn. Detta har inte ansetts behöva särskilt markeras i lagtexten. På den punkten skiljer sig sålunda den nya lagen inte i sak utan enbart till formen från 1963 års SemL.

Som framgår av bl. a. 4 och 7 §§ i lagen utgör det enligt den nya lagen inte längre ett villkor för rätt till semesterledighet och semesterlön att arbetstagaren har varit verksam för arbetsgivarens räkning ett visst minsta antal dagar i samma månad av intjänandeåret. Arbetstagares rätt till semesterledighet uppkommer enligt den nya lagen oberoende av intjänande och med enbart den begränsning som föreskrivs i 5 § första och andra styckena. Rätt för arbetstagare till semesterlön uppkommer så snart arbetstagaren under någon del av intjänandeåret har varit anställd hos arbetsgivaren och utgör 12 % av den under intjänandeåret förfallna lönen i anställningen, beräknad enligt 16 §. Detta innebär en utvidgning av den lagstadgade rätten till semesterförmåner till nya grupper av arbetstagare. Det gäller främst sådana kategorier av korttids- och deltidsanställda (bland dem innehavare av bisysslor) som inte uppnår de mått av månatlig arbetstid som enligt 1963 års SemL utgör förutsättning för semester. Gränsen för lagens tillämpningsområde beror även här av om vederbörande är arbetstagare, något som fastställs med anlitande av den i det föregående beskrivna metoden.

Undantagen i 1963 års lag för arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj och för arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst har som framgått av den allmänna motiveringen (avsnitt 12.7.2) uteslutits ur den nya lagen. Förutsättningen för att familjemedlemmar och de som avlönas enbart genom vinstandel skall omfattas av

den nya lagen är emellertid att vederbörande är arbetstagare i civilrättslig mening.

2 §

På samma sätt som 1963 års SemL är den nya lagen tvingande på det sättet att avtal som medför inskränkning eller upphävande av arbetstagares rättigheter enligt lagen är i den delen ogiltigt. Regeln härom har tagits in i denna paragrafs *första stycke*. Liksom när det gäller den tidigare lagens motsvarande bestämmelse innebär regeln i princip, att avtal som innefattar både bättre och sämre semesterförmåner än de i lagen föreskrivna är ogiltigt enbart i den senare delen.

I första stycket förklaras vidare att huvudregeln om ogiltighet av inskränkningar eller upphävande av arbetstagares rättigheter inte gäller i de fall där annat framgår av lagen. En motsvarande reservation finns i 2 § i 1963 års lag. De fall som här åsyftas är *dels* de avvikelser från vissa regler i lagen som enligt paragrafens andra stycke får göras genom kollektivavtal som på arbetstagsidan träffas eller godkänns på förbunds nivå (av central arbetstagarorganisation), *dels* de fall i vilka det av lagens text framgår att arbetstagare kan avstå från viss rättighet (se 2 § tredje stycket, 8 och 13 §§) eller att visst beslut om utläggning av semester är beroende av avtal med arbetstagsidan eller av arbetstagares samtycke (12, 14, 15 och 20 §§). Hit hör även bestämmelsen i 19 § sista stycket, enligt vilken underrättelsefristerna för arbetstagare i samband med sparande av semester eller uttag av sparad ledighet kan ändras genom avtal.

Enligt 1963 års lag kan i två fall avvikelse från lagen göras genom kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av organisation som enligt 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt är att anse som huvudorganisation. I 12 § sista stycket 1963 års SemL föreskrivs en sådan möjlighet i fråga om beräkning av semesterlön enligt den s. k. procentregeln. I 14 § anges att avtal med huvudorganisation får innehålla avvikelse från lagens regel att semesterlön skall utbetalas till arbetstagaren i samband med semestern. I AD:s rättstillämpning (AD 1968 nr 26; jfr AD 1953 nr 27) har 12 § sista stycket i 1963 års lag med ledning av vissa uttalanden i förarbetena tolkats så, att det har givits utrymme för kollektivavtal som i vissa fall ställer sig förmånligare och i andra fall mindre förmånliga än lagens egna semesterlönberäkningsgrunder. Avtalsfriheten har dock sagts inte vara helt utan gränser. Överenskommelser som genom att gå utöver syftet med avtalsfriheten otillbörligt urholkar den semesterlönestandard, som lagen har velat tillförsäkra arbetstagarna, kan enligt AD inte antas vara förenliga med lagen.

När den nya lagen i förevarande paragrafs *andra stycke* anger att avvikelse från lagens egna regler får ske genom kollektivavtal, som

sluts eller godkänns av central arbetstagarorganisation, har tanken varit att intresset av skydd för arbetstagarnas rättigheter på ifrågasvarande punkter blir tillräckligt tillgodosett just genom att medgivande om avsteg kan göras enbart av central arbetstagarorganisation. Samma garanti för att arbetstagarnas intressen inte blir eftersatta finns i åtskilliga andra moderna arbetsrättsliga lagar och har också där ansetts tillräcklig. De fall som anges i andra stycket omfattas med andra ord av den reservation rörande huvudregeln som har tagits upp i första stycket andra meningen. Självfallet har därmed dock inte åsyftats någon utveckling bort från den uppfattning om syftet med avtalsfriheten, som kommer till uttryck i förarbetena till äldre semesterlagstiftning och i 1968 års dom av AD. Avtal som innebär en otillbörlig urholkning av arbetstagarnas rättigheter enligt lagen torde strida mot lagens grunder även om 2 § första stycket första meningen inte är direkt tillämplig.

De frågor som åsyftas i första meningen av andra stycket är förläggningen i tiden av semesterår och intjänandeår (3 §), beräkningen av semesterledigheten (9 §), underrättelser om förläggning av semesterledighet (11 §), beräkning av semesterlön (16 §), beräkning av semesterlön vid uttagande av sparad ledighet (22 och 23 §§), utbetalning av semesterlön (26 §), beräkning av semesterersättning och avräkning av förskottsvis utgiven semesterlön (29 §) samt utbetalning av semesterersättning (30 §). I specialmotiveringen till var och en av dessa paragrafer anges närmare vad som är innebörden av den här behandlade avtalsfriheten.

Enligt 6 § andra stycket lagen om medbestämmande i arbetslivet avses i den lagen med begreppet central arbetstagarorganisation förbund eller därmed jämförlig sammanslutning av arbetstagare (jfr prop. 1975/76: 105 bilaga 1 s. 341 ff., 482 f., 530). Syftet med hänvisningen i förevarande paragraf till medbestämmandelagens begrepp är att ansluta till det organisationsbegrepp som numera allmänt används för att ställa ett visst kvalifikationskrav på kollektivavtal om avvikelser från föreskrifter i lag om vissa rättigheter för arbetstagarna. Därmed är också åsyftat att anknyta till den praxis på detta område som har utvecklats vid tillämpningen av annan lagstiftning med samma lösning. Lagens krav på kvalifikation är uppfyllt, inte bara om kollektivavtal har på arbetstagar sidan träffats av central organisation, utan även om sådan organisation har godkänt avtalet. Avtal som nu avses kan vara utformat så, att överenskommelse om avvikelser från lagen i vissa frågor får träffas på det lokala planet eller mellan de enskilda parterna (jfr prop. 1973: 129 s. 191 och 232 f. samt prop. 1974: 88 s. 215).

Som redan har nämnts ger lagen på vissa punkter möjlighet till avsteg från dess egna regler genom överenskommelse av annan natur än kollektivavtal som träffas eller godkänns av central arbetstagar-

organisation. Detta är fallet enligt 12 §, där det framgår att man kan träffa avtal om annan semestertid än juni—augusti och om kortare sammanhängande ledighet än fyra veckor. Enligt 19 § kan avvikelse avtalas från där föreskrivna underrättelsefrister. Enligt 20 § finns också möjlighet att komma överens om avsteg från de i den paragrafen upptagna reglerna om förläggningen av sparad semesterledighet. Som närmare utvecklas i specialmotiveringen till 12, 19 och 20 §§ är det i alla fallen lagens innebörd att avtal skall kunna träffas både i det enskilda avtalets och i kollektivavtalets form. Samma innebörd har för övrigt reglerna om förläggning av semester i 10 § första stycket 1963 års lag. I sammanhanget kan erinras om de uttalanden som har gjorts under förarbetena till lagen om medbestämmande i arbetslivet om möjligheterna att med giltig verkan träffa kollektivavtal om enskilda arbetstagares individuella förhållanden (se SOU 1975: 1 s. 313 f. och prop. 1975/76: 105 bilaga 1 s. 370) liksom om den därmed sammanhängande frågan om förhandlande arbetstagarorganisationers behörighet att företräda den enskilde medlemmen i sådana angelägenheter och binda honom genom kollektivavtal. I remissen till lagrådet uttalades att lagförslaget var avsett att medge kollektivavtal om individuella förhållanden och att rättsverkningarna av sådana kollektivavtal fick bedömas bland annat mot bakgrund av vad som enligt allmänna fullmakts- och föreningsrättsliga regler gäller för rättsförhållandet mellan en kollektivavtalsslutande organisation och den eller de berörda medlemmarna. Lagrådet pekade särskilt på behovet av försiktighet när det gäller redan intjänade förmåner eller därmed jämförliga förhållanden (prop. s. 490; jfr s. 532). Omsatta på främst de semesterförläggningsfrågor som behandlas i 12 och 20 §§ torde de riktlinjer som formulerades vid medbestämmandelagens tillkomst utan vidare medge att kollektivavtal träffas med bindande verkan för vederbörande medlemmar i samband med att den allmänna semesterplaneringen och semesterförläggningen sker hos arbetsgivaren (jfr även specialmotiveringen till 10 §). Större försiktighet vid bedömningen av behörighetsfrågan kan vara på sin plats när det gäller rent individuella förhållanden eller t. ex. ändring för enskilda arbetstagare av en redan beslutad semesterförläggning.

Kollektivavtal som gäller för den avtalsslutande arbetstagarorganisationens medlemmar får enligt andra stycket i denna paragraf tillämpas även på andra arbetstagare, under förutsättning att de sysselsätts i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal. Det ligger i sakens natur att denna regel syftar på kollektivavtal som inte har träffats att gälla enbart för vissa individuella medlemmar i den avtalsslutande organisationen. Regeln om arbetsgivares rätt att tillämpa kollektivavtal även på utomstående arbetstagare gäller också i fråga om sådana kollektivavtal på central nivå som åsyftas i styckets första mening.

Vid sidan av de i 12, 19 och 20 §§ behandlade fallen erbjuder lagen också möjligheter i några fall till förfoganden över arbetstagares rättigheter genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och den ifrågasvarande arbetstagaren personligen eller genom ensidigt beslut av arbetstagaren. Härvidlag kan hänvisas till specialmotiveringarna till 8, 13, 14 och 15 §§. I den personliga arten av arbetstagarens förfogandemöjligheter i dessa fall ligger att hans fackliga organisation får företräda honom enbart med stöd av särskilt bemyndigande.

Det ligger i den tvingande karaktären av lagen enligt huvudregeln i första stycket att avtal om inskränkning eller upphävande av arbetstagares rättigheter inte utgör hinder mot att de i lagen föreskrivna rättigheterna görs gällande. Kollektivavtal som träffats i strid med huvudregeln hindrar inte enskild arbetstagare att göra sin rätt gällande. Äldre praxis får i tillämpliga delar betydelse vid bedömningen av vad som skall anses vara en inskränkning eller ett upphävande av rättigheter som enligt lagen tillkommer arbetstagare.

I 9 § och 10 § första stycket 1963 års SemL behandlas det fallet att avtal har träffats om längre semesterledighet än den i lagen föreskrivna. Principen är att lagens regler i övrigt skall, om annat inte har avtalats, gälla även beträffande den överskjutande delen av semestern. Den nya lagen innehåller inte några motsvarande bestämmelser. Även om parterna sålunda har hänvisats till att avtalsvägen reglera de frågor som rör överskjutande semesterledighet, kan det antagas att lagens bestämmelser i viss utsträckning kan komma att bli normerande, om parterna i ett avtal om bättre semesterförmåner än de lagreglerade lämnar någon fråga öppen i avtalet. Den fråga som har särskilt reglerats i 10 § första stycket andra och tredje meningarna i 1963 års lag uppkommer inte direkt med den avfattning som 12 § i den nya lagen har fått.

I tredje stycket av paragrafen har slagits fast att avstående från arbetstagares rätt till obetald semesterledighet får ske utan hinder av huvudregeln i paragrafens första stycke. Avstående kan ske vid vilken tidpunkt som helst, förutsatt att hinder inte möter enligt 8 § andra stycket. Behov har ansetts föreligga av en sådan möjlighet. Man kan tänka sig som ett exempel att en arbetstagare som personligen saknar intresse av obetald ledighet önskar i samband med att han träffar avtal om anställning binda sig vid att avstå från sådan ledighet. Ett sådant bindande avstående har ansetts böra få göras. Frågan har i övrigt nära samband med 8 §.

Semesterkommittén tog i 29 § av sitt lagförslag upp en särskild regel av innehåll att avtal som innebär att arbetstagare avstår från sin rätt till semester mot ersättning är ogiltigt. Sådan ogiltighet följer emellertid redan av den huvudregel som har tagits upp i första stycket av förevarande paragraf. Någon motsvarighet till 29 § i kommittéförslaget återfinns därför inte i den nya lagen.

3 §

Enligt 1963 års SemL (3 §) har arbetstagare rätt till semester på grund av det arbete som han under ett kalenderår, det s. k. kvalifikationsåret, har utfört för arbetsgivarens räkning. Semestern utgår under året näst efter kvalifikationsåret. Lagen tillåter dock överenskommelser såväl om att annan ettårsperiod än kalenderår skall utgöra kvalifikationsår som om att semestern får åtnjutas tidigare än under året efter kvalifikationsåret. Lagen föreskriver inte någon viss form för sådana överenskommelser.

Som har framgått av den allmänna motiveringen ställer den nya lagen inte längre krav på arbete hos arbetsgivaren under viss tid för att arbetstagare skall ha rätt till semesterledighet. Rätt till sådan ledighet uppkommer i princip utan att arbetstagaren först har kvalificerat sig för den. Syftet med ändringen på denna punkt har varit att undvika att nyanställda arbetstagare skall tvingas vänta lång tid innan de får sin första semesterledighet. Reglerna om semesterlön i den nya lagen bygger däremot såtillvida på det hittills rådande synsättet att de innebär att rätt till sådan lön tjänas in i anställning hos arbetsgivaren.

Den nya lagens regler om semesterledighet och semesterlön bygger på de grundläggande begreppen semesterår och intjänandeår, som definieras i denna paragraf. Semesterdagarna bestäms till 25 dagar under en ettårsperiod, semesteråret; och skall enligt lagen utgå under den perioden (4 §). Rätten till semesterlön tjänas in under året före semesteråret, intjänandeåret. Skillnaden i jämförelse med 1963 års lag ligger dels däri att ledigheten erhålls utan krav på intjänande samt att semesterdagarna bestäms direkt till ett visst antal under det år då ledigheten utgår och inte som tidigare till visst antal dagar för varje månad av intjänandetiden, dels i att intjänandeår och semesterår inte längre sammanfaller med kalenderår utan har förskjutits närmare sommaren och omfattar tiden 1 april—31 mars, dels slutligen i att semesterlön intjänas i direkt proportion till den lön som arbetstagaren har fått under intjänandeåret.

Skälen till förskjutningen av intjänandeår och semesterår har utvecklats i den allmänna motiveringen. Förskjutningen medför vidgade möjligheter för nyanställda att få betald semesterledighet redan den första sommaren under anställningstiden. Med den utformning lagens regler om semesterledighet har fått i övrigt innebär förskjutningen också att de som anställs under vår och sommar får rätt åtminstone till semesterledighet utan lön redan den första sommaren. En väsentlig aspekt är vidare att första kvartalet varje kalenderår infaller som sista kvartal i varje intjänandeår. De lönehöjningar som inträder vid kalenderårsskiftet kommer att i motsvarande mån ingå i underlaget för beräkningen av den semesterlön som skall utgå i samband med påföljande semesterårs semesterledighet.

Av 2 § andra stycket i lagen framgår att det är möjligt att med giltig verkan träffa kollektivavtal om avvikelse från 3 §, under förutsättning att avtalet på arbetstagsarsidan träffas eller godkänns av central arbetstagarorganisation. I fråga om vad som i allmänhet får anses gälla om gränserna för denna avtalsfrihet hänvisas till specialmotiveringen till 2 §. Under förutsättning att avtalet inte innebär någon inskränkning av arbetstagaresh rättigheter kan avtal om avvikelse från 3 § träffas även enskilt eller i form av kollektivavtal på lokal nivå.

Det senast sagda innebär att det står öppet för arbetsgivare och arbetstagarare att enskilt eller i kollektivavtal bestämma t. ex. att semesteråret skall sammanfalla med intjänandeåret eller att löpande anställningsår skall vara både intjänandeår och semesterår. Det senare innebär att intjänande- resp. semesteråret börjar löpa fr. o. m. anställningsdagen. En återgång till att tillämpa kalenderåret som intjänandeår och påföljande kalenderår som semesterår får med hänsyn till effekterna på semesterlöneberäkningen och verkningarna för nyanställda anses i princip stå i strid med huvudregeln i 2 § första stycket. För att ett avtal av den innebörden skall kunna betraktas som giltigt får därför krävas antingen att det innehåller särskilda regler som förtar de negativa verkningarna och har tillkommit i sådant syfte eller att det sluts på förbunds nivå. Möjligheten att träffa avtal med giltig verkan på den nivån om avsteg från 3 § är dock avsedd främst att förekomma att de nya reglerna i lagen medför hinder mot de semesterkassessystem som nu förekommer på arbetsmarknaden. Avtal om tillämpning av andra perioder än ettårsperioder såsom underlag för bestämmande av semesterledighet och semesterlön torde strida mot lagens grunder.

Den nya lagen medför i och för sig inte några ändringar i fråga om möjligheterna att avtala om förskottssemester (jfr under 29 §). Den praxis som har utvecklats i fråga om tolkningen av avtal på det området torde behålla sin giltighet även vid tillämpningen av den nya lagen (jfr AD 1974 nr 33).

Rätt till semesterledighet och semesterlön (4—8 §§)

I detta avsnitt av lagen har samlats grundläggande regler angående semesterledighet och semesterlön. Här återfinns sålunda bestämmelser om semesterledighetens längd och rätten till semesterlön under ledigheten (4 §), begränsning av ledighetsrätten i vissa fall och en precisering av denna (5 och 6 §§), bestämmelser om beräkningen av den betalda semesterledighetens längd (7 §) samt särskilda regler för utläggning av obetald semesterledighet (8 §).

4 §

I första stycket av denna paragraf har skrivits in huvudregeln att i princip alla arbetstagarare är berättigade till fem veckors semesterledighet

varje år. De regler om den närmare beräkningen av semesterledigheten, som återfinns i 9 §, innebär att fem veckors semesterledighet motsvaras av 25 semesterdagar enligt lagen.

Lagen innehåller några undantag och inskränkningar i huvudregeln om fem veckors semester. Vissa av dessa finns i 5 § med dess särskilda regler om vissa korttidsanställda och om sådana arbetstagare som anställs först när viss del av semesteråret har förflutit. Undantagna från rätten till semesterledighet är vidare de s. k. okontrollerade arbetstagarna. Deras rättigheter enligt lagen regleras särskilt i 27 §.

En precisering av huvudregeln om rätt till semesterledighet har gjorts i 6 §, som behandlar det fallet att en arbetstagare byter anställning under semesteråret.

I förevarande paragrafs *andra stycke* har tagits in lagens huvudregel i fråga om rätten till semesterlön. Arbetstagare tjänar in rätt till sådan lön i sin anställning hos arbetsgivaren under intjänandeåret. I 7 § anges hur många av semesterdagarna som är förenade med rätt till semesterlön. Beräkningen av semesterlönens storlek sker enligt 16 §.

Regeln om 25 semesterdagar är till den del semesterledigheten är förknad med rätt till semesterlön en tvingande minimiregel. Arbetsgivaren är enligt lagen skyldig att tillse att arbetstagare får ut sin semesterledighet med lön. Arbetstagaren kan å sin sida inte binda sig vid att avstå från sin rätt till ledighet med lön eller göra anspråk enbart på intjänad lön utan att ta ut ledighet. I fråga om semesterledighet utan semesterlön är lagens innebörd en annan. Som framgår av 8 § är arbetsgivaren även när det gäller sådan semesterledighet skyldig att ta initiativ för att arbetstagaren skall få ut sin rätt. Arbetstagaren kan emellertid med bindande verkan avstå från sin rätt till sådan ledighet (jfr 2 § tredje stycket och 8 §).

5 §

Som framgår av den allmänna motiveringen har det ansetts att starka skäl av främst praktisk natur talar emot att omläggningen av reglerna om rätt till semesterledighet tillåts medföra, att även arbetstagare som anställs för korta vikariat eller eljest för helt kort tid får rätt till semesterledighet enligt lagens huvudregel under den korta anställningstiden. Sådana arbetstagare har ansetts böra få tjäna in semesterlön på samma sätt som andra arbetstagare men däremot inte få rätt till ledighet. Anspråken mot arbetsgivaren vid anställningens slut kommer därmed att gälla semesterersättning enligt samma regler som i övrigt gäller därom (28—30 §§). En regel om begränsning av rätten till semesterledighet har mot denna bakgrund tagits in i *första stycket* av denna paragraf. Arbetstagare som anställs för viss tid, viss säsong eller visst arbete får inte rätt till semesterledighet om inte antingen anställningsavtalet redan från början träffas för längre tid än tre månader eller anställningen rent fak-

tiskt varar under mer än tre månader. Förutsättningarna för att avtal skall få träffas för viss tid, viss säsong eller visst arbete har angivits i 5 § andra stycket anställningsskyddslagen. Som regeln i första stycket av förevarande paragraf har skrivits är avtalets innehåll eller anställningens längd avgörande för rätten till semesterledighet. Förlängs ett anställningsavtal att gälla utöver tremånadersgränsen inträder med andra ord rätt till semesterledighet enligt huvudregeln i 4 §. Avtal kan enligt bestämmelsen avse längre tid än tre månader, inte bara när avtalet har slutits på viss tid, utan även när anställningen har knutits till viss säsong eller visst arbete. En förutsättning är emellertid att det för parterna har stått klart att säsongens resp. arbetets omfattning har nödvändiggjort längre tids anställning än tre månader. Semesterersättning beräknas på samma sätt som i andra fall när semesterersättning skall utgå enligt lagen (jfr. 28 §).

I *andra stycket* i paragrafen har av skäl som har redovisats i de allmänna motiven gjorts en begränsning av rätten till semesterdagar för dem som anställs när den egentliga semesterperioden har börjat närma sig sitt slut eller när den perioden är slut. Avgörande enligt styckets bestämmelser är när arbetstagare påbörjar sin anställning och inte när själva anställningsavtalet träffas.

I *tredje stycket* har liksom i 7 § sista stycket i 1963 års SemL tagits in en erinran om de särskilda bestämmelserna om förlängd semester i lagen om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

Förevarande paragraf är tvingande till arbetstagarnas förmån.

6 §

Det har självfallet inte ansetts rimligt att lagens regler om rätt till semesterledighet utan föregående kvalifikation skall få till följd att arbetstagare, som under löpande semesterår går över från en anställning till en annan, skall kunna göra anspråk på semesterledighet hos den nye arbetsgivaren utan hinder av att arbetstagaren redan har fått ut ledighet i den förra anställningen. Med hänsyn härtill har i denna paragraf tagits in en regel som syftar till att arbetstagare varje semesterår skall få rätt till ledighet enbart intill det mått som anges i 4 §, även om arbetstagaren byter anställning under året.

En arbetstagare som tar ut full semesterledighet i början av ett semesterår och sedan byter anställning får inte rätt till semesterledighet hos den nye arbetsgivaren samma semesterår. Har arbetstagaren före övergången tagit ut endast en del av den fulla semesterledigheten har han rätt att hos den nye arbetsgivaren få ut ledighet som återstår, i den mån en begränsning av den rätten inte följer av 5 § andra stycket. En arbetstagare som exempelvis i början av juli får ut tio dagars semester-

ledighet hos en arbetsgivare och sedan går över till en ny arbetsgivare mellan den 31 juli och den 30 september semesteråret får enligt 5 § andra stycket rätt till tio dagars semesterledighet även hos den nye arbetsgivaren.

Arbetsstagare som byter anställning har att hos den nye arbetsgivaren i förekommande fall visa att han inte redan har fått ut semesterledighet under semesteråret eller också hur mycket sådan ledighet han har fått ut.

Paragrafen berör inte det fallet att en arbetstagare lämnar en anställning med semesterersättning och sedan själv bereder sig ledighet genom att vänta med att påbörja en ny anställning. I det fallet anses han sålunda inte ha tagit i anspråk någon del av semesterledigheten.

Avgörande för paragrafens tillämpning är om arbetstagaren före anställningen hos ny arbetsgivare under samma semesterår har fått ut semesterledighet hos annan arbetsgivare. Tillämpar arbetsgivarna olika semesterår får paragrafen tolkas så, att detta inte får medföra kortare semesterledighet för arbetstagaren än om båda tillämpat det i 3 § angivna semesteråret eller i övrigt samma semesterår.

7 §

I 1963 års lag har som tidigare framgått arbetstagares rätt till semesterlön samordnats med rätten till semesterledighet. Rätten till ledighet beror av i vilken utsträckning arbetstagaren har utfört arbete för arbetsgivaren under kvalifikationsåret (7 § SemL). All semesterledighet är förenad med rätt till semesterlön (3 § sista stycket SemL). I den nya lagen har detta samband brutits så att semesterledighet utgår oberoende av tidigare kvalifikation, medan rätten till semesterlön fortfarande förutsätter intjänande under året före semesteråret. Även om det i det övervägande antalet fall också i fortsättningen blir så att hela semesterledigheten blir förenad med rätt till semesterlön, kan även obetald semesterledighet förekomma, t. ex. när en arbetstagare nyanställts på sådan tid att han inte har hunnit tjäna in full semesterlön eller när en arbetstagare har varit ledig av annan än semesterlönegrundande orsak (jfr 17 §) under någon del av intjänandeåret. För obetald semesterledighet gäller vissa särskilda regler (se 2 § tredje stycket, 8 och 13 §§). Obetald semesterledighet kan inte sparas (18 §). Det är för bl. a. sådana fall som de nu åsyftade nödvändigt att ange hur man skall dra gränsen mellan betald och obetald semesterledighet eller med andra ord hur man skall bestämma hur många av semesterdagarna som skall vara förenade med semesterlön. Metoden för denna beräkning anges i denna paragraf.

Enligt *första stycket* i paragrafen skall andelen betalda semesterdagar av den fulla 25-dagarstiden vara lika stor som den del av intjänandeåret under vilken arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgiva-

ren. Arbetsdag då arbetstagaren har varit frånvarande utan lön inräknas i princip inte i anställningstiden. Detta sker emellertid beträffande semesterledighet och ledighet som är semesterlönegrundande enligt 17 §. Omvänt kommer antalet obetalda semesterdagar att motsvara en lika stor del av den fulla ledighetstiden som den tid av intjänandeåret under vilken arbetstagaren inte har varit anställd hos arbetsgivaren eller under anställningstiden har varit frånvarande från arbetet utan lön i annat fall än under semester eller i annat fall än som avses i 17 §.

Resultatet av uppdelningen enligt denna metod i betalda respektive obetalda semesterdagar blir, med de regler om beräkning av semesterlönen som har tagits upp i 16 §, att man bibehåller den grundsats i fråga om rätten till semesterlön som nuvarande semesterlagstiftning bygger på, i det att arbetstagaren tillförsäkras i princip bibehållen lönestandard under den del av semesterledigheten som är betald.

Enligt andra stycket i paragrafen utförs beräkningen av antalet betalda semesterdagar på det sättet att man först fastställer under hur många dagar av intjänandeåret som arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren. Beräkningen görs i antal kalenderdagar och omfattar sålunda även lördagar, söndagar och helgdagar. Dagar under vilka arbetstagaren har varit enbart delvis ledig räknas som hela dagar med lön. En arbetstagar kan t. ex. ha varit anställd under 100 dagar av intjänandeåret och då ha varit ledig enbart av semesterlönegrundande orsak. Det jämförelsetal man då får fram är 100: 365. Antalet betalda semesterdagar skall då förhålla sig på samma sätt till antalet ledighetsdagar enligt 4 § (25 dagar) som 100 förhåller sig till 365. Man får följande beräkning:

$$\frac{100}{365} = \frac{x}{25}$$

Beräkningen ger till resultat 6,8 dagar och slutförs genom att man med tillämpning av andra stycket andra meningen avrundar talet 6,8 till närmaste högre heltal, 7. Arbetstagaren har under semesteråret rätt till 7 betalda semesterledighetsdagar. När skottår infaller får beräkningen ske med utgångspunkt i ett intjänandeår om 366 dagar. Semesterlönens storlek under den betalda semesterledigheten beräknas med tillämpning av 16 §.

I tredje stycket har tagits in en bestämmelse om turordningen mellan betald och obetald ledighet. Enligt bestämmelsen skall betald semesterledighet utgå först. Det är alltså inte möjligt att ta ut obetald semesterledighet, innan all betald ledighet har konsumerats. Bestämmelsen har betydelse vid tillämpningen av 13 §. Vad som har sagts nu gäller dock endast i fråga om semesterledighet som läggs ut under ett och samma semesterår. Att betald semesterledighet kan sparas framgår av 18 §.

Bestämmelsen i tredje stycket är dispositiv. Arbetsgivare och arbets-

tagare kan med bindande verkan komma överens om att obetald ledighet skall få tas ut innan den betalda ledigheten har förbrukats. Sådan avvikelse kan även ske genom kollektivavtal.

8 §

I denna paragraf behandlas vissa frågor som rör begagnandet av rätten till obetald semesterledighet. Bestämmelserna bör ses i sammanhang med 2 § tredje stycket, enligt vilket lagens tvingande karaktär till arbetstagarnas förmån inte utgör hinder för arbetstagare att avstå från rätten till obetald semesterledighet.

I den allmänna motiveringen har utförligt redogjorts för frågan om förutsättningarna för utläggning av obetald semesterledighet (12.3.4). Den lösning som därvid har valts innebär, att arbetsgivaren i princip är ansvarig för att arbetstagaren inte går miste om sin semesterledighet, vare sig denna är betald eller inte. Samtidigt gäller att arbetstagaren skall kunna disponera över den obetalda ledigheten och därigenom även avstå från sådan ledighet för framtiden. Vidare har föreslagits att arbetstagaren skall vara skyldig att till arbetsgivaren lämna bindande besked angående sina önskemål i detta hänseende. Avsikten med den föreslagna ordningen är att arbetstagarens semesterönskemål skall kunna i tid läggas fast, vilket utgör en förutsättning för en ändamålsenlig semesterplanering.

Förevarande paragraf utgår sålunda från att arbetstagaren enligt 2 § tredje stycket har full frihet att i förväg med bindande verkan förklara sig avstå från rätten till obetald semesterledighet. Möjligheten att ensidigt avstå från redan utlagd semesterledighet begränsas av bestämmelserna i andra stycket av denna paragraf. Denna fråga berörs senare. Om arbetstagaren inte har avstått från ledigheten, skall denna i förläggningshänseende behandlas på samma sätt som betald semesterledighet. Bestämmelserna i 10 och 11 §§ är således tillämpliga. I den mån annat inte följer av kollektivavtal eller annan överenskommelse bestämmer således arbetsgivaren när ledigheten skall utgå. Han är dock skyldig att söka nå överenskommelse med arbetstagaren innan beslutet fattas.

Det kan emellertid ibland inträffa, att arbetstagaren inte har något intresse av att få ut semesterledighet utan lön. För honom kan det vara fördelaktigare att få arbeta och erhålla betalning. Även från arbetsgivarens synpunkt kan det vara av intresse, exempelvis vid nyanställning, att arbetstagaren inte under det första semesteråret tar ut en längre, obetald ledighet. Under alla förhållanden kan arbetsgivaren i allmänhet antas ha ett intresse av att få klarhet i huruvida arbetstagaren önskar få ut ledigheten eller inte. I första stycket av förevarande paragraf föreskrivs därför att arbetstagare skall vara skyldig att på arbetsgivarens begäran lämna besked huruvida han önskar att få ut obetald semesterledighet eller avstå därifrån. Det ligger i sakens natur att upp-

giften endast rör ledighet i anställningen hos den arbetsgivare som har begärt beskedet. Detta skall å andra sidan avse hela den tid av semesteråret, under vilken anställningsförhållandet består. Det skall vidare gå ut på antingen att han vill ha kvar ledighetsrätten eller att han helt eller delvis avstår från den. Avstår arbetstagaren från ledigheten får denna självfallet inte läggas ut. Någon särskild bestämmelse härom torde inte behövas. I annat fall gäller som nämnts de allmänna bestämmelserna om ledighetens förläggning.

Arbetsgivaren kan begära besked vid vilken tidpunkt som helst. Han kan göra detta vid anställningstillfället eller senare. Det förutsätts dock i första stycket att arbetstagaren vid den tidpunkt då besked fordras känner till hur många semesterdagar utan lön han har eller kan beräknas få rätt till. Arbetsgivaren är skyldig att lämna sådan uppgift. I de fall då intjänandeåret ännu inte har gått till ända, kan uppgiften av naturliga skäl avse endast det antal obetalda semesterdagar som arbetstagaren kan beräknas få rätt till. Arbetstagarens besked bör få göras beroende av att den uppskattningen visar sig riktig. Normalt torde frågan aktualiseras i samband med att arbetstagaren hörs om sina semesterönskemål. Självfallet måste arbetstagaren lämnas skäligt rådrum när besked fordras.

Besked om avstående gäller som har framgått endast i förhållande till den arbetsgivare till vilken förklaringen lämnas. Vid byte av anställning under semesteråret kan arbetstagaren hos den nye arbetsgivaren begära att få ut sådan semesterledighet, som han inte redan har fått ut (jfr 6 §). Det bör emellertid erinras om att den obetalda semesterledigheten enligt 5 § reduceras för den som anställs efter den 31 juli eller 30 september under semesteråret.

Innebörden av avstående är att arbetstagare som har avstått från obetald ledighet inte senare kan fordra att få ut ledigheten hos arbetsgivaren.

Det besked som arbetstagaren lämnar angående dispositionen av den obetalda semesterledigheten är bindande för honom. Som har framgått av den allmänna motiveringen har arbetsgivaren att utgå från att arbetstagaren önskar få ut semesterledigheten, om denne inte vid förfrågan enligt 8 § förklarar sig avstå från ledigheten. Arbetsgivaren skall vid semesterförläggningen kunna utgå från, att arbetstagaren inte senare ensidigt avstår från ledighet som han har förklarat sig vilja få ut. Detta följer av *andra stycket* i paragrafen. Har däremot arbetsgivaren lagt ut obetald ledighet utan att arbetstagaren har begärt sådan, bör denne alltid kunna fordra att beslutet upphävs. Från huvudregeln att semesterutläggningen är bindande har gjorts undantag för visst fall. Syftet är att arbetstagaren inte vid oförutsedd permittering skall gå miste om permitteringsförmåner. Denna fråga behandlas i kommentaren till 13 §.

Den dispositionsmöjlighet för arbetstagaren som innefattas i denna

paragraf är av personlig natur. Facklig organisation kan sålunda lämna besked i arbetstagarens ställe endast om organisationen har särskilt be- myndigats härtill.

Beräkning av semesterledighet

9 §

I denna paragraf, som närmast motsvarar 8 § 1963 års SemL, har tagits in bestämmelser om semesterledighetens beräkning.

I den allmänna motiveringen (12.3.2) har redogjorts för de principer som ligger till grund för semesterledighetens beräkning. Förslaget innebär i allt väsentligt en anslutning till kommitténs synpunkter, utom vad gäller den särskilda bestämmelsen i kommittéförslaget om rätt för lördags- eller söndagsarbetande att få ledigt under både det veckoslut som föregår semesterledigheten och det som följer i direkt anslutning till denna. Lagtexten har vidare förtydligats i vissa hänseenden i förhållande till kommittéförslaget.

I *första stycket* av förevarande paragraf föreskrivs att lördag och söndag inte räknas som semesterdagar. Semesterberäkningen har sålunda knutits till femdagars arbetsvecka under tiden måndag—fredag. De 25 ledighetsdagarna ger därigenom fem semesterveckor. Semesterledighet beräknas i hela dagar. Det innebär att en semesterdag skall anses börja kl. 00.00 och sluta kl. 24.00. Om ett nattpass går över dygnsgränsen, skall således den dag under vilken arbetspasset avslutas inte räknas som semesterdag. Semesterledigheten börjar alltså först nästa dag. Om ett nattpass i anslutning till semesterledighetens upphörande börjar före kl. 24.00, skall den dagen inte räknas som semesterdag. Med anledning av ett påpekande under remissbehandlingen har i paragrafen tagits in en uttrycklig regel om att semesterledighet beräknas i hela dagar.

För att hindra missbruk av regeln att lördagar i princip skall hållas utanför semesterledigheten föreskrivs i andra meningen, att lördag som är arbetsdag skall räknas som semesterdag vid särskilt korta semesterperioder. Detta är fallet om arbetstagaren i anslutning till lördagen får ut högst tre andra semesterdagar. Om en person med lördagsarbete t. ex. skulle ta ut semesterledighet under perioden fredag—måndag, skulle han annars bara behöva räkna av två semesterdagar. Enligt förslaget skall arbetstagaren i stället räkna av tre semesterdagar för semesterperioden, nämligen fredag, lördag och måndag. Lördag kommer för lördagsarbetande att räknas som semesterdag, om ledighet tas ut under perioderna onsdag—lördag, torsdag—lördag och fredag—måndag.

I *andra stycket* har tagits in en bestämmelse om semesterberäkning för den som är skyldig att arbeta lördag eller söndag. Som framgår av den allmänna motiveringen, är bestämmelsen direkt tillämplig endast på

den som har regelbunden arbetstid förlagd på nu angivna sätt. Denna grupp torde vara mycket begränsad. I fråga om arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning får liksom hittills semesterberäkningen regleras i kollektivavtal. Bestämmelsen torde emellertid, som fallet är med den nuvarande regeln, få avsevärd betydelse även i dessa fall genom att ange principer som i betydande utsträckning blir normerande.

Bestämmelserna i andra stycket avviker från vad kommittén har föreslagit genom att arbetstagaren inte får rätt till ledighet under veckoslutet såväl före som efter semesterledigheten. I fråga om skälen härtill hänvisas till den allmänna motiveringen. Till skillnad från vad som nu gäller (8 § andra stycket SemL) får emellertid enligt den nya lagen veckoslutsledigheten i anslutning till semesterledigheten avse antingen det veckoslut som föregår semesterledigheten eller det som infaller omedelbart efter semesterledigheten. Det är givet att i allmänhet en samordning får ske på så sätt att den ena eller den andra varianten väljs på en arbetsplats. I den allmänna motiveringen har framhållits, att det inte sällan kan framstå som fördelaktigt för arbetstagarna att veckoslutsledigheten förläggs till tiden före semesterledigheten. En förutsättning för tillämpningen av andra stycket är, att semesterledigheten förläggs på sådant sätt, att den börjar eller slutar i anslutning till ett veckoslut eller förläggs mellan två veckoslut. Frågor om semesterförläggningen avgörs enligt 10 §. Kan överenskommelse inte träffas, beslutar arbetsgivaren i frågan, om annat inte har avtalats.

Semesterberäkningsreglerna bygger på kalenderveckan. Semesterdagarna läggs alltså ut kalendariskt under tiden måndag—fredag varje vecka. Det innebär att arbetstidens förläggning, infallande ledighetsdagar m. m. i princip inte skall påverka ledighetens längd. Det kan dock inte anses vara förenligt med lagens syfte att arbetsgivaren vid utläggning av enstaka semesterdagar förlägger dessa till dagar som ändå skulle ha varit arbetsfria. Som har framgått av den allmänna motiveringen kan det inte heller anses vara i överensstämmelse med semesterlagens syfte, att arbetsgivaren i övrigt lägger ut semester under tid då arbetstagaren har rätt till ett större antal fridagar.

För att ge uttryck åt den uppfattningen har andra styckets andra mening utformats på sådant sätt, att den ledighetstid under den normala arbetsveckan som på grund av bestämmelsen skall inräknas i semesterledigheten inte skall ha större omfattning än arbetsskyldigheten under veckosluten. Ledighet därutöver i form av kompensation för övertid, intjänande, fridagar vid skiftarbete o. d. skall som redan nämnts i möjlig mån hållas utanför semesterledigheten. Detta innebär bl. a. att man bör undvika att semesterledighet inleds på en fridag. Det kan, som även kommittén framhöll, inte anses stridande mot lagen, att en person med lördags- eller söndagsarbete efter överenskommelse får räkna enstaka

sådana dagar som semesterdagar eller byta ut en helgdag mot en semesterdag, om han annars skulle vara skyldig att arbeta på helgdagen.

I tredje stycket anges att helgdag samt påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton i semesterhänseende jämföras med söndag. Detta får till följd att sådan dag i princip inte räknas som semesterdag. I kommittéförslaget nämndes inte påsk- och pingstafton, eftersom dessa infaller på en lördag och därigenom enligt huvudregeln faller utanför semesterledigheten. Att påsk- och pingstafton nu särskilt nämns beror på att lördag enligt undantagsregeln i första stycket i vissa fall skall inräknas i semesterledigheten. Den bestämmelsen har emellertid, som påpekats under remissbehandlingen, ansetts aldrig böra bli tillämplig i fall då lördagen utgör sådan helgafton som anges i tredje stycket. Avslutas semesterledighet omedelbart före helgdag eller annan nu angiven dag, är arbetstagaren ledig till närmaste vardag.

Det har inte ansetts möjligt att i semesterlagen närmare ange, hur semestern skall beräknas för arbetstagare med skiftarbete, turlistarbete eller andra former av oregelbunden arbetstidsförläggning. Vad kommittén (SOU 1975: 88 s. 134—136) har anfört på denna punkt har jag i allt väsentligt kunnat ansluta mig till. I likhet med vad som i allmänhet redan nu tillämpas, bör dessa frågor överlåtas åt parterna att lösa förhandlingsvägen. I den allmänna motiveringen har kortfattat angetts, vilka utgångspunkter som därvid bör gälla. Mot bakgrund härav har bestämmelsen gjorts dispositiv på sådant sätt att avvikelse får ske genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation. Av 2 § första stycket följer att avsteg även får ske genom annat avtal, förutsatt att avtalet inte innefattar upphävande eller inskränkning av arbetstagares rättigheter enligt semesterlagen. I vad mån dessa avtalsfrågor skall delegeras till avdelning eller annan lägre enhet avgörs av den centrala fackliga organisationen.

Förläggning av semesterledighet (10—15 §§)

Under denna rubrik har samlats bestämmelser om ordningen för semesterutläggningen (10 och 11 §§), tiden för ledigheten (12§), rätt för arbetstagare att avstå från obetald semesterledighet vid permittering (13 §), förbud mot utläggning av semesterledighet på uppsägningstid (14 §) samt rätt till frånräkning av under semesterledighet inträffade sjukdagar m. m. (15 §).

10 §

Förläggningen av semesterledighet är en fråga om vilken man kan träffa sådana kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna som åsyftas i 32 § lagen om medbestämmande i arbetslivet. Enligt den paragrafen bör medbestämmanderättsavtal träffas om arbetstagarparten

i förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor begär det. Det grundläggande syftet med lagrummet är att markera lagstiftarens vilja att bidra till en utveckling i riktning mot vidgat arbetstagarinflytande genom förhandlingar och genom kollektivavtal om medbestämmanderätt. Krav på sådant avtal kan understödjas med s. k. kvarlevande stridsrätt under de förutsättningar som anges i 44 § medbestämmandelagen.

I inledningen till förevarande paragraf har erinrats om möjligheten att träffa kollektivavtal om medbestämmanderätt i fråga om förläggningen av semesterledighet. Avsikten har varit att ge uttryck åt uppfattningen att ett vidgat arbetstagarinflytande över semesterförläggningen i de former som anges i medbestämmandelagen bör komma till stånd i den mån och i den takt arbetstagarorganisationerna önskar det. Ett på kollektivavtal grundat arbetstagarinflytande över semesterledighetens förläggning har ansetts böra vara det första alternativet på arbetsplatser där arbetstagarna har intresse av ett sådant inflytande. Föreligger inte medbestämmanderättsavtal har regeln likväl ansetts böra vara, att beslut om förläggningen av semesterledighet skall fattas av arbetsgivare och arbetstagare gemensamt. Regeln i 10 § i 1963 års lag att arbetsgivaren bestämmer när semestern skall utgå har ansetts böra bli ersatt av principen att beslutet om ledighetens förläggning normalt skall bli föremål för sådana förhandlingar enligt medbestämmandelagen, till vilka arbetsgivaren skall ta initiativet, samt att i annat fall samråd skall äga rum med arbetstagaren. Härigenom bör det ofta vara möjligt att nå överenskommelse mellan parterna. Syftet med förhandlingar enligt 11—14 §§ medbestämmandelagen är just att de skall leda fram till en uppgörelse, även om detta inte alltid är möjligt (prop. 1975/76: 105 bil. 1 s. 357). Först i sista hand, om frågan inte har kunnat lösas på annat sätt, har det ansetts böra tillkomma arbetsgivaren att fatta beslut. I det läget har arbetsgivaren att iakttä de regler om underrättelse rörande beslutet vilka har tagits upp i 11 §.

Medbestämmanderättsavtal kan självfallet utformas olika. En möjlighet är att beslutanderätten i vissa frågor läggs på ett organ med företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna och med majoritet för de senare. Har ett medbestämmanderättsavtal träffats om semesterledighetens förläggning, t. ex. av innebörd att beslutanderätten skall tillkomma ett sådant organ, gäller de grundsatser för utövandet av sådan beslutanderätt på vilka medbestämmandelagen bygger. Även i detta sammanhang fattas besluten principiellt sett av arbetstagarrepresentanterna på arbetsgivarens vägnar. Därav följer bland annat att beslut kan fattas även i fråga om andra arbetstagare än dem som omfattas av medbestämmanderättsavtalet genom medlemskap i den arbetstagarorganisation som har träffat detta. För arbetstagarrepresentanternas beslut gäller samma krav på likabehandling och objektivitet som om

arbetsgivaren själv hade fattat beslutet. Av reglerna i 10 § följer emellertid också, att arbetstagare som inte företräds av part i medbestämmandeavtalet alltid har rätt till förhandling genom sin organisation eller eljest till samråd i fråga om förläggningen av semesterledigheten.

Har kollektivavtal om mer utvecklat arbetstagarinflytande inte träffats, föreskriver 10 § att arbetsgivaren skall förhandla med arbetstagersidan enligt 11, 13 och 14 §§ medbestämmandelagen eller, där sådana förhandlingar inte kan eller bör komma i fråga, samråda med den eller de arbetstagare som berörs av frågan om förläggning av semesterledighet. Den hänvisning till medbestämmandelagen som har gjorts i den nya semesterlagens text är som nyss nämnts avsedd att markera den skillnad som görs i jämförelse med huvudregeln om arbetsgivarens bestämmanderätt i 1963 års SemL. Genom hänvisningen görs klart att medbestämmandelagens regler om primär förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren skall tillämpas när beslut skall fattas om förläggningen av semesterledighet. I förevarande paragraf föreskrivs också en samråds-skyldighet för arbetsgivaren när det inte finns någon förhandlingsberättigad organisation som företräder den eller de berörda arbetstagarerna eller när förhållandena är sådana att arbetstagarernas organisation inte önskar förhandla om semesterledighetens förläggning. Det senare torde i synnerhet vara fallet när semesterledighet läggs ut individuellt för enskilda arbetstagare.

I företag eller på arbetsplatser där majoriteten av arbetstagarerna tillhör en eller flera organisationer, som har kollektivavtal med arbetsgivaren, och där en samlad planläggning av semestrarna genomförs är den åsyftade innebörden av hänvisningen till medbestämmandelagen att arbetsgivaren skall ta upp förhandlingar med den eller de organisationerna om förläggningen av semesterledigheten. Förhandlingarna skall tas upp i så god tid att de hinner genomföras minst i sådan tid före semesterledighetens början som anges i 11 § i den nya semesterlagen. Överenskommelse kan träffas i form av kollektivavtal eller i annan form och får de rättsverkningar som har förutsatts i fråga om överenskommelser i andra ämnen efter förhandlingar enligt 11 eller 13 §§ medbestämmandelagen. Detta innebär därutöver att arbetsgivaren, där han inte är rättsligt sett bunden av en träffad överenskommelse, åtminstone inte kan ändra ett fattat beslut i en förlägningsfråga utan att på nytt ta upp förhandlingar eller samråd. Av allmänna grundsatser får anses följa att en arbetsgivare kan bli skyldig att ersätta ekonomisk skada som orsakas arbetstagare genom att arbetsgivaren ändrar ett tidigare fattat förlägningsbeslut (jfr nedan under 11 §). Asidosätter arbetsgivare förhandlings- eller samråds-skyldighet, kan han åläggas skadeståndsansvar enligt semesterlagens regler om sådant ansvar.

Finns arbetstagarorganisation med sådan förhandlingsrätt som anges i 11 § medbestämmandelagen, kan annan arbetstagarorganisation inte

grunda rätt att förhandla på 13 § samma lag, med mindre semesterförlägningsfrågan särskilt angår medlemmar eller medlem i den organisationen. Detta kan vara fallet om förlägningsfrågan gäller enbart semesterförläggningen för en eller flera sådana medlemmar. Det är då deras organisation som har förhandlingsrätten. I förevarande paragraf föreskrivs emellertid även skyldighet för arbetsgivaren att samråda individuellt med arbetstagare som inte företräds av förhandlingsberättigad arbetstagarorganisation. Härav följer att alla arbetstagare som står utanför förhandlande organisation på arbetstagsidan, oorganiserade arbetstagare likaväl som medlemmar i minoritetsorganisationer, har rätt till samråd. När frågan om förläggning av semestrarna skall få en samlad lösning för alla eller ett större antal av arbetstagarna hos en arbetsgivare, ligger det dock i sakens natur att denna individuella samrådsrätt får anses begränsad till att dessa arbetstagare skall på ett enkelt sätt beredas tillfälle att framföra synpunkter och önskemål. Arbetsgivaren är berättigad att koncentrera sig på förhandlingarna med de organisationer som företräder flertalet arbetstagare och som förhandlar enligt 11 § medbestämmandelagen. Innebörden av hänvisningen till medbestämmandelagen är att arbetsgivaren har primär förhandlingsskyldighet i fråga om förläggningen av semesterledighet. Det bör dock framhållas att arbetstagarorganisationerna alltid har möjlighet att själva med stöd av 10 § medbestämmandelagen påkalla förhandlingar om semesterförlägningsfrågor.

Arbetsgivaren är enligt de regler för vilka nu har redogjorts i princip skyldig att vänta med beslut till dess att förhandlingar och samråd har genomförts. Förhandlingar bedrivs i första hand på lokal nivå men kan också på begäran av arbetstagsidan tas upp i sådan central förhandling som äsyftas i 14 § medbestämmandelagen. Det ligger i sakens natur att avståndet i tiden till semesterledigheten, liksom de under rättelsetider som föreskrivs i 11 §, kommer att inverka på frågan när förhandlings- och samrådsförfarandet skall slutföras respektive när arbetsgivaren skall anses behörig att fatta beslut utan att överenskommelse har uppnåtts. Därav följer emellertid som redan har nämnts också att det ligger i arbetsgivarens förpliktelser att ta initiativ i sådan tid att arbetstagarna får ett reellt inflytande över besluten.

11 §

I denna paragraf lämnas föreskrifter om skyldighet för arbetsgivare som beslutar om utläggning av semesterledighet att senast viss tid före ledighetens början underrätta den eller de av beslutet berörda arbetstagarna om detta. Som har framgått av 10 § är det lagens huvudregel att beslut i förlägningsfrågan skall fattas antingen under inflytande av arbetstagarna i kraft av ett medbestämmanderättsavtal eller genom överenskommelse i det konkreta fallet efter förhandlingar eller samråd.

I sådana fall ligger det i sakens natur att beslutet eller överenskommelsen utan onödigt dröjsmål meddelas arbetstagarna. Arbetsgivaren och förhandlande arbetstagarorganisation torde känna ett gemensamt ansvar härför. När emellertid situationen är den att det är arbetsgivaren som slutligen fattar beslut i förlägningsfrågan, vare sig beslutet fattas av arbetsgivaren själv eller det är en arbetstagargrupp som i kraft av ett medbestämmandeavtal fattar det på hans vägnar, har det ansetts böra föreligga en skyldighet för arbetsgivaren att tillse att arbetstagare som inte har själva eller genom sina företrädare deltagit i beslutet blir underrättade. Detta skall enligt lagens huvudregel ske senast två månader före ledighetens början. Skyldigheten gäller även för det fall att arbetsgivaren har träffat överenskommelse med en arbetstagarorganisation om semesterförläggningen och beslutat tillämpa överenskommelsen även på oorganiserade arbetstagare.

Utgår ledighet utan att underrättelseskyldigheten fullgjorts på ett riktigt sätt, förlorar inte ledigheten av det skälet karaktären av semesterledighet. Arbetstagaren kan emellertid kräva skadestånd för arbetsgivarens försummelse.

I paragrafen anges inte närmare hur underrättelse skall ske. Arbetsgivaren står fri att finna ett lämpligt sätt för underrättelsen. Man torde kunna godta inte endast personliga meddelanden till arbetstagarna utan även anslag på arbetsplatsen. Ytterst är det dock alltid arbetsgivarens sak att visa att underrättelse skett på sådant sätt att det kan anses säkerställt, att varje berörd arbetstagare har satts i tillfälle att ta del av underrättelsen.

Under 10 § har behandlats frågan om bundenhet för arbetsgivaren av överenskommelse om förläggning av semesterledighet. Fattas beslut i frågan ensidigt av arbetsgivaren och underrättar han därefter arbetstagarna, får arbetsgivaren anses på det sättet bunden av beslutet att han kan bli skyldig att ersätta arbetstagarna för ekonomisk skada om beslutet ändras.

Underrättelse får lämnas senare än två månader, dock aldrig mindre än en månad, före semesterledigheten, om arbetsgivaren kan åberopa särskilda skäl härför. De fall som här åsyftats är dels sådana undantagsfall där arbetsgivaren överhuvud inte har möjlighet att iaktta tvåmånaderstiden, t. ex. när fråga är om en nyanställd som anställts alltför nära semesterstängningen, dels andra fall av ren undantagskaraktär i vilka det med fog kan sägas att arbetsgivaren är nödsakad att tillämpa kortare underrättelsetid (jfr under 12 §).

Reglerna om underrättelsetid är på det sättet dispositiva att de omfattas av den i 2 § andra stycket angivna möjligheten att göra avvikelser från lagens regler genom kollektivavtal på förbunds nivå. Eftersom det är en förutsättning för underrättelseskyldigheten att arbetsgivaren har fattat sitt beslut i förlägningsfrågan ensidigt eller att beslut har fattats

av annan på arbetsgivarens vägnar, står det klart att avsteg alltid kan göras i det enskilda fallet när berörda parter är ense om semesterförläggningen. Att det dock på denna punkt kan ligga en begränsning i facklig organisations möjligheter att förfoga över enskild medlems rätt gentemot arbetsgivaren följer av allmänna grundsatser för hur långt organisationernas behörighet att företräda enskilda medlemmar sträcker sig.

Den underrättelseplikt som nu har behandlats avser slutligt besked om semesterns förläggning i det enskilda fallet. Det är emellertid viktigt att förhandsmeddelande om semesterperiodens förläggning i stort inom företaget lämnas avsevärt tidigare än den slutliga underrättelsen. En preliminär uppgift i detta hänseende är nämligen ofta av betydelse för arbetstagarens möjligheter att disponera över ledigheten på det sätt han önskar, exempelvis genom att beställa en utlandsresa eller hyra sommarbostad.

12 §

I paragrafen finns närmare bestämmelser om sammanhängande semesterledighet samt om lagstadgad semesterperiod.

Enligt paragrafen skall semesterledigheten förläggas så, att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni—augusti, om annat inte har avtalats. Även enligt 1963 års SemL (10 § första stycket) hade arbetstagaren en rätt att få ut fyra sammanhängande semesterveckor. Å andra sidan angavs i fråga om förläggningen av ledigheten under året endast som en rekommendation till arbetsgivaren, att ledigheten borde förläggas till sommaren, om arbetstagaren inte begärde annat. Gentemot ett krav på sommarsemester kunde arbetsgivaren i viss utsträckning svara med förläggning av ledigheten till annan tid av året. Bestämmelserna i denna paragraf innebär således främst, att arbetstagarens rätt till sammanhängande ledighet på tid som är fördelaktig från semestersynpunkt har förstärkts genom införande av en legal semesterperiod, omfattande månaderna juni—augusti och avseende en semesterperiod av minst fyra veckor.

Bestämmelsen är dispositiv. Parterna kan alltså avtala om avvikelser både i fråga om den sammanhängande ledighetens längd och beträffande tidpunkten för ledigheten. I sistnämnda hänseende avviker bestämmelsen från kommittéförslaget. En överenskommelse om avsteg från bestämmelsen kan vara både enskild och kollektiv. Dispositionsrätten är alltså inte av individuell natur som fallet är med arbetstagarens förfogandemöjligheter enligt 13—15 §§. Det har ansetts nödvändigt att den lokala arbetstagarorganisationen får möjlighet att vid förhandlingarna om semesterförläggningen träffa avtal om sådana avsteg från 12 § som den bedömer lämpliga.

Genom överenskommelser om avvikelse från bestämmelserna i paragrafen kan ledigheten delas upp och läggas ut på sätt parterna finner för gott. Träffas kollektivavtal om uppdelning av semestern på annat sätt än som anges i bestämmelsen eller om förläggning av ledigheten till annan tid än juni—augusti, kommer avtalet att gälla, även om en enskild arbetstagare för egen del anser att avtalet är oförmånligare än lagens huvudregel. Av 2 § andra stycket framgår att kollektivavtal avseende tillämpningen av 12 § får tillämpas även på arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagsidan, under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal. Att avtal som innebär en otillbörlig urholkning av semesterrätten får anses strida mot lagen har nämnts i kommentaren till 2 §.

Enligt paragrafens sista mening får den sammanhängande semesterledigheten även utan att avtal har träffats förläggas till annan tid än den legala semesterperioden, om särskilda skäl föranleder det. I allmänhet torde de praktiska svårigheter som kan uppstå vid tillämpningen av 12 § kunna lösas avtalsvägen. Lagen bygger som framgår av 10 § på tanken att semesterförläggning skall ske i samförstånd. Den möjlighet till avvikelse även utan avtal som har öppnats kan därför antas mera sällan komma till användning. Regeln förutsätter att det föreligger särskilda skäl som föranleder semesterförläggning till annan tid. Vid bedömandet av vad som skall anses utgöra sådana skäl bör stor vikt fästas vid arbetstagarnas önskemål. Arbetsgivaren bör vara skyldig att tåla vissa, mindre omfattande störningar i produktionen eller verksamheten för att tillmötesgå arbetstagarnas önskemål. Att hänsynen till säkerheten på arbetsplatsen och till viktiga samhällsintressen — exempelvis att sjukvård, kommunikationer och annan samhällsservice fungerar tillfredsställande — bör ges företräde står klart. I den mån verksamheten praktiskt sett kan organiseras så, att dessa behov tillgodoses utan att ledighetsperioden behöver flyttas, kan dock särskilda skäl för semesterförläggning under annan tid inte anses föreligga. Det kan i övrigt inte generellt anges, när särskilda skäl skall anses föreligga. Denna fråga har ansetts böra överlåtas åt rättstillämpningen.

Har ett önskemål om semester under juni—augusti åsidosatts av arbetsgivaren utan att denne har haft särskilda skäl för sin åtgärd, kan han bli skyldig att utge skadestånd till arbetstagaren. Innebär förfarandet också brott mot kollektivavtal, kan även arbetstagarorganisation bli skadeståndsberättigad.

13 §

Denna paragraf reglerar arbetstagarens rätt att vid permittering avstå från utlagd semesterledighet. Bestämmelsen har samband med 8 §.

Frågan om förhållandet mellan permittering och därunder utgående

permitteringslön samt begagnandet av rätten till obetald semesterledighet har översiktligt behandlats i den allmänna motiveringen (12.3.4). Därvid har framhållits vikten av att bestämmelserna om obetald semesterledighet inte utformas så, att en arbetstagare vid permittering som han inte har haft anledning att räkna med går miste om de permitteringslöneförmåner som han är tillförsäkrad enligt 21 § anställningsskyddslagen. En konsekvens av detta har ansetts vara, att arbetstagaren i vissa fall bör ha frihet att vid inträffad permittering avstå från utlagd obetald semesterledighet.

Av 2 § tredje stycket framgår att en arbetstagare vid anställningstillfället eller senare kan avstå från rätten till obetald semesterledighet. Genom bestämmelserna i 8 § ges en arbetsgivare möjlighet att av arbetstagaren kräva besked huruvida denne önskar att hos arbetsgivaren få ut obetald semesterledighet eller avstå därifrån. Ett sådant besked är i princip bindande. För det fall semesterledigheten inte avstås, skall ledigheten läggas ut enligt vanliga regler. I 8 § andra stycket har emellertid föreskrivits ett undantag från arbetstagarens skyldighet att ta ut ledigheten. Det avser den i förevarande paragraf reglerade situationen att arbetsgivaren beslutar om permittering, som arbetstagaren inte hade anledning räkna med när han lämnade besked enligt 8 §. Det kan erinras om att en arbetstagare får avstå från obetald semesterledighet även i andra fall, om ledigheten har lagts ut utan att arbetstagaren har tillfrågats eller fastän arbetstagaren har förklarat sig avstå från sådan ledighet.

Permittering kan tillgripas exempelvis på grund av bristande orderingång eller uteblivna leveranser. Arbetstagare som inte har tjänat in semester enligt den nu gällande semesterlagen och som i samband med semesterstängning inte erbjuds arbete torde också vara att anse som permitterad, exempelvis vid tillämpning av anställningsskyddslagen. Den som är permitterad står i princip till arbetsgivarens förfogande. Tid under vilken semesterledighet eller annan tjänstledighet utgår kan således inte utgöra permitteringstid. Arbetsgivaren avgör när och i vilken omfattning permitterad arbetstagare skall återinsättas i arbete.

Enligt 21 § anställningsskyddslagen har — med vissa undantag — arbetstagare som har varit permitterad mer än två veckor i en följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår rätt till lön och andra anställningsförmåner under överskjutande permitteringstid. Arbetstagare som utnyttjar rätten till obetald semesterledighet går miste om de ekonomiska förmåner som anställningsskyddslagens bestämmelser tillförsäkrar den som har varit permitterad viss tid. För att hindra att rätten till obetald semesterledighet mot arbetstagarens önskan leder till förlust av rätten till permitteringslön föreskrivs i 13 §, att arbetstagare får avstå från utlagd sådan ledighet, om arbetsgivaren beslutar om permittering som arbetstagaren inte hade anledning räkna

med då han lämnade besked enligt 8 §. Detta gäller dock endast i den mån den obetalda ledigheten sammanfaller med permitteringsperioden. Av 7 § tredje stycket framgår, att obetalda semesterdagar utgår i tiden efter betalda, om inte annat har avtalats. Av den allmänna motiveringen framgår, att avståendemöjligheten praktiskt sett torde få betydelse endast vid andra permitteringssituationer än s. k. semesterpermittering. I semesterstängningsfallen har nämligen arbetsgivaren möjlighet att i samband med infordrande av besked enligt 8 § upplysa om förekomsten och omfattningen av semesterstängning vid företaget.

Det hade enligt min mening varit önskvärt att en bestämmelse i nu berört hänseende hade kunnat utformas på sådant sätt, att avstående inte får ske i andra fall än då arbetstagaren skulle ha varit permitterad, om han inte hade varit semesterledig. Därigenom hade undantaget från 8 § andra stycket kommit att begränsas till just de fall då arbetstagaren genom semesterledigheten kan gå miste om permitteringslön. En sådan ordning har jag emellertid av flera skäl inte kunnat stanna för.

Med hänsyn till att arbetsgivaren ytterst avgör vilken personal som skall permitteras, kan det inte utan vidare konstateras huruvida arbetstagaren verkligen skulle ha permitterats, om han inte i stället hade varit semesterledig. Eftersom vid en domstolsprövning arbetsgivarens blotta påstående att så inte skulle ha skett inte utan vidare kan tagas för gott, skulle en sådan bestämmelse som nyss har beskrivits sannolikt ge upphov till svåra bevisfrågor. Det beror bl. a. på att permittering inte sällan avser endast delar av personalstyrkan. Inte heller torde det vara möjligt att i lagen begränsa avståenderätten till de fall då permitteringen avser just den arbetsplats (avdelning etc.) där arbetstagaren normalt är sysselsatt. En sådan begränsning skulle ge upphov till besvärliga tolkningsproblem.

Den lösning som jag har stannat för innebär i stället att avståenderätten gäller så snart arbetsgivaren har beslutat om permittering. Rätten att avstå gäller självfallet endast sådan obetald semesterledighet som sammanfaller med permitteringsperioden. Även om bestämmelsen formellt sett leder längre än vad som har åsyftats i sak, torde den emellertid i praktiken i huvudsak träffa de fall som avses. Särskilt när det gäller permittering av annan orsak än samtidig semester kan bestämmelsen visserligen leda till att en arbetstagare får rätt att avstå från obetald semesterledighet fastän han inte för egen del skulle ha kommit i fråga för permittering. Denna kan exempelvis ha avsett endast en del av personalen. Det torde emellertid inte i nämnvärd utsträckning komma att inträffa att arbetstagare, som har begärt att få ut obetald semesterledighet och som inte heller i annat fall skulle ha omfattats av ett permitteringsbeslut, begagnar möjligheten att avstå från utlagd semesterledighet och begär att återinsättas i arbete. Som jag redan har nämnt har det inte heller ansetts praktiskt möjligt att som en förutsätt-

ning för avstående föreskriva, att arbetstagaren skulle ha permitterats om han inte hade haft semester.

Vad som nu har sagts aktualiserar den av TCO under remissbehandlingen berörda frågan, hur de arbetstagare som enligt praxis eller avtal inte kan permitteras skall behandlas i förevarande hänseende. Rätt att verkställa permittering föreligger normalt inte på t. ex. tjänstemannasidan. Även i övrigt förekommer begränsningar i permitteringsmöjligheten, varvid avlöningsformen tillmäts betydelse. I och för sig skulle kunna övervägas att låta 13 § bli tillämplig endast på arbetstagare som enligt praxis eller avtal kan bli föremål för permittering. En sådan ordning skulle emellertid kunna medföra gränsdragningsproblem. Det är således inte alltid på förhand klart, huruvida en viss arbetstagare kan permitteras eller inte. I de fall då permittering inte kan förekomma, torde ett avstående från obetald semesterledighet vanligen innebära att arbetstagaren i stället bereds sysselsättning, eftersom lön under alla förhållanden utgår. Mot den bakgrunden torde man kunna räkna med att nu ifrågavarande arbetstagare endast i sällsynta fall kan komma att avstå från utlagd, obetald semesterledighet i samband med en oförutsedd permitteringssituation. Särskilt undantag beträffande den som inte kan permitteras har därför ansetts vara överflödigt.

I paragrafen föreskrivs att arbetstagare som vill utnyttja den begränsade rätten att avstå från obetald semesterledighet skall underätta arbetsgivaren. Bestämmelserna tar sikte på två skilda situationer. I andra meningen regleras det fall då arbetstagaren i god tid före semesterledighetens början känner till permitteringen. Detta torde i praktiken alltid gälla vid förestående semesterpermittering. Även vid annan permittering kan meddelande till arbetstagarna ha lämnats i god tid före semesterledigheten. I 29 § anställningsskyddslagen föreskrivs att arbetstagarorganisation skall varslas minst en månad före permittering, som inte är av enstaka eller kortvarig natur eller beror på att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur inte sammanhängande.

I den nu nämnda situationen bör arbetstagare som vill avstå från obetald semesterledighet lämna underrättelse till arbetsgivaren senast viss minsta tid före ledighetens början. Arbetsgivaren måste ha visst rådrum för att ta ställning till om han kan sysselsätta arbetstagaren eller permittera honom. Vid bestämmande av underrättelsetiden har de regler om återgång i tjänst efter ledighet som finns i lagarna om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. resp. med anledning av värnpliktsjämsgöring m. m. (SFS 1945: 844 resp. 1939: 727, ändrad senast 1974: 376 resp. 1974: 375) liksom bestämmelserna i studicledighetslagen bedömts ge viss ledning. Enligt 10 § andra stycket studicledighetslagen 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 från det att arbetstagaren infinnet sig på arbetet utan föregående meddelande. Ett avstående från tidigare bestämd ledighet vid inträffad, oförutsedd permittering har inte bedömts medföra större planeringsproblem än de som uppkommer när en arbetstagare återvänder i förtid efter militärtjänst, föräldraledighet eller studieledighet. Mot denna bakgrund har en underrättelsetid av två veckor ansetts vara lämplig. Lämnas inte underrättelse senast två veckor före semesterledigheten, förlorar arbetstagaren sin rätt att avstå från denna. Har arbetstagare enligt 13 § avstått från viss obetald semesterledighet, kan han inte senare kräva att utfå den (jfr under 8 §).

Det kan emellertid undantagsvis förekomma att arbetstagaren inte känner till en förestående permittering redan två veckor före semesterledighetens början. Denna situation regleras i tredje meningen. I sådant fall kan den nu behandlade underrättelsefristen inte tillämpas. Underrättelse om avstående från obetald semesterledighet skall i stället ske utan dröjsmål när arbetstagaren har fått vetskap om permitteringen. För detta fall föreskrivs vidare, att redan inledd semesterledighet upphör med utgången av den dag då arbetsgivaren underrättades.

Bestämmelsen är tvingande till arbetstagarens förmån. Rätten att avstå från utlagd, obetald semesterledighet är av personlig art och kan således begagnas endast av arbetstagaren själv. Facklig organisation kan endast på grund av fullmakt företräda arbetstagarna.

14 §

I paragrafen har intagits bestämmelser som förhindrar att semesterledighet och uppsägningstid mot arbetstagarens vilja förläggs till samma tid.

I den allmänna motiveringen (12.3.3) har framhållits, att semesterledighet inte utan arbetstagarens medgivande bör få förläggas till uppsägningstid. Förbudet tar först och främst sikte på de fall då uppsägning redan har skett när semesterledigheten skall läggas ut. Bestämmelserna innebär emellertid också, att arbetstagaren inte skall behöva finna sig i att utlagd semestertid vid senare skedd uppsägning kommer att sammanfalla med uppsägningstid. Paragrafen omfattar även uppsägningstid med anledning av uppsägning från arbetstagarens sida.

Första meningen i *första stycket* avser det fall då uppsägning sker innan beslut har fattats om utläggning av semesterledighet. Arbetstagare har vid uppsägning rätt till viss betald uppsägningstid enligt lag eller avtal. Bestämmelser om uppsägningstidens längd finns i 11 § anställningsskyddslagen. Tiden varierar mellan en och sex månader, beroende på anställningstidens längd och arbetstagarens ålder. Längre uppsägningstid

kan förekomma enligt avtal. En förutsättning för att arbetsgivaren skall vara skyldig att betala ut lön under uppsägningstid är, att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande, om arbetsgivaren påfordrar det.

Enligt gällande rätt får sådan semester som skall utgå under det år då uppsägning sker förläggas till uppsägningstid. Detta får till följd att arbetstagaren vid anställningens upphörande i motsvarande mån går miste om rätt till ersättning för intjänad semesterlön (semesterersättning), eftersom semesterlönen har utgått i samband med semestern. Å andra sidan åtnjuter arbetstagaren den förmånen, att han under den del av uppsägningstiden då semester utgår inte står till arbetsgivarens förfogande. I den allmänna motiveringen har anförts att det bör tillkomma arbetstagaren att träffa avgörande i detta hänsende. Väljer han att inte ta ut semesterledighet, bör han således ha rätt att — utöver lön under uppsägningstiden — vid anställningens upphörande få ut semesterersättning motsvarande intjänad men inte tidigare erhållen semesterlön.

Bestämmelsen i första stycket första meningen innebär — till skillnad från 8 § i kommittéförslaget — att anställningens upphörande bestäms av de regler om uppsägningstidens längd som enligt lag eller avtal gäller för arbetstagaren. Någon förskjutning av uppsägningstiden på grund av mellankommande semester skall sålunda inte ske. Vidare innebär bestämmelsen, att arbetsgivaren måste ha arbetstagarens samtycke för att förlägga semesterledighet till uppsägningstid. Rätten att lämna sådant samtycke är av individuell natur. Samtycke kan således inte på arbetstagarens vägnar lämnas av facklig organisation som arbetstagaren tillhör, med mindre organisationen har erhållit fullmakt från arbetstagaren.

Bestämmelsen avser såväl betald som obetald semesterledighet. Den praktiska innebörden av att semesterledighet sammanfaller med uppsägningstid blir olika, beroende på om ledigheten är betald eller inte. Begagnar sig arbetstagaren av semesterledighet under uppsägningstiden, går han i motsvarande mån miste om uppsägningslön. Detta följer av att arbetstagaren, för att vara bevarad vid rätten till uppsägningslön, måste stå till arbetsgivarens förfogande under uppsägningstiden (jfr prop. 1973: 129 s. 138 f.). I detta hänseende är det utan betydelse om semesterledigheten är betald eller inte. Arbetstagaren kommer emellertid för det fall semesterledigheten är obetald inte att uppbära någon form av lön under ledigheten. Har semesterlön däremot intjänats, uppbär han sådan lön. På motsvarande sätt kommer arbetstagare som har rätt till betald semesterledighet men som inte tar ut semesterledighet under uppsägningstiden att vid anställningens upphörande i stället få semesterersättning, motsvarande intjänad men ej erhållen semesterlön. Däremot utgår inte någon ersättning för obetald ledighet som inte har utnyttjats.

Redan av den nu behandlade första meningen av första stycket kan sägas följa, att uppsägningstid och semesterledighet inte heller får utan

arbetstagarens medgivande sammanfalla i det fall, då uppsägning sker först efter det att semesterledigheten har lagts ut. En särskild bestämmelse i detta hänseende har likväl införts för tydlighets skull. Infaller uppsägningstid helt eller delvis under utlagd semesterledighet, kan enligt bestämmelsen arbetstagaren kräva att semesterförläggningsbeslutet upphävs. Följden av att semesterledigheten återgår blir som nyss nämnts beroende av om den är betald eller inte. I det förra fallet får arbetstagaren utöver uppsägningslön rätt till semesterersättning. I det senare däremot upphör ledigheten utan att någon form av ersättning för denna utgår. Arbetstagaren uppnår å andra sidan, att arbetsgivaren blir skyldig att under uppsägningstiden utge uppsägningslön m. m. enligt 12—14 §§ anställningsskyddslagen.

Semesterutläggningsförbudet har i *andra stycket* begränsats till att gälla uppsägningstid i den mån denna inte överstiger sex månader. Det innebär att all sådan uppsägningstid som arbetstagare är tillförsäkrad genom 11 § anställningsskyddslagen täcks av förbudet. Bestämmelsen får vidare till följd att motsvarande tid är skyddad, också när längre uppsägningstid gäller för arbetstagaren enligt avtal, givetvis under förutsättning att avtalet inte föreskriver annat.

Någon underrättelsefrist har inte föreskrivits för begäran om upphävande av semesterförläggningen. Det ligger i sakens natur, att arbetstagare som redan har utnyttjat del av den semesterledighet som sammanfaller med uppsägningstid inte såvitt gäller den delen kan fordra att semesterförläggningen upphävs.

15 §

Paragrafen, som i huvudsak motsvarar 10 § andra stycket i 1963 års SemL innehåller bestämmelser om avräkning när sjukdom eller när annan semesterlönegrundande tid sammanfaller med semesterledighet.

Bestämmelsen bygger på den principiella uppfattningen, att ändamålet med semesterledigheten är att bereda arbetstagaren rekreation. En förutsättning för detta är att arbetstagaren fritt kan använda ledigheten i sådant syfte, vilket inte blir fallet vid inträffad sjukdom, militärtjänst m. m. Bestämmelsen avser såväl betald som obetald semesterledighet.

En följd av detta synsätt är, att under ledigheten infallande sjukdomsdagar liksom annan tid som enligt 17 § är semesterlönegrundande skall kunna räknas bort från semesterdagarna. Bestämmelserna härom finns i paragrafens *första stycke*. Liksom för närvarande förutsätts för frånräknande att arbetstagaren särskilt begär detta. Bestämmelsen i 1963 års SemL angående skyldighet för arbetstagaren att styrka påstådd sjukdom genom läkarintyg eller intyg från försäkringskassa har inte förts över i den nya lagen. Arbetstagare som begär att sådan dag skall hållas utanför semesterdagarna har även i fortsättningen skyldighet att vid behov styr-

ka, att den tid som han önskar få avräknad är av det kvalificerade slag som förutsätts i bestämmelsen. Någon begränsning i fråga om tillåtna bevismedel har emellertid inte ansetts behövlig.

I fråga om sjukdomstid under vilken fullständig arbetsoförmåga föreligger får avräkning ske utan begränsning. Är arbetstagare vid sjukdom endast partiellt arbetsoförmögen, kan sådan dag inte räknas bort från semesterdagarna. I andra fall än vid sjukdom gäller den begränsning i fråga om tiden som anges i 17 § 2—6. Det förutsätts att arbetstagaren för att avräkning skall få ske skulle ha medgetts ledighet av i 17 § angivna skäl, om han inte hade haft semesterledighet. Praktisk betydelse torde denna begränsning ha endast i fråga om ledighet för utbildning, eftersom arbetsgivaren praktiskt sett inte kan vägra ledighet i övriga fall.

Framställning skall ske utan dröjsmål. Kravet torde få anses uppfyllt om framställningen sker senast vid återkomsten från semesterledigheten. I den mån det redan vid viss tidpunkt före semesterledighetens början står klart, att exempelvis semesterlönegrundande militärtjänstgöring kommer att fullgöras under semestern, är det lämpligt att begäran om avräkning sker redan då. Därigenom får arbetsgivare och arbetstagare möjlighet att överenskomma om eventuell förskjutning av semesterledigheten för att undvika att den sammanfaller med militärtjänsten.

Andra stycket motsvarar med endast redaktionella ändringar den nu gällande bestämmelsen. Den semesterledighet som återstår på grund av att första stycket har tillämpats skall enligt andra stycket utgå i ett sammanhang, om arbetstagaren inte medger annat. Lika lite som hittills kan arbetstagaren fordra att få ut ledighet i omedelbart samband med den tidigare semesterledigheten.

Det bör uppmärksammas, att semesterlön för hela den från början utlagda betalda ledigheten normalt skall ha betalats ut i samband med denna. Om arbetstagaren inte har sparat den del av semesterlönen som hänför sig till ersättningsdagarna, kommer dessa alltså att vara obetalda. Arbetstagaren kan därför anse det mest förenligt med sitt intresse att inte begära avräkning.

Slutar arbetstagaren sin anställning utan att ha fått ut obetald ersättningsledighet som han har begärt eller utgår semesteråret innan sådan ledighet har erhållits, förfaller rätten till ledighet i princip utan att ersättning utgår. En annan sak är att arbetsgivaren i sistnämnda fall kan bli skyldig att utge skadestånd på grund av försummelse att lägga ut semesterledigheten.

Någon ändring åsyftas inte i den rättspraxis som har utbildats i nu angivna hänseenden och i övrigt i fråga om rätten att avräkna sjukdom m. m. från semesterledighet.

Rätten att begära avräkning är av individuell natur. Bestämmelsen är tvingande till arbetstagarnas förmån.

Beräkning av semesterlön (16 och 17 §§)

I detta avsnitt har tagits in den centrala bestämmelsen om semesterlöneberäkningen samt bestämmelserna om s. k. semesterlönegrundande frånvaro.

16 §

Paragrafen anger hur semesterlönen beräknas. Den motsvarar 12 § första—tredje styckena i 1963 års SemL.

Att semesterledighet kan vara betald eller obetald framgår av 4 §. Hur längden av den betalda semesterledigheten beräknas finns bestämmelser om i 7 §. I förevarande paragraf regleras endast beräkningen av den under hela eller del av semesterledigheten utgående semesterlönen.

I fråga om semesterlöneberäkningen gäller för närvarande, att vecko- och månadsavlönade har rätt till den del av lönen som belöper på semestertiden (sammalöneregeln), medan för annan arbetstagare semesterlönen utgör 9 % av arbetsinkomsten under intjänandeåret (procentregeln). Det var först genom 1963 års semesterlag som procentregeln för timavlönade m. fl. infördes. Tidigare gjordes i stället beräkningar i syfte att få fram den genomsnittliga dagsinkomsten. Semesterkommittén behöll de båda nu tillämpade beräkningsmetoderna samt föreslog kompletterande regler i syfte att stärka den vecko- eller månadsavlönades ställning i vissa fall.

I den allmänna motiveringen (12.4) har föreslagits, att den nya semesterlagen skall innehålla endast en beräkningsmetod, procentregeln. I det sammanhanget har också förordats, att procenttalet bestäms till 12. I fråga om de allmänna övervägandena hänvisas till vad som har anförts i den allmänna motiveringen. Bestämmelserna i 16 § innebär följande.

Enligt första stycket utgör semesterlönen 12 % av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen. Enligt den nya lagen tjänar arbetstagaren in semesterlön så snart han får lön av arbetsgivaren i anställningen hos denne. Intjänandet av semesterlön knyts alltså inte längre till ett krav på utförande av arbete för arbetsgivarens räkning under viss minsta tid (jfr 7 § första stycket 1963 års SemL).

Arbetstagarens hela inkomst i anställningen under intjänandeåret skall 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, dvs. 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, veckolön, månadslön liksom på ackord, provision, premielön och andra former av presta-

tionslön, som baseras på arbetsprestationen. Även drickspengar ger rätt till semesterlön i den mån de är en löneförmån. Lönedel vid viss arbetstidsform, t. ex. skiftformstillägg, skall ingå i inkomstunderlaget. Semesterlön skall vidare utgå på alla slag av lönetillägg som arbetstagaren har. Vad gäller övertidstillägg innebär detta en ändring i gällande rätt.

Ersättning för väntetid, restid under arbetstid, gångtid o. d. 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 (jfr andra stycket). Det rör sig om lön och ersättning för ej arbetad tid, då arbetstagaren inte står till arbetsgivarens förfogande. Vidare avses ersättning för tid då arbetstagaren är skyldig att med kort varsel infinna sig på arbetsplatsen (beredskapstid). Semesterlön beräknas sålunda på helldagslön och helldagsersättning, permitteringslön enligt lag eller avtal, beredskapsersättning samt lön under uppsägningstid. Att undantag gäller för permitteringslön vid semesterstängning framgår av andra stycket. 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 kommer däremot inte att tjänas in under sådan tid av en pågående anställning för vilken arbetsgivaren inte erlägger lön eller annan ersättning. Undantag gäller enligt andra stycket för sjukledighet och annan i 17 § angiven ledighet. Denna grundar rätt till semesterlön. Sådan lön tjänas inte in vid permittering då permitteringslön inte utgår enligt lag eller avtal. Av allmänna rättsgrundsatser i fråga om stridsåtgärder följer, att arbetstagaren inte kan göra anspråk på lön eller andra anställningsförmåner för tid då han är indragen i lovlig lockout eller i strejk eller motsvarande stridsåtgärd. Under konflikt intjänas således ingen semesterlön. Vid beräkning av semesterlön skall hänsyn inte tas till förmån av fri bostad eller till ersättning för särskilda kostnader. Det följer av 24 §.

Som redan har nämnts beräknas semesterlön enligt första stycket endast på sådan lön som har förfallit till betalning under intjänandeåret. En sådan ordning har föranletts av praktiska skäl. I annat fall skulle det nämligen kunna inträffa att löneunderlaget vid exempelvis ackordsarbete inte kan beräknas i tid för semesterlöneberäkningen.

Av *andra stycket* följer till en början, att den semesterlön som har utgått under intjänandeåret skall frånräknas vid beräkning av semesterlöneunderlaget. Detta beror på att procenttalet har bestämts med utgångspunkt i att semesterlönen hålls utanför beräkningsunderlaget. En sådan ordning är fördelaktig för arbetstagare som under intjänandeåret inte har fått ut semesterlön eller endast delvis fått ut sådan lön. Som en följd av att procentsatsen har fastställts på detta sätt har å andra sidan ansetts böra gälla, att arbetsgivaren inte skall beräkna semesterlön

på sådan permitteringslön som utgår under semesterpermittering. Det skulle i annat fall bli fråga om dubbelbetalning.

Vidare skall från löneunderlaget avräknas sjuklön och annan lön eller ersättning som arbetsgivaren har betalat ut under semesterlönegrundande frånvaro. I fråga om beräkningsunderlaget för sådana frånvarodagar behålls den nuvarande ordningen, att löneunderlaget för varje sådan dag ökas med arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst. Vissa ändringar och preciseringar har emellertid skett i lagtexten. Till en början anges särbehandlingen av sjukdagar m. m. avse varje dag då arbetstagaren helt eller delvis har varit frånvarande. Semesterlöneunderlaget skall sålunda inte — som för närvarande torde vara fallet — påverkas av om arbetstagaren har varit helt sjukskriven eller har varit endast halvt sjukskriven och arbetat under återstående del av dagen. På motsvarande sätt blir det utan betydelse om arbetstagaren har varit helt eller endast partiellt föräldraledig. Vidare beräknas den genomsnittliga dagsinkomsten med utgångspunkt i endast den tid av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren varken helt eller delvis har varit frånvarande av anledning som nu har nämnts. Det innebär att semesterlöneunderlaget inte påverkas av att arbetstagaren på grund av halv sjukskrivning under viss tid endast har haft halv lön.

Beräkningen av den genomsnittliga dagsinkomsten enligt andra stycket andra meningen förutsätter sålunda att arbetstagaren under någon del av intjänandeåret har haft inkomst av anställning samt att inkomsten hänför sig till annan tid än sådan under vilken han delvis har varit frånvarande av orsak som anges i 17 §. Är detta inte fallet får man söka komma fram till ett rimligt beräkningsunderlag på annat sätt. Enligt 1963 års lag tas i detta fall utgångspunkt i arbetstagarens inkomst under det intjänandeår då han senast utförde arbete för arbetsgivaren. Jag har i stället stannat för att beräkningen skall ske med hänsyn till den inkomst som det kan antas att arbetstagaren skulle ha haft, om han under intjänandeåret hade arbetat för arbetsgivarens räkning (jfr 16 § i kommittéförslaget). Med en sådan beräkningsmetod bör det vara möjligt att nå fram till ett underlag för semesterlöneberäkningen som är så aktuellt som möjligt. Det torde i allmänhet vara möjligt för arbetsgivare och arbetstagare att i nu berörda fall komma överens. Någon högre grad av exakthet i antagandena är enligt min mening inte behövlig. Har en arbetstagare med vissa bestämda uppgifter varit sjukledig under intjänandeåret på grund av arbetsskada, torde beräkningen kunna grundas på den årslön — i förekommande fall jämte tillägg av olika slag — som har utgått till övriga arbetstagare med motsvarande uppgifter.

Av 2 § andra stycket följer att förevarande paragraf är dispositiv i den meningen, att avvikelser får ske genom kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation. I sådan ordning kan parterna komma överens om att behålla sammalöne-

beräkningsmetoden i fall där den nu används, dvs. för vecko- eller månadsavlönade, eller införa den på nya områden där detta framstår som lämpligt. Avtal om sammalöneberäkning kan eventuellt kompletteras med regler om slutreglering under påföljande semesterår av de ytterligare lönebelopp som arbetstagaren kan ha rätt till vid en jämförelse mellan den utbetalade semesterlönen och semesterlön beräknad enligt förevarande paragraf.

Även i fall där lagens bestämmelser följs torde det i fråga om vecko- och månadsavlönade vara lämpligt att även i fortsättningen betala semesterlönen vid de ordinarie avlöningstillfällena. 26 § utgör icke hinder mot detta. De lönebelopp som utgår i samband med semesterledigheten och som beräknas enligt 16 § kommer dock i allmänhet att vara något högre än den ordinarie lönen för motsvarande period genom att 12-procentsfaktorn ger viss överkompensation.

17 §

I denna paragraf anges i vilka fall ledighet är semesterlöngrundande. Bestämmelsen motsvarar närmast 7 § andra stycket 1963 års SemL.

I paragrafens *första stycke* anges under punkterna 1—6 att ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, ledighet för smittbärare, ledighet för utbildning samt ledighet på grund av militärtjänst, vapenfri tjänst och civilförsvartjänst grundar rätt till semesterlön under vissa förutsättningar och inom vissa tidsperioder. Fastställandet av den semesterlöngrundande frånvarons omfattning har betydelse i flera hänseenden. Enligt 7 § beräknas således den betalda semesterledighetens längd på grundval av tid under intjänandeåret då arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren. I anställningstiden inräknas arbetsdag då arbetstagaren har varit frånvarande utan lön endast om det är fråga om semesterledighet eller ledighet som är semesterlöngrundande. I 15 § ges arbetstagare rätt att från semester avräkna sjukdomsdag eller dag som i övrigt är semesterlöngrundande. 16 § andra stycket innehåller en särskild regel för semesterlönens beräkning vid sådan ledighet. I 22 § hänvisas till grunderna för den regeln i fråga om beräkning av semesterlön för sparade semesterdagar. Den särskilda semesterlönen för okontrollerade arbetstagare beräknas med beaktande också av semesterlöngrundande frånvaro (27 § första stycket).

I den allmänna motiveringen har utförligt behandlats de olika slag av ledigheter som har ansetts böra grunda rätt till semesterlön (12.5).

I *andra stycket* har införts en bestämmelse, enligt vilken frånvaro under de första 90 dagarna av en period av sjukfrånvaro vid tillämpning av första stycket 1 inte i något fall skall anses bero på arbetsskada. Bestämmelsen hänger samman med att arbetsskadad under denna tid uppbär ersättning av den allmänna försäkringen. I denna del hänvisas till den allmänna motiveringen.

Bestämmelsen i andra styckets andra mening motsvarar i sak 7 § tredje stycket sista meningen i 1963 års SemL, med den skillnaden, att anknytningen till intjänandeåret (kvalifikationsåret) till följd av 3 § i den nya lagen avser tiden 1 april—31 mars i stället för kalenderår. Den innebär att när sjukfrånvaro har varat oavbrutet under två hela intjänandeår, därefter infallande dag av frånvaroperioden inte ger rätt till semesterlön.

Enligt paragrafens *tredje stycke* skall i frånvaroperiod som avses i första stycket inräknas också sådan dag under perioden, då arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete. Frånvarodagarna räknas alltså kalendarriskt. Semesterlön för frånvarotid tjänas emellertid in endast under sådan dag då arbetstagaren — helt eller delvis — är ledig från arbetet (jfr 16 § andra stycket). Vad som nu har angetts är innebörden även av bestämmelserna i 1963 års lag. I detta sammanhang finns anledning att peka även på bestämmelserna i 7 § om beräkning av den betalda semesterledighetens längd. Enligt den paragrafen beräknas längden av den betalda semesterledigheten till så stor del av femveckorsledigheten som anställningstiden utgör av intjänandeåret. Från anställningstiden avräknas i det fallet frånvaro under arbetsdag i vissa fall men däremot inte sådan del av ledighetsperiod som sammanfaller med arbetsfri dag.

Paragrafen är tvingande till arbetstagarens förmån.

Sparande av semesterledighet och semesterlön (18—23 §§)

I detta avsnitt har samlats bestämmelserna om rätt för arbetstagare att under vissa förutsättningar spara semesterledighet till senare år för att då kunna ta ut längre sammanhängande ledighet. Bestämmelserna, som saknar motsvarighet i gällande lagstiftning, har tidigare behandlats i avsnitt 12.6 i den allmänna motiveringen.

18 §

I denna paragraf preciseras förutsättningarna för sparandet. Vidare anges när sparad ledighet senast skall läggas ut.

Som tidigare har framgått får arbetstagare spara endast sådana semesterdagar, för vilka han har tjänat in semesterlön. I 7 § anges hur andelen betalda semesterdagar fastställs. De utgör så stor andel av de 25 ledighetsdagarna, som motsvarar den del av intjänandeåret under vilken arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren. I anställningstiden ingår obetald ledighet från arbetet endast som den utgörs av semesterledighet eller ledighet som är semesterlönegrundande enligt 17 §. Endast i den mån antalet på detta sätt beräknade betalda semesterdagar överstiger 20, föreligger rätt att spara ledighet enligt denna paragraf.

Bestämmelsen i *första stycket* utgår från den i lagen förutsatta femveckorssemestern. Den semesterledighet som kan sparas varje år, om semesterförmånerna regleras enligt semesterlagen, utgör alltså högst fem semesterdagar, dvs. en veckas ledighet. Träffas avtal om längre betald semesterledighet än vad lagen föreskriver, möter inte hinder mot överenskommelse om att även de genom avtalet tillagda semesterdagarna sparas. Ett sådant avtal innebär nämligen inte någon inskränkning i arbetstagarens rätt enligt lagen (2 §).

Sparande enligt första stycket kan endast avse betalda semesterdagar. Det är som nämnts inte möjligt att spara semesterdagar för vilka se- ut inom fem år från utgången av det semesterår, då de sparades. Tages semesterledigheten inte ut inom denna tid återstår enbart en fordran på semesterlön.

Inom den nyss angivna ramen är rätten till sparande fri. En arbetstagare kan t. ex. skjuta upp ett par semesterdagar till nästa semesterår. Han kan också, som framgår av andra stycket, under fem semesterår samla ihop 25 semesterdagar.

I *andra stycket* föreskrivs att de sparade semesterdagarna skall läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår, då de sparades. Tages semesterledigheten inte ut inom denna tid återstår enbart en fordran på semesterlön.

I fråga om utläggning av sparande semesterdagar gäller samma ordning som för semesterförläggningen i övrigt. Har något medbestämmandeavtal inte träffats, skall förhandlingar eller samråd äga rum enligt 10 §. Kan överenskommelse inte träffas, avgör arbetsgivaren när semesterdagarna skall tas ut. Vissa begränsningar i beslutanderätten följer dock av 20 §. Arbetsgivaren är i sista hand ansvarig för att sparade semesterdagar läggs ut inom femårstiden och kan vid försummelse bli ålagd att utge, förutom semesterlönen, skadestånd.

Bestämmelserna i 18 § är som nämnts tvingande till arbetstagarnas förmån (jfr 2 § första och andra styckena). Detsamma gäller 21 §. I övrigt är, som framgår av det följande, bestämmelserna rörande semestersparande dispositiva. I vissa fall (22 och 23 §§) gäller att avvikelse kan ske endast genom kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation.

Bestämmelsen i *tredje stycket* skall ses i sammanhang med 20 § andra stycket. 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 detta föreslås i detta stycke, att semesterledighet inte får sparas det semesterår då arbetstagaren får ut semesterdag som har sparats från tidigare år. Bestämmelsen har tillkommit för att skydda arbetsgivaren. Hinder torde därför inte föreligga enligt huvudregeln i 2 § första stycket mot överenskommelse att arbetstagaren får spara semester även i den situation som avses i tredje stycket.

19 §

I detta lagrum har förts samman regler om den underrättelseskyldighet som arbetstagaren har att iaktta i samband med sparande och vid uttagande av sparad semesterledighet. Enligt bestämmelsen skall arbetstagare som önskar spara betalda semesterdagar eller som vill få ut sparade dagar tillsammans med årets semesterledighet underrätta arbetsgivaren när semesterförläggningen för året bestäms, dvs. i samband med de partskontakter som då förekommer. I många fall kan arbetstagare som vill spara semesterledighet eller ta ut sparad ledighet tänkas vid den nu nämnda tidpunkten sakna uppgifter om antalet betalda semesterdagar. Eftersom uppgift om detta är av betydelse för bedömningen huruvida sparande eller uttag av sparad semester är möjligt eller önskvärt, har arbetstagaren fått rätt att i sådant fall vänta med meddelandet till dess han har fått behövliga uppgifter av arbetsgivaren. Eftersom dessa frågor normalt skall klaras ut vid förhandlingar, räcker det att arbetstagarens besked baseras på de uppgifter om antalet betalda semesterdagar som då är tillgängliga (jfr 7 §).

En i lagen fixerad underrättelsefrist gäller vid begäran om uttagande av sparade semesterdagar i andra fall än som nu har nämnts, dvs. när arbetstagaren vill ta ut sparad ledighet separat. Arbetstagaren är i det fallet skyldig att framställa sitt önskemål senast tre månader före den dag då enligt hans önskan ledigheten skall börja. Bestämmelsen får till följd att arbetstagaren inte kan fordra utläggning av sparad ledighet inom tremånaderstiden.

Bestämmelserna i 19 § är enligt *andra stycket* dispositiva. Genom enskilda eller kollektiva avtal kan beslutas att andra frister skall gälla. Möjlighet finns såväl att förlänga som att förkorta de i paragrafen angivna tiderna. Träffas kollektivavtal härom, får det under vissa förutsättningar tillämpas även på den som inte tillhör den avtalsslutande organisationen (2 § *andra stycket*).

20 §

Paragrafen innehåller bestämmelser som i två hänseenden begränsar arbetsgivarens möjlighet att bestämma när de sparade dagarna skall utgå.

Enligt *första stycket* skall sparad semesterdag förläggas till det semesterår som arbetstagaren väljer, om annat inte har avtalats eller särskilda skäl föreligger mot att ledigheten förläggs till det semesteråret. Bestämmelsen har tillagts vid departementsbehandlingen. Den får ses mot den bakgrunden, att arbetsgivaren annars i de fall då enighet inte uppnås skulle kunna fritt förlägga ledigheten inom hela femårsperioden. Därigenom skulle syftet med sparandet ofta helt förfelas. Arbetsgivaren har därför ansetts i allmänhet böra vara tillgodosedd genom att vid oenighet få disponera över ett semesterår för utläggning av ifrågava-

rande dagar. Förhållandena kan emellertid undantagsvis vara sådana att särskilda skäl föreligger mot att ledigheten förläggs till det semesterår som arbetstagaren har valt. Denna situation berörs i det följande sedan bestämmelserna i paragrafens andra stycke har behandlats.

I *andra stycket* har tagits in en motsvarighet till den av kommittén föreslagna bestämmelsen om rätt för arbetstagaren att få ut den sparade och den aktuella semesterledigheten i ett sammanhang. Bestämmelsen får ses mot bakgrund av att själva kärnan i sparanderätten ligger i möjligheten att på detta sätt få ut en samlad långledighet med vissa tidsintervaller. Bestämmelsen träder i stället för regeln i 12 § om utläggning av fyra semesterveckor i en följd. Hela den semesterledighet som arbetstagaren har rätt till under det aktuella semesteråret samt de sparade semesterdagarna skall, om inte annat har avtalats, utgå i en följd. Vid fullt sparande blir den sammanlagda ledigheten 50 dagar eller tio veckor. Rätten till samlat semesteruttag har emellertid ansetts böra begränsas till det fall, då arbetstagaren önskar få ut minst fem sparade semesterdagar, dvs. ytterligare en veckas ledighet.

Paragrafen är som redan framgått dispositiv. Avtal kan såväl enskilt som kollektivt träffas om avstående från rätten att på den tid och i den ordning som anges i 20 § få ut sparad ledighet. Enligt 2 § *andra stycket* får sådant kollektivavtal tillämpning även på den som inte tillhör den avtalsslutande organisationen. I fråga om gränserna för dispositionsfriheten och i fråga om organisations behörighet att företräda och binda arbetstagare hänvisas till vad som har anförts under 2 §.

Under remissbehandlingen har emellertid från arbetsgivarhåll uttryckts allvarliga betänkligheter inför den situation som kan uppkomma vid uttag av sparad semesterledighet, i vart fall när detta sker i större omfattning. Det finns därför anledning att till en början hänvisa till, att lagen i första hand syftar till att förläggningen av sparad lika väl som annan semesterledighet skall ske i former som parterna har kommit överens om eller efter överenskommelse i det enskilda fallet. Det finns anledning att räkna med att det skall visa sig möjligt att genom avtal, kollektiva eller enskilda, finna former för en förläggning av den sparade ledigheten som är förenlig med de krav som företagets drift ställer.

I de fall då överenskommelser inte har träffats om semesterförläggningen eller formerna för denna, har arbetsgivaren kvar beslutanderätten. Han är dock därvid normalt bunden av bestämmelserna i 12 § om förläggning av viss ledighetstid i ett sammanhang under juni—augusti samt, i fråga om sparad ledighet, av bestämmelserna i denna paragraf. Det har emellertid bedömts nödvändigt att för ytterlighetssituationer göra undantag från de nu nämnda begränsningarna av arbetsgivarens rätt att i sista hand bestämma om semesterledighetens förläggning. Som närmare har behandlats i anslutning till 12 § får arbetsgivaren ensidigt förlägga semesterledigheten utanför tiden juni—augusti när

särskilda skäl föranleder det. I *första stycket* av förevarande paragraf har införts motsvarande undantagsbestämmelser, avseende skyldigheten att lägga ut sparad semesterledighet under begärt semesterår. I de fall då särskilda skäl föreligger mot att lägga ut de sparade dagarna det året, disponerar sålunda arbetsgivaren återstående tid av femårsperioden för det ändamålet. I den mån arbetstagaren framställer alternativa önskemål om semestertider och särskilda skäl inte föreligger mot att ledigheten förläggs till det semesterår som arbetstagaren angett i andra eller tredje hand, är arbetsgivaren givetvis skyldig att efterkomma detta önskemål. De nu berörda bestämmelserna är avsedda att tillämpas restriktivt och på sådant sätt att arbetstagarens intresse i största möjliga utsträckning tillgodoses.

21 §

Paragrafen ger arbetstagaren rätt att utnyttja sparade semesterdagar även efter övergång till ny anställning, förutsatt att den förutvarande och nye arbetsgivaren tillhör samma koncern. Den har utförligt kommenterats i den allmänna motiveringen (12.6).

Med koncern avses till en början sådan koncernbildning som faller under koncerndefinitionen i 1 kap. 2 § aktiebolagslagen (1975: 1385). Vidare avses koncernförhållanden, där moderföretaget drivs i annan juridisk form än aktiebolag, t. ex. bankaktiebolag, sparbank, ekonomisk förening, handelsbolag och stiftelse. En förutsättning för att dessa koncernbildningar i förevarande hänseende skall likställas med aktiebolag är att moderföretaget är en svensk juridisk person. Vidare krävs det att det inbördes förhållandet mellan de olika koncernföretagen korresponderar med aktiebolagslagens koncernbegrepp.

Utanför paragrafens koncernbegrepp faller olika former av utlandsägda koncerner. Detsamma gäller företagskonstellationer där det är fråga om företag — exempelvis aktiebolag — som utan att vara avhängiga av varandra står under gemensam ledning. Detta fall föreligger t. ex. när en person har aktiemajoritet i flera aktiebolag och leder dem enhetligt. Hit hör inte heller andra typer av gruppbildningar, som ej är att hänföra till koncerner, t. ex. sådana huvudorganisationer som förekommer inom föreningslivet. Att en lagreglering i dessa fall blir alltför komplicerad och svårtillämpad hindrar självfallet inte att analoga regler införs avtalsvägen.

I vissa fall kan bestämmelserna i paragrafen komma att sakna tillämpning. Detta blir t. ex. fallet när bestämmelserna skall tillämpas på en person som från anställning i Sverige övergår till anställning hos ett av koncernens utländska dotterbolag. Svensk aktiebolagslag och semesterlag är självfallet inte tillämpliga på utländska dotterbolag utan i dessa hänseenden tillämpas lagstiftning som gäller i bolagets hemland.

Bestämmelsen bör ses i sammanhang med 31 §, enligt vilken arbets-

tagarens rätt enligt lagen inte påverkas av att företag eller del av företag övergår till ny arbetsgivare. Den senare bestämmelsen innefattar även den ett skydd i fråga om sparad semesterledighet, vilket dock är begränsat till den situation som anges i paragrafen. 21 § får därför självständig betydelse i de fall då arbetstagaren själv byter arbetsgivare. Bestämmelsen är tvingande till arbetstagarens förmån.

För att 21 § skall få praktisk betydelse förutsätts, att arbetstagaren i samband med anställningsbytet underrättar den dittillsvarande arbetsgivaren om sin avsikt. Detta måste ske innan han har uppburit semesterersättning enligt 30 §.

22 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om beräkning av semesterlönen för sparade semesterdagar.

Som framgått av den allmänna motiveringen har syftet varit bl. a. att lönen för den sparade semesterledigheten skall vara "värde- och standardsäker". Detta uppnås i viss utsträckning genom att semesterlönen vid uttag av sparade semesterdagar beräknas på grundval av lönen för det intjänandeår som omedelbart föregår det år då semesterdagarna tas ut. I likhet med semesterlönen i allmänhet skall lönen för den sparade semesterledigheten beräknas med utgångspunkt i faktorn 12 %, vilken motsvarar 0,48 % för varje semesterdag.

Vid bestämmandet av beräkningsunderlaget är att märka, att endast betalda semesterdagar har sparats. Detta får till följd att det vid fastställandet av löneunderlaget för procentberäkningen inte skall göras avdrag för frånvarotid. Semesterledighet — varmed likställs s. k. semesterpermittering — måste dock frånräknas med hänsyn till att sådan ledighet har beaktats redan vid bestämmandet av procenttalet till 12. Av paragrafen framgår sålunda, att semesterlönen skall beräknas på summan av

dels den lön i anställningen som har förfallit under närmast föregående intjänandeår, med bortseende från lön för frånvarotid,

dels ett belopp för all tid av intjänandeåret då arbetstagaren helt eller delvis har varit frånvarande från arbetet av annan anledning än semester eller permittering vid driftsuppehåll för samtidig semester. Det senare beloppet beräknas på i princip samma sätt som tillämpas vid beräkningen av semesterlöneunderlaget vid sjukledighet m. m. enligt 16 § andra stycket. För varje frånvarodag, oavsett frånvarons orsak, skall enligt 22 § lönen i normalfallet ökas med den genomsnittliga dagsinkomsten i anställningen under sådan tid av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren varit fullt sysselsatt. Har han inte haft någon sådan inkomst i anställningen, skall en uppskattning göras av den lön som skulle ha utgått om han hade arbetat för arbetsgivarens räkning och därvid inte varit ledig från arbetet. Som framgått föreligger en skillnad mellan

beräkningen av semesterlöneunderlaget för frånvarotid enligt 16 § och motsvarande beräkning enligt förevarande paragraf så till vida, att enligt 22 § den genomsnittliga dagsinkomsten skall beräknas på grundval av inkomsten under endast sådan tid då någon frånvaro inte har förekommit. Vid tillämpning av 16 § sker genomsnittsberäkningen med utgångspunkt från lönen under intjänandeåret med undantag endast för semesterlönegrundande frånvarotid enligt 17 §.

Underlaget för procentberäkningen enligt denna paragraf skall i övrigt vara detsamma som för den vanliga semesterlönen. I underlaget inräknas som framgått endast lön som har förfallit till betalning under intjänandeåret. 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. Även vissa former av lön för ej arbetad tid skall räknas med. Det gäller lön eller ersättning för ej arbetad tid under vilken 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.

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. Kommittén menar att effekterna av sådana avvikelser får accepteras. Av förslaget följer att semesterlönen för de sparade dagarna inte alltid blir lika stor som semesterlönen för den ordinarie semestern. Under remissbehandlingen har förslaget utsatts för viss kritik, som delvis hängde samman med de garantiregler som kommittén hade föreslagit för uttag av semester i annat fall än efter sparande. För egen del kan jag inte komma till annan ståndpunkt än den som kommittén har intagit. Det är enligt min mening i detta fall nödvändigt att sträva efter att utforma reglerna så enkelt som omständigheterna medger.

Förevarande paragraf är dispositiv i den mening som avses i 2 § andra stycket. Genom kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation får andra beräkningsbestämmelser införas i stället för lagen.

23 §

Reglerna om sparande av semesterledighet och semesterlön har utformats med utgångspunkt i att arbetstagaren har samma andel av hel-

tid när han får ut de sparade semesterdagarna som när dessa tjänades in. Har arbetstagarens sysselsättningsgrad ändrats från intjänandet till intjänandeåret närmast före uttaget av de sparade semesterdagarna, skall 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, skall semesterlönen för dessa dagar beräknas som om arbetstagaren fortfarande hade heltid. 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 ske med hänsyn till samma andel av heltid som gällde under det intjänandeår till vilket de sparade semesterdagarna hänför sig. Den sparade semesterledighet som läggs ut vid ett tillfälle kan ha tjänats in under år med varierande sysselsättningsgrad för arbetstagaren. I fråga om varje semesterdag får då göras en omräkning av semesterlönen enligt 22 § med hänsyn till arbetsförhållandena det år då den semesterdagen sparades.

Även 23 § är dispositiv i den meningen, att avvikelse får ske genom kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation.

Särskilda bestämmelser om semesterlön (24—27 §§)

I dessa paragrafer har samlats dels vissa kompletterande bestämmelser angående semesterlöneberäkningen i allmänhet, dels föreskrifter angående beräkningen av semesterlönen för s. k. okontrollerade arbetstagare. Bestämmelserna motsvarar i huvudsak vad som gäller enligt 1963 års SemL.

24 §

Paragrafen motsvarar 12 § fjärde stycket SemL.

Enligt bestämmelsen skall man vid beräkning av semesterlön bortse från förmån av fri bostad och ersättning för särskilda kostnader. I förmån av fri bostad inräknas 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 ar-tidsersättning eller hinder- och risktillägg av olika slag hit.

Med särskilda kostnader avses ersättning för felräkning, kläder, verktyg, resor, uppehålle, telefon, bilkostnader o. d. Däremot hör inte väntetidsersättning eller hinder- och risktillägg av olika slag hit.

I vissa fall kan lönen vara beräknad så att den skall täcka reskostnader och andra omkostnader i tjänsten. Det kan då ibland vara svårt att uppskatta hur stor del av lönen som skall anses ersätta sådana om-

kostnader. Det har emellertid inte ansetts möjligt att närmare precisera beräkningen av kostnadsersättningen i lagtexten, utan frågan får lösas genom avtal mellan parterna. Har ett sådant avtal inte träffats, får man göra en skälighetsuppskattning.

25 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om rätt till fri kost under semesterledigheten. Den motsvarar i huvudsak 13 § 1963 års SemL.

Kostersättning skall i förekommande fall utgå vid sidan av semesterlönen. Enligt bestämmelsen utgår kostersättning under semesterledigheten. Därmed avses också lördagar och söndagar som infaller under ledighetsperioden. I den delen innefattar bestämmelsen ingen saklig ändring. Genom att helgdagar och vissa helgaftnar enligt 9 § tredje stycket jämföras med söndag, får arbetstagaren rätt till kostersättning också för sådan dag, om den infaller under semesterperioden. Liksom hittills skall rätt till fria luncher på arbetsplatsen vilka bekostas av arbetsgivaren inte anses utgöra rätt till fri kost enligt förevarande paragraf. Bestämmelsen avses även i fortsättningen omfatta endast sådana arbetstagare som intar sina måltider i arbetsgivarens hushåll. Den av kommittén föreslagna lydelsen har i förtydligande syfte ändrats på denna punkt. Ersättning för kosten utgår endast för dag, då arbetstagaren inte intar måltid hos arbetsgivaren.

Som semesterkommittén anför bör värdet av förmånen i allmänhet beräknas med utgångspunkt i de normalvärden som anges i anvisningar för taxeringen. Genom att uttrycket skälig används kan parterna avtala om ersättningens storlek i det enskilda fallet.

26 §

Paragrafen reglerar utbetalningen av semesterlönen. Den överensstämmer i sak med 14 § 1963 års lag.

Den nuvarande bestämmelsen infördes vid tillkomsten av 1963 års SemL och grundar sig på förslag av 1960 års semesterkommitté, som utförligt behandlade främst frågan om tillåtligheten av överenskommelser om inräknande av semesterlön i arbetslönen och om förbud för arbetsgivaren att betala ut semesterlönen utan samband med semestern (SOU 1962: 44 s. 209—213). I propositionen (prop. 1963: 68 s. 60) framhöll föredragande departementschefen att, när semester är uppdelad på flera perioder, skall i samband med varje semesterperiod utbetalas den semesterlön som hänför sig till varje sådan period. Han anförde vidare att uttrycket ”i samband med semestern” inte borde tolkas så snävt att det i något fall skulle hindra ett bibehållande av den praxis beträffande vecko- och månadsavlönade arbetstagare, som innebär att dessa får sin semesterlön i samma ordning som den vanliga lönen och

på vanliga utbetalningsdagar. Semesterkommittén framhåller att 14 § i 1963 års lag inte utgör hinder mot att semesterlönen betalas ut före semesterledigheten, vilket f. n. är den vanligaste utbetalningsformen (jfr SOU 1975: 88 s. 241 och 242).

Semesterkommittén diskuterar i betänkandet (s. 242) lämpligheten av att ersätta bestämmelsen i 1963 års SemL med en regel som närmare ansluter sig till motsvarande bestämmelse i 1970 års reviderade ILO-konvention om semester och som skulle innebära att semesterlönen skall utbetalas före semesterledigheten, om annat inte har överenskomits. Kommittén betonar i det sammanhanget, att den hittillsvarande regeln ger uttryck för en viktig princip, nämligen att semesterlönen skall användas i samband med semester samt att den lägger hinder i vägen för avtal om att semesterlön skall inkluderas i arbetslönen. Man framhåller vidare att det skulle anstränga företagens likviditet, om krav infördes att all semesterlön skulle betalas ut före semesterledighetens början. Mot den bakgrunden fann kommittén att övervägande skäl talade för ett bibehållande av nuvarande bestämmelse. Bestämmelsen har utformats i enlighet med vad kommittén har föreslagit.

Den omständigheten att arbetsgivaren underlåter att lägga ut semesterledighet medför självfallet inte att han befrias från skyldighet att betala semesterlön. Semesterlönefordringen förfaller i den situationen vid utgången av det semesterår då den betalda semesterledigheten skulle ha utgått (jfr 32 §).

Paragrafen är dispositiv i den mening som anges i 2 § andra stycket. Liksom hittills är det alltså möjligt att i kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation bestämma att semesterförmåner i vissa fall skall inkluderas i arbetslönen. Enligt vad som framhållits vid remissbehandlingen från Svenska kommunförbundets och Landstingsförbundets sida, förekommer redan nu en sådan ordning i vissa fall. Avtal kan också träffas om att semesterlönen skall betalas ut genom semesterkassa.

Fråga om utbetalning av särskild semesterlön till s. k. okontrollerade arbetstagare behandlas i 27 §.

27 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om särskild semesterlön till okontrollerade arbetstagare.

I fråga om de okontrollerade arbetstagarnas ställning i semesterhänseende hänvisas i första hand till vad som har anförts i den allmänna motiveringen (12.7.2). I detta sammanhang kan tilläggas följande.

Förevarande paragraf har utformats i huvudsaklig överensstämmelse med 4 och 16 §§ 1963 års SemL. Den föreslagna bestämmelsen ger sålunda inte åt de okontrollerade arbetstagarna någon rätt till semesterledighet, men väl till s. k. särskild semesterlön (*första stycket*). Som

tidigare har nämnts förutsatts det emellertid att dessa arbetstagare normalt själva bereder sig ledighet i samband med att de får semesterlön. Den särskilda semesterlönen beräknas på arbetstagarens förfallna lön i anställningen under intjänandeåret. Den beräknas med tillämpning av samma procenttal som semesterlön i allmänhet, dvs. 12 %.

Bestämmelserna i 16 § andra stycket innebär att lönen under sådan dag då arbetstagaren har varit helt eller delvis frånvarande av semesterlönegrundande anledning räknas av från löneunderlaget men att detta i stället ökas med ett genomsnittligt dagsinkomstbelopp för varje sådan frånvarodag. En anknytning av beräkningen till enstaka dagar kan vålla svårigheter när fråga är om okontrollerade arbetstagare som inte arbetar varje vardag i veckan. Det beror på att dessa arbetstagare själva bestämmer förläggningen av sin arbetstid. Huruvida en inträffad sjukdag i sådant fall sammanfallit med arbetstid är under sådana förhållanden omöjligt att ange. Behandlingen av frånvaro har därför ansetts böra knytas till kalendervecka. Med hänsyn härtill har i *andra stycket* föreskrivits, att vid beräkning av lönen under intjänandeåret, skall vad i 16 § andra stycket föreskrivs om semesterlönegrundande frånvaro tillämpas med avseende på kalendervecka. Vad som sagts nu innebär att kalendervecka under vilken arbetstagaren har varit helt eller delvis frånvarande skall behandlas på samma sätt som enligt 16 § andra stycket gäller om enskild dag. När frånvaron är semesterlönegrundande skall den lön som belöper på veckan räknas av. I stället skall löneunderlaget ökas med den genomsnittliga veckoinkomsten. Arbetsgivare och arbetstagare får komma överens om annan redovisningsperiod än kalenderveckan.

Hänvisningarna till bestämmelserna i 24 § om bortseende vid beräkningsunderlagets fastställande från förmån av fri bostad och löneförmån som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader har likaså förts över från 1963 års SemL. Detsamma gäller beträffande tillämpligheten på okontrollerade arbetstagare av bestämmelserna i 25 § om rätt till fri kost i vissa fall under ledighet.

Genom att nu berörda arbetstagare i betydande utsträckning själva bestämmer sin arbetstid torde det ofta inte vara fråga om ledighet som har avtalats med arbetsgivaren. I stället blir det fråga om avstående från arbete under kortare eller längre perioder av sådana skäl som i 17 § har gjorts semesterlönegrundande. Det ankommer självfallet på arbetstagaren att i de fall då han önskar att sådan tid skall läggas till grund för beräkningen av den särskilda semesterlönen visa att han har avhållit sig från arbete och att detta har skett av semesterlönegrundande orsak.

I *tredje stycket* har tagits in den bestämmelse som nu finns i 16 § tredje stycket 1963 års SemL om tidpunkten för utbetalning av den särskilda semesterlönen. I de fall då lagens intjänandeår tillämpas, sker utbetalningen senast den 30 juni under det på intjänandeåret följande

semesteråret. Endast i fall då annat avtalat intjänandeår utlöper efter den 30 april, får utbetalningen ske senare än den 30 juni. Liksom hittills skall i sådant fall utbetalning ske senast två månader efter intjänandeårets utgång.

Semesterersättning

I paragraferna 28—30 har tagits in bestämmelser om semesterersättning. Med semesterersättning avses i likhet med tidigare den kontanta gottgörelse som arbetstagaren har rätt till vid en anställnings upphörande såsom ersättning för intjänad men inte åtnjuten semesterlön. Detta gäller oavsett om det är fråga om semesterlön vid kontrollerat arbete eller s. k. särskild semesterlön vid okontrollerat arbete. Semesterersättningen innefattar ersättning för all intjänad men vid anställningens upphörande ännu inte erhållen semesterlön, antingen den hänför sig till det år då anställningen upphör eller till tidigare intjänandeår.

28 §

I denna paragraf anges i vilka fall semesterersättning utgår.

Första stycket innehåller huvudregeln, att arbetstagaren skall få ut semesterersättning, om han upphör att vara anställd hos arbetsgivaren innan han har fått ut intjänad semesterlön. Bestämmelsen motsvarar i sak 5 § första stycket 1963 års SemL. Tidpunkten för utbetalande av semesterlön framgår av 26 §, såvitt gäller semesterlön i allmänhet, och 27 § tredje stycket i fråga om särskild semesterlön. Den förra skall betalas ut i samband med semesterledigheten, vilket medför att semesterersättning i allmänhet utgår i de fall då arbetstagaren vid anställningens slut ännu inte fått ut sin betalda semesterledighet. Har semesterlön utbetalats före semesterledigheten eller i övrigt utan att ledigheten har tagits i anspråk, har arbetstagaren dock inte någon rätt att dessutom få semesterersättning (jfr dock 29 § andra stycket). För rätten till semesterersättning saknar det betydelse, om uppsägning har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida. Av 21 § följer att arbetstagare som har sparat semesterledighet har rätt att få ut ledigheten även efter övergång till anställning hos ny arbetsgivare, om denne tillhör samma koncern. Som anges i motiven till 21 § förutsätts därvid bl. a. att arbetstagaren underrättar den tidigare arbetsgivaren innan semesterersättningen har betalats ut. I första stycket av förevarande paragraf har tagits in en erinran om vad nu har sagts. Skulle arbetstagaren sluta hos den nye arbetsgivaren innan den tidigare sparade semesterledigheten har tagits ut, har han givetvis rätt att i stället få ut semesterersättning av denne. Vidare erinras om den situation som avses i 31 §. I det fallet får i princip anses gälla att någon semesterersättning inte skall betalas ut, fastän arbetstagaren genom övergången får ny arbetsgivare.

Till *andra stycket* har med endast redaktionella ändringar överförts

5 § andra stycket 1963 års lag. Bestämmelsen avser det fall då en arbetstagers anställningsvillkor ändras så, att semesterförmånerna skall utgå redan under intjänandeåret i stället för under påföljande semesterår. I sådant fall skall semesterersättningsbestämmelserna tillämpas på samma sätt som om anställningen hade upphört vid den tidpunkt från vilken de nya anställningsvillkoren skall gälla. Arbetstagaren får alltså rätt till semesterersättning motsvarande dittills intjänad men inte erhållen semesterlön. Under det intjänandeår som följer på sådan ändring av semesterberäkningen som nu har nämnts, kommer sålunda arbetstagaren att få ut dubbel semestergottgörelse. Även vid andra förskjutningar av intjänandeåret kan rätt till semesterersättning förekomma. Särskild bestämmelse om detta har inte ansetts behövas.

Det kan erinras om att semesterersättning i visst fall utgår på grund av uttrycklig bestämmelse i 5 § första stycket. I detta föreskrivs vissa inskränkningar i rätten till semesterledighet. Den som anställs för viss tid, viss säsong eller visst arbete har rätt till semesterledighet endast om anställningsavtalet avser eller anställningen varar längre tid än tre månader. I annat fall har arbetstagaren för anställningstiden rätt till semesterersättning. Kortare anställningstid än tre månader förekommer bl. a. inom stuveri- och åkerifacken samt inom hotell- och restaurangbranscherna, där anställning ofta sker för någon eller några dagar i sänder, s. k. intermittent arbete. Inom byggnads- och anläggningsbranschen tillämpas s. k. objektsanställning, vilket innebär att arbetstagaren anställs för visst projekt. Bestämmelsen i 5 § första stycket blir vidare tillämplig i åtskilliga fall på vikariatsanställningar och tillfälliga anställningar i andra fall. Att avtal om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete endast får träffas i särskilda fall framgår av 5 § lagen om anställningsskydd.

Som tidigare har nämnts har inte i detta sammanhang kunnat lösas frågan om uppsamling av semesterersättning efter byte av anställning så att den kan utnyttjas i samband med semesterledighet i den nya anställningen. Det förutsätter att en semesterlönefond inrättas. Arbetstagaren förutsätts därför i fortsättningen liksom hittills själv se till att semesterersättningarna från de olika, kortvariga anställningarna sparas för att utnyttjas i samband med ett eller flera längre uppehåll i arbetet. Inom vissa branscher har dock träffats kollektivavtal om särskilda semesterkassor för uppsamling av semesterersättningar. Principen för semesterkassornas utbetalning av semesterlön är att arbetsgivaren under löpande år inbetalar semestermedel till semesterkassan med viss del av den lön som utbetalas. Semesterlön utbetalas i början av sommaren påföljande år till arbetstagarna. Systemet med semesterkassor har huvudsakligen byggts upp inom sådana arbetsmarknadsområden, där personalomsättningen är stor. Som exempel kan nämnas Svenska byggnadsindustriförbundet och Svenska Väg- och Vattenbyggares Arbetsgivar-

förbunds semesterkassa (Byggförbundets semesterkassa), Rörledningsfirmornas arbetsgivareförbunds semesterkassa (RAF:s semesterkassa), Elektriska arbetsgivareföreningens semesterkassa, Svenska målareförbundets och målarmästarnas riksförenings semesterkassa och Svenska bleck- och plåtslagareförbundets semesterkassa.

Enligt 5 § saknar, som nyss nämnts, arbetstagare som anställs för viss tid, viss säsong eller visst arbete rätt till semesterledighet, om ej anställningsavtalet avser eller anställningen varar längre tid än tre månader. Som en följd härav har han inte rätt till semesterlön och därmed inte heller till semesterersättning med stöd av 28 §. I 5 § har därför tagits in en uttrycklig bestämmelse om att arbetstagare i fall som nu avses har rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren. I *tredje stycket* av förevarande paragraf hänvisas till nämnda bestämmelse.

29 §

I denna paragraf föreskrivs hur semesterersättningen skall beräknas och i vilka fall avräkning skall ske av semesterlön som har erhållits i förskott.

Liksom hittills (18 § första stycket 1963 års SemL) bestäms semesterersättning enligt grunderna för beräkningen av semesterlönen (första stycket). Jag kan i denna del hänvisa till vad jag har anfört i anslutning till 16 §. Från 1963 års SemL har överförts bestämmelsen, att för arbetstagare som har rätt till fri kost hos arbetsgivaren ersättning för kosten skall beräknas endast för det antal dagar för vilka ersättning i övrigt skall beräknas. Det innebär att kosterersättning skall beräknas endast för de egentliga semesterdagarna och inte för lördagar, söndagar, helgdagar eller midsommar-, jul- och nyårsaftnarna. Förmån av fri bostad skall inte beaktas vid bestämmande av semesterersättning.

Av första stycket framgår att semesterersättning skall bestämmas enligt grunderna för beräkning av semesterlön. Såvitt avser semesterlörens beräkning gäller delvis olika bestämmelser, beroende på om fråga är om sparad semesterlön eller semesterlön i övrigt. Semesterlönen utgör enligt 16 § 12 % av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen. I fråga om sparad semesterlön gäller enligt 22 § första stycket att beräkningen skall ske på lönen under intjänandeåret närmast före det semesterår då de sparade semesterdagarna tas ut. Vid beräkning av semesterersättning för sparade semesterdagar kan fråga uppkomma vilket intjänandeår som skall anses vara tillämpligt. Resultatet kan bli olika beroende på om beräkningen sker med utgångspunkt i en tänkt utläggning av den sparade semesterledigheten med början den dag då anställningen upphör eller om intjänandeåret bestäms mot bakgrund av att den sparade semesterledigheten anses ha utlagts i sin helhet det år då anställningen upphör. En särskild bestämmelse har ansetts behövlig.

I ett andra stycke av 29 § har därför föreskrivits, att semesterersättning för sparade semesterdagar skall beräknas som om de hade tagits ut under det semesterår då anställningen upphörde.

Tredje stycket anger i vilka fall avräkning av förskottsvis utgiven semesterlön skall ske.

Enligt nu gällande semesterlag 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 har haft förskottssemester får 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. Enligt 18 § andra stycket i 1963 års lag gäller, att om en arbetstagare utan invändning har tagit emot förskottssemester så kan den semesterersättning som han har 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 har utgått mer än fem år före anställningens upphörande. Avräkningsregeln får givetvis endast tillämpas på verklig semesterledighet. Arbetsgivaren kan inte ensidigt i efterhand förklara att viss ledighet som arbetstagaren haft under anställningen skall anses som semester, om det inte redan vid ledighetens beviljande stod klart att ledigheten skulle vara semester. Avtal får vidare enligt gällande lag träffas om att förskottssemester inte skall räknas av mot framtida semesterersättning. Vad som nu nämnts avser avräkning av förskottssemester mot begärd semesterersättning. Avräkning av förskottssemester på arbetstagarens slutlön får däremot enligt gällande rätt inte ske utan uttrycklig överenskommelse. Är anställningen reglerad genom kollektivavtal, måste dessutom överenskommelse ha stöd i detta.

Semesterkommittén föreslår till en början, att avräkning bör göras mellan den semesterersättning som står inne hos arbetsgivaren när anställningen upphör och den semesterlön som faktiskt har betalats ut i förskott. Beräkningssättet är förmånligt för arbetstagaren, eftersom avdraget görs i det penningvärde och med den lön som gällde, när förskottssemesteren togs ut. Den genom 1963 års SemL införda femårsgränsen föreslås stå kvar. Vidare föreslås i likhet med vad som nu gäller, att avräkning skall få göras endast mot inestående semesterersättning, medan avräkning mot slutlönen skall förutsätta att avtal har träffats om detta. Det anges i betänkandet vara 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 har tjänats in.

Utöver vad som har sagts nu föreslår kommittén att avräkning inte

skall få ske i vissa fall då anställningen upphör utan arbetstagarens eget vållande. En bestämmelse om förbud mot avräkning i dessa fall ser kommittén som ett komplement till bestämmelserna i anställningsskyddslagen. Avräkning bör enligt kommittén aldrig ske då anställningen upphör på grund av sjukdom. Det bör därvid vara utan betydelse om arbetstagaren själv har vållat den sjukdom eller det olycksfall som har tvingat honom att sluta sin anställning. Avgörande är endast om det kan konstateras ett orsakssamband mellan sjukdomen och anställningens upphörande. Avräkning skall inte heller få ske, om arbetstagaren begagnar sin rätt att omedelbart frånträda anställningen enligt 6 § tredje stycket anställningsskyddslagen på grund av att arbetsgivaren i väsentlig grad har åsidosatt sina åligganden enligt anställningsavtalet. Å andra sidan bör enligt kommittén 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.

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida måste enligt kommitténs mening hänsyn tas till orsaken till uppsägningen. Är arbetstagaren själv utan skuld till uppsägningen, skall tidigare erhållen förskottssemester inte räknas av. Semesterersättningen skall således utgå ograverad vid uppsägning till följd av arbetsbrist, driftsinskränkning, organisationsförändringar, konkurs o. d. Beror uppsägningen på förhållande som kan hänföras till arbetstagarens person gäller motsatsen. Avräkning skall sålunda i regel ske vid sakligt grundade uppsägningar till följd av olovlig utevaro, ordervägran, olämpligt uppträdande eller andra former av misskötsamhet.

Förslaget har lämnats utan erinran av praktiskt taget alla remissinstanserna. Juridiska fakulteten i Uppsala menar emellertid att semesterlagstiftningen bör hållas fri från bestämmelser av det slag som nu har berörts. Man anför bl. a. att tillämpningen kan leda till slumpmässiga effekter och att regelsystemet blir onödigt komplicerat. Samma remissinstans föreslår att femårsregelns tröskeeffekter borde mildras genom någon form av avtrappningsregel.

För egen del anser jag de föreslagna bestämmelserna om avräkning av förskottsvis erhållen semesterlön välmotiverade. När anställning upphör i förtid av angivna skäl, skulle det inte sällan vara obilligt mot arbetstagaren att avräkning sker av semesterlön som han har mottagit utan att räkna med att anställningsförhållandet skulle komma att avbrytas på grund av sjukdom eller av orsak som han inte har vållat. Jag kan inte heller finna att bestämmelserna medför sådana nackdelar från lagteknisk synpunkt att förslaget inte bör genomföras. Jag ansluter mig därför till vad kommittén har anfört på denna punkt.

Paragrafen är dispositiv i den mening som avses i 2 § andra stycket.

30 §

Paragrafen reglerar tidpunkten för semesterersättningens utbetalande.

Enligt 19 § 1963 års SemL skall semesterersättning betalas ut inom en vecka från utgången av det kalenderkvartal, under vilket arbetstagarens anställning har upphört. Har arbetstagaren innehaft sin anställning sedan minst tre månader, skall ersättningen betalas ut inom en vecka efter anställningens upphörande. Om det möter hinder mot att beräkna semesterersättningens storlek inom den angivna tiden, får semesterersättningen utbetalas senare men senast inom en vecka efter det att hindret har upphört.

Semesterkommittén har föreslagit att reglerna förenklas. Enligt förslaget skall semesterersättningen betalas ut till arbetstagaren utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande. För det fall hinder möter mot att beräkna semesterersättningen inom den tiden, har kommittén föreslagit att nuvarande bestämmelse behålls. Utbetalning skall alltså ske inom en vecka efter det att hindret har upphört. Kommittén anför vidare att, om det av t. ex. datatekniska skäl är svårt att beräkna och betala ut slutlönen på den avlöningsdag som närmast följer efter anställningens upphörande, detta skall anses vara ett hinder enligt andra stycket. För månadsavlönade bör därför semesterersättningen kunna betalas ut på den ordinarie avlöningsdag som infaller närmast efter det att hindret har upphört.

TCO föreslår i sitt remissyttrande att varje arbetstagare skall ha rätt att få ut semesterersättningen inom en vecka efter anställningens upphörande för att göra det lättare för arbetstagare att ta ut ledighet mellan två anställningar. Bestämmelsen föreslås vara dispositiv i förhållande till kollektivavtal. I övrigt har förslaget lämnats utan erinran.

Jag har förståelse för den synpunkt som TCO har framfört. En sådan bestämmelse skulle dock med största sannolikhet nödvändiggöra ett så stort antal undantag genom avtal att den skulle förlora i betydelse. De tidsfrister som kommittén har föreslagit framstår som väl avvägda och förslaget bör därför godtas. Kommitténs synpunkter i fråga om betydelsen i nu berört hänseende av datatekniska svårigheter att i tid beräkna semesterersättningen kan jag i huvudsak ansluta mig till.

I de branscher i vilka avtal har träffats om semesterkassasystem, skall enligt avtalen arbetstagarens i olika kortvariga anställningar intjänade semesterersättning betalas till kassan där medlen hopsamlas för att senare tillställas arbetstagarna. Bestämmelsen har mot den bakgrunden gjorts dispositiv i den mening, som avses i 2 § andra stycket.

Avslutningsvis kan nämnas att enligt förevarande paragraf hinder inte möter att betala ut semesterersättning redan före anställningens upphörande. I de fall då endast semesterersättning beräknas kunna komma i fråga på grund av att anställningsavtalet avser högst tre månader (5 §

första stycket), möter alltså inte hinder mot överenskommelse att semesterersättning inräknas i lönebeloppen. Detsamma torde gälla även i övrigt när det mellan parterna står klart att någon betald semesterledighet inte kan utgå, exempelvis vid en anställning som börjar och slutar inom samma intjänandeår. Då fråga är om rent tillfälliga anställningar, t. ex. för enstaka dagar (barnpassning, servering, tapetsering etc.), får det anses praktiskt att överenskomma om att låta semesterersättning ingå i den ersättning som skall utgå för arbetet. Skulle i de fall som nu berörts anställningsförhållandet komma att förlängas, bör utan särskild bestämmelse arbetsgivaren ha rätt att avräkna redan utgivna semesterersättningsbelopp mot senare fordran på semesterlön eller semesterersättning.

Överlåtelse av företag

31 §

Enligt 6 § 1963 års 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 skall ta hänsyn även till tiden före överlåtelsen vid beräkningen av de anställdas semesterförmåner. Förvärvaren är ansvarig mot arbetstagarna för semesterförmåner som har tjänats in men ej förfallit före överlåtelsen. Ansvar för semesterrätt som har tjänats in före överlåtelsen omfattar inte semester som rätteligen skulle ha utgått redan dessförinnan. Överlåtaren blir emellertid inte genom överlåtelsen fri från ansvaret för de semesterförmåner som hänför sig till tiden före denna. Arbetstagaren kan vända sig även mot överlåtaren för att kräva ut semesterförmåner som han har tjänat in före överlåtelsen. 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).

Semsterkommittén diskuterar utförligt frågan vad som enligt bestämmelsen i 1963 års semesterlag skall avses med överlåtelse och med begreppet företag (SOU 1975: 88 s. 247). Överlåtelse föreligger enligt kommittén till en början när äganderätten till ett företag överläts, men 6 § 1963 års SemL anges även omfatta ombildning av rörelsen till bolag eller annan juridisk person, fusion med annat företag o. d. Där emot åsyftas inte det fallet att äganderättsförhållandena inom ett bolag ändras, t. ex. genom att aktiemajoriteten i ett bolag övergår till en annan person som övertar funktionen som företagsledare. Kommittén framhåller vidare att arbetsgivares konkurs enligt rättspraxis inte anses medföra att arbetstagarens anställningsavtal automatiskt upphör. I betänkandet hänvisas vidare till AD:s uttalande i domen 1941 nr 36, att ut-

trycket företag i vissa fall kan avse ett rörelseobjekt som kan överlåtas i huvudsakligen samma former som rörelsen i dess helhet. Om en jordbruksfastighet överlåts, måste detta enligt kommittén anses som en överlåtelse av företag. Mot bakgrund av dessa överväganden och de utlåtanden som gjordes i prop. 1973: 129 med förslag till lag om anställningsskydd (s. 235) och i arbetsrättskommitténs betänkande (1975: 1) Demokrati på arbetsplatsen har semesterkommittén föreslagit en bestämmelse av innehåll, att arbetstagarens rättigheter inte skall påverkas av att företag eller del av företag övergår till ny arbetsgivare. Ordet fartyg föreslås utgå ur lagtexten, eftersom det närmast har karaktären av exempel.

Frågan om innebörden av att företag eller del av företag övergår till ny arbetsgivare har behandlats — förutom i prop. 1973: 129 med förslag till lag om anställningsskydd — i prop. 1975/76: 105 med förslag till arbetsrättsreform m. m. (bilaga 1 s. 377). I den förstnämnda propositionen anförde föredragande departementschefen i fråga om innebörden av övergång av företag eller del av företag i 4 § i lagförslaget bl. a. följande.

Till de förändringar på arbetsgiversidan som avses med bestämmelsen hör i första hand överlåtelse av den ifrågavarande rörelsen. Vidare avses utarrendering av rörelsen, ombildning av rörelsen till bolag eller annan juridisk person, fusion med annat företag, övergång genom arv etc. På det offentliga området blir bestämmelsen tillämplig t. ex. då huvudmannaskapet för en viss verksamhet övergår från ett offentligt rättssubjekt till ett annat eller då en offentlig förvaltning ombildas till ett offentligägt företag. I alla dessa fall får arbetstagaren tillgodoräkna sig den sammanlagda anställningstiden före och efter förändringen på arbetsgiversidan. Om övergång har skett flera gånger, får anställningstid hos samtliga arbetsgivare medräknas. Självfallet får arbetstagaren tillgodoräkna sig sammanlagd anställningstid även i fall då ett företag går i konkurs och efter konkursen drivs vidare av konkursförvaltningen. I detta fall torde det formellt vara fråga om samme arbetsgivare före och efter den inträffade förändringen.

I den senare av de båda nämnda propositionerna har föredraganden — i anslutning till en redogörelse för uttalandena i prop. 1973: 129 — bl. a. erinrat om att AD har ansett sig kunna ta hänsyn till att en företagare, utan att formellt inta ställning av arbetsgivare, i realiteten är den som ytterst har det ekonomiska ansvaret för med rörelsen förenade kostnader. Vidare anfördes att begreppet övergång i 28 § lagen om medbestämmande i arbetslivet borde kunna få samma innebörd som i anställningsskyddslagen. Begreppet företag borde inte tolkas alltför strikt. Det borde kunna överlämnas åt rättstillämpningen att mera i detalj bestämma innebörden av de båda begrepp som nu berörts.

Det måste självfallet anses vara värdefullt att samma terminologi används i alla de nu nämnda lagarna. Lydelsen av förevarande paragraf

har därför anpassats till 4 § anställningsskyddslagen och 28 § medbestämmandelagen. Den närmare innebörden av begreppen övergång, företag och del av företag får överlämnas åt rättstillämpningen att ange. En utgångspunkt bör därvid vara att begreppen ges samma innebörd vid tillämpningen av de olika lagarna. Jag ansluter mig sålunda till vad kommittén har föreslagit.

Avslutningsvis vill jag framhålla, att ansvaret för sparad semesterlön får anses åvila den nye arbetsgivaren, men att arbetstagaren även kan vända sig mot överlåtaren för att få ut sin fordran, såvitt fordringen avser hos denne intjänad semesterlön.

Skadestånd

Innan de föreslagna skadeståndsbestämmelserna behandlas skall beröras en näraliggande fråga. Enligt 1963 års semesterlag kan i visst fall påföljd drabba även arbetstagaren. Enligt 15 § i den lagen förlorar sålunda arbetstagaren rätt till semesterlön, om han under någon del av semesterledigheten har arbetat inom sitt yrke mot ersättning. Bestämmelsen bygger på den s. k. rekreationsprincipen och syftar till att understryka vikten av att arbetstagarna utnyttjar semestern för vila och avkoppling.

Semesterkommittén föreslog att själva förbudsbestämmelsen skulle behållas men däremot inte sanktionen. Utan en förbudsbestämmelse fanns det nämligen inte något som hindrade, att semesterrätten förvandlades till en ren löneförstärkning. 15 § tjänade vidare som ett visst stöd när det gällde att förmå en person att utnyttja sin semesterledighet. Lagen borde så långt som möjligt säkerställa att semestertiden används för vila och rekreation. Att sanktionsregeln inte borde behållas berodde enligt kommitténs mening på att det inte kunde anses rimligt att arbetsgivaren skall ha rätt att helt innehålla semesterlönen, så snart arbetstagaren under någon del av semestern har utfört avlönat arbete inom sitt yrke. Ett straffartat skadestånd av denna typ, som beror på semesterlönens storlek, kunde inte heller anses förenligt med allmänna skadeståndsrättsliga grundsatser. Till detta kom att sanktionen i 15 § SemL enligt kommitténs uppfattning saknade nämnvärd betydelse i praktiken.

Under remissbehandlingen har riktats kritik mot den av kommittén föreslagna bestämmelsen. Kritiken går ut på att en bestämmelse som innehåller ett förbud men som inte föreskriver någon som helst sanktion vid överträdelse av detta inte fyller någon funktion och därför bör utgå. I några fall anføres att ett sanktionerat förbud bör finnas kvar. En remissinstans menar att en mildare och mera smidigt verkande sanktion än den nuvarande skulle kunna konstrueras, om detta ansågs önskvärt, t. ex. en mindre penningbot som kunde tillfalla den av kommittén föreslagna fonden.

Jag delar remissinstansernas uppfattning att det föreslagna förbudet inte fyller någon rimlig funktion. Det kan å andra sidan inte komma ifråga att i den nya semesterlagen föra in en rätt för arbetsgivaren att återta eller innehålla semesterlönen, så snart arbetstagaren under någon del av semesterledigheten utför avlönat arbete i sitt yrke. Även enligt min mening är det av stor vikt att semesterledigheten används till rekreation. Det ligger i arbetstagarens, arbetsgivarens och samhällets intresse att utvecklingen inte går därhän, att semesterrätten i allt större utsträckning förvandlas till en ren löneförstärkning. En sådan utveckling skulle gå stick i stäv mot reformarbetet på semesterlagstiftningens område. Det saknas emellertid anledning befara att detta sker. Rätten till ledighet värdesätts i ökande utsträckning och föredras i andra sammanhang inte sällan framför en ökad ekonomisk standard. Jag anser därför att man nu kan i semesterlagstiftningen avvara ett förbud för arbetstagaren att arbeta i sitt yrke under semesterledighet. Någon motsvarighet till 15 § SemL föreslås därför inte i den nya semesterlagen. Skulle det i framtiden visa sig, att utvecklingen går åt fel håll, får frågan då övervägas på nytt.

32 §

I denna paragraf har tagits in bestämmelser om skadestånd för arbetsgivare som bryter mot lagen.

Enligt 20 § 1963 års SemL skall arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen utge ersättning för uppkommen skada. Han skall dessutom utge den semesterlön eller semesterersättning som arbetstagaren har rätt till. Skadeståndsskyldigheten avser såväl ekonomisk som ideell skada. 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 1963 års SemL 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. Innehåller kollektivavtal semesterbestämmelser, kan en organisation kräva skadestånd vid överträdelse av dessa. Det är vanligt att kollektivavtal innehåller en bestämmelse att semester skall utgå enligt lag. Detta innebär att kollektivavtalet reglerar semesterförmånerna i överensstämmelse med semesterlagen. Kollektivavtalslagens skadestandsregler blir därför tillämpliga, om arbetsgivaren inte följer semesterbestämmelserna, och den avtalslutande arbetstagarorganisationen kan därvid bli berättigad till allmänt skadestånd för avtalsbrott. Enligt 21 § 1963 års SemL skall, när flera är skadeståndsskyldiga, skadeståndet fördelas efter vars och ens skuld.

Semesterkommittén anser att det under alla förhållanden är själv-

klart, att semesterlön och semesterersättning skall betalas ut vid sidan av skadeståndet. varför någon särskild erinran om detta inte bör tas in i skadeståndsbestämmelsen. I fråga om den särskilda fördelningsregeln i 21 § 1963 års SemL erinrar kommittén om att någon uttrycklig regel om fördelningen av ansvaret mellan flera skadevällare inte har tagits in i lagen om anställningsskydd. Vidare nämner kommittén att 1942 års semesterkommitté föreslog regelns slopande (SOU 1944: 59 s. 238) men att föredragande departementschefen, under hänvisning bl. a. till att motsvarande princip gällde i viss annan arbetsrättslig lagstiftning, ansåg att bestämmelsen borde finnas kvar (prop. 1945: 273 s. 154). Semesterkommittén anser för egen del att den särskilda fördelningsregeln i 21 § SemL har så liten praktisk betydelse att den bör utgå. I övrigt föreslår kommittén inte någon saklig ändring i vad som nu gäller.

Förslaget har i allmänhet lämnats utan erinran av remissinstanserna. En remissinstans, juridiska fakulteten vid Stockholms universitet, föreslår att arbetstagarorganisation får rätt att för egen del fordra skadestånd enligt semesterlagen.

Till skillnad från kommittén anser jag att det av paragrafen, liksom tidigare, uttryckligen bör framgå, att arbetsgivaren är skyldig att utge semesterlön eller semesterersättning som arbetstagaren kan vara berättigad till. Behov härav föreligger enligt min mening bl. a. med hänsyn till att semesterlön enligt 26 § i princip skall utbetalas endast i samband med semesterledighet och semesterersättning endast i de fall som avses i 5 och 28 §§. Genom att uttryckligen nämna semesterlön och semesterersättning markeras också, att dessa belopp inte utgör skadestånd och alltså inte kan jämkas. Vad gäller rätten för facklig organisation till skadestånd för egen del föreligger sådan som framgått i det stora antal fall då i kollektivavtal görs hänvisning till semesterlagstiftningen. Något behov av att därutöver i själva lagen införa en sådan rätt anser jag inte finnas. I anslutning till det nu anförda föreskrivs i *första stycket* att arbetsgivare som bryter mot lagen skall till arbetstagare utge, förutom den semesterlön eller semesterersättning till vilken arbetstagaren kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada. *Andra stycket*, som innehåller en bestämmelse om s. k. ideellt skadestånd, har i redaktionellt hänseende utformats i anslutning till gällande semesterlag och 55 § medbestämmandelagen. I *tredje stycket* har tagits in den av kommittén föreslagna jämningsregeln. Bestämmelsen har i redaktionellt hänseende anpassats till motsvarande bestämmelse i lagen om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen, m. m.

På de skäl som semesterkommittén har föreslagit, har den särskilda fördelningsregeln i 21 § 1963 års SemL inte ansetts böra föras över i den nya semesterlagen. I de föga praktiska fall då en ansvarsfördelning mellan flera arbetsgivare aktualiseras vid tillämpning av semesterlagen

torde därigenom fördelningen i allmänhet få ske enligt 6 kap. 3 § skadeståndslagen (1972: 207, ändrad senast 1975: 1411).

Av vad som har sagts nu framgår, att arbetstagare lika litet som hittills kan åläggas skadestånd enligt semesterlagen. Försummelse från arbetstagares sida att iakttaga underrättelsefrister berättigar sålunda inte arbetsgivaren till skadestånd. Det har ansetts att arbetstagarens risk att på grund av försummelsen gå miste om semesterförläggning till avsedd tid utgör ett tillräckligt påtryckningsmedel.

Preskription

33 §

Denna paragraf, som motsvarar 22 § 1963 års SemL, anger preskriptionsfristen för fordran på grund av semesterlagen.

Preskriptionstiden är enligt 22 § i 1963 års lag två år. 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.

Kommittén har för sin del med hänvisning till en inom justitiedepartementet upprättad promemoria (Ds Ju 1975: 11) med förslag till preskriptionslag m. m. föreslagit att den tvååriga preskriptionstiden i semesterlagen förlängs till tre år. Därigenom anges själva preskriptionstiden bli lika lång som enligt förslaget till preskriptionslag. I övrigt har kommittén föreslagit endast redaktionella ändringar.

Flertalet av de remissinstanser som har berört frågan har förordat att nuvarande preskriptionstid behålls. Detta är fallet med juridiska fakulteten vid Uppsala universitet, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet och SAF. Fakulteten anför att hänvisningen till den föreslagna preskriptionslagen är missledande, eftersom utgångspunkten för preskriptionstidens beräkning är olika i det ena och det andra fallet. Genom att fristen i semesterlagen börjar löpa först efter semesterårets utgång, blir preskriptionstiden längre för semesterfordringen än för fordringar i allmänhet, vilket fakulteten inte finner rimligt. Man hänvisar också till de i allmänhet korta preskriptionstider som gäller enligt medbestämmandelagen och förordar en samordning med dessa. Även de båda nämnda förbunden och SAF ifrågasätter om motiveringen är bärande. Förbunden hänvisar till att samtliga på arbetsmarknaden gällande förhandlingsordningar har en tvåårig förhandlingspreskription. Liknande synpunkter framförs av SAF. LO föreslår emellertid en förlängning av preskriptionstiden till 10 år.

För egen del vill jag framhålla följande. Den av kommittén åberopade promemorian har föranlett proposition till riksdagen med förslag

till preskriptionslag m. m. (prop. 1976/77: 5). Förslaget innebär bl. a. att en fordran i allmänhet preskriberas tre år efter det att den tidigast kan göras gällande. För fordran som grundas på skriftligt fordringsbevis är preskriptionstiden dock 10 år. I lagstiftningsärendet företogs en omfattande genomgång av de särskilda preskriptionsbestämmelserna i annan lagstiftning i syfte att så långt som möjligt bringa dem i överensstämmelse med förslaget till preskriptionslag. Undersökningen gav emellertid vid handen att man åtminstone för närvarande inte borde upphäva de särskilda preskriptionsreglerna annat än på enstaka punkter. I fråga om preskriptionsbestämmelserna inom den arbetsrättsliga lagstiftningen anförs i propositionen, att det med hänsyn till denna lagstiftnings speciella karaktär inte gärna kunde komma i fråga att i det sammanhanget ändra reglerna. Det erinras i propositionen även om att en tvåårig preskriptionstid för lönefordringar m. m. gäller enligt huvudavtalet mellan LO och SAF.

Av det sagda framgår att en anpassning av förekommande preskriptionsregler till den föreslagna treårspreskriptionen i allmänhet inte har skett. Att enbart anpassa den nominella tidsfristen utan hänsyn till den tidpunkt från vilken fristen börjar löpa kan enligt min mening inte heller vara ett mål i sig. Genom förskjutningen av semesteråret kommer den faktiska preskriptionstiden för semesterfordringar att i allmänhet utgöra omkring tre år, även om den nominella tvåårstiden behålls. Detta hänger samman med att preskriptionsfristen börjar löpa först vid semesterårets utgång, dvs. bortemot ett år efter det semesterledigheten normalt utgår. Jag anser mot bakgrund av vad jag nu har anfört, att tvåårstiden bör behållas men att fristen i likhet med vad kommittén har föreslagit, skall räknas från semesterårets utgång.

Av paragrafen framgår att talerätten förloras om preskriptionstiden inte iakttas. För sent väckt talan skall alltså avvisas. Detta sker emellertid inte ex officio utan först efter invändning av part. Om part utan invändning går i svaromål vid domstol, har han därmed avstått från möjligheten att få talan avvisad (se 34 kap. 2 § RB).

I fråga om fordran som hänför sig till sparad semesterledighet bör preskriptionstiden börja löpa först vid utgången av det semesterår då ledigheten senast hade kunnat utgå (jfr 18 § andra stycket).

Rättegång

34 §

Paragrafen innehåller en processuell regel. Den överensstämmer med 23 § 1963 års SemL. Enligt bestämmelsen skall mål som rör tillämpning av den föreslagna semesterlagen handläggas enligt lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister (ändrad senast 1976: 581).

Övergångsbestämmelserna

Den nya semesterlagen föreslås träda i kraft den 1 januari 1978, då lagen (1963: 114) om semester upphör att gälla. Detta anges i punkt 1 av övergångsbestämmelserna. I vissa hänseenden äger dock äldre lag fortsatt giltighet under en övergångstid.

1. I första punkten föreskrivs vidare att semesterledighet enligt den nya lagen utgår först under semesteråret den 1 april 1978—31 mars 1979, om inte annat har överenskommits. Det har ansetts att rätten till semesterledighet enligt den nya lagens bestämmelser bör hänföras till det första hela semesteråret efter lagens ikraftträdande. Begränsningen gäller alltså endast rätten till semesterledighet. Däremot kan t. ex. semesterersättning, som har tjänats in efter den 1 januari 1978 tas ut redan under det första kvartalet (jfr exempelvis 5 §). Regeln är dispositiv. Överenskommelse får träffas om att semesterledighet enligt den nya lagen får tas ut redan under det första kvartalet. En sådan ordning blir följden av att parterna i samband med den nya lagens ikraftträdande träffar avtal på förbunds nivå om att samma kalenderår skall vara intjänande- och semesterår. Avtal om avvikelse från punkt 1 andra meningen får även ske genom annat avtal.

2. Under denna punkt har samlats bestämmelser om fortsatt giltighet av äldre lag. Till en början slås fast att äldre lag gäller i fråga om sådan semesterförmån som har tjänats in före ikraftträdandet den 1 januari 1978, och som utgår under första kvartalet av år 1978, dvs. intill dess det första fullständiga semesteråret enligt den nya lagen inleds. Bestämmelsen avser antalet semesterdagar likaväl som andra semesterförmåner. Äldre lag gäller även beträffande frågan, om och i vad mån semesterförmåner har intjänats.

Äldre lag äger fortsatt giltighet också i fråga om beräkningen av semesterlön och semesterersättning som har tjänats in under år 1977 och som utgår under semesteråret den 1 april 1978—31 mars 1979. Det innebär att beräkningen för arbetstagare med vecko- eller månadslön skall ske enligt sammalönsprincipen (12 § första stycket 1963 års SemL). Under de semesterdagar som arbetstagaren har tjänat in under år 1977 har han alltså rätt till samma lön som annars. Det har inte ansetts behövt eller lämpligt att tynga övergångsbestämmelserna med en regel om hur månads- resp. veckolönen fördelar sig på varje semesterdag. Vid behov torde bestämmelsen i 18 § första stycket andra meningen 1963 års SemL få tillämpas. För annan arbetstagare än sådan med vecko- eller månadslön skall den under år 1977 intjänade semesterlönen beräknas enligt nioprocentregeln (12 § andra—femte styckena 1963 års SemL).

3. Förutom den under år 1977 intjänade semesterlönen utgår i samband med semesterledigheten under det första fullständiga semesteråret den semesterlön som arbetstagaren har tjänat in under det första kvar-

talet år 1978. Att beräkningen av denna sker enligt den nya lagen följer av huvudregeln i punkt 1. Den utgör alltså 12 % av den under det kvartalet förfallna lönen i anställningen (16 §). Semesterlönen för det första hela semesteråret beräknas alltså enligt olika bestämmelser, beroende på om den har tjänats in under år 1977 eller under det första kvartalet av 1978.

Ett intjänandeår utgör normalt en tolv månadersperiod. Intjänandeåret till semesteråret den 1 april 1978—31 mars 1979 omfattar däremot fem kvartal. I punkt 3 har för tydlighets skull angivits, att hela den tiden skall utgöra intjänandeår vid tillämpning av 7 §, dvs. bestämmelserna om hur andelen betald semesterledighet skall fastställas. För att en arbetstagare enligt lagens regler skall få fulla fem veckors betald semesterledighet under semesteråret den 1 april 1978—31 mars 1979 förutsätts att han har tjänat in full semester enligt den äldre lagen under år 1977 och semesterlön för hela första kvartalet 1978 enligt bestämmelserna i den nya lagen.

Den semesterlön som har tjänats in under tiden den 1 januari 1977—31 mars 1978 utgår under det följande semesteråret endast i den mån arbetstagaren inte dessförinnan har fått ut förmånen i samband med semesterledighet eller som semesterersättning. Någon särskild bestämmelse har inte ansetts behövlig på den punkten.

Med de undantag som har framgått gäller den nya lagen fr. o. m. den 1 januari 1978. Det innebär bl. a. att semesterlön från årsskiftet tjänas in enligt de nya bestämmelserna. Den utgör alltså 12 % av löneunderlaget för varje arbetstagare, oavsett löneformen. Familjemedlemmar omfattas från årsskiftet av en laglig rätt till semesterledighet och semesterlön. Vidare gäller från samma tidpunkt bl. a. bestämmelserna om förhandlingar och samråd vid semesterförläggningen, reglerna om semesterlönegrundande frånvaro — även för okontrollerade arbetstagare — och bestämmelserna om sparande av semesterledighet.

4. I denna punkt har tagits in en bestämmelse angående verkan på äldre kollektivavtal av den nya lagens ikraftträdande. Bestämmelsen har utformats mot bakgrund av motsvarande reglering i övergångsbestämmelserna till medbestämmandelagen. Till en början anges att kollektivavtal, som har ingåtts före den 1 januari 1978 och som innefattar sämre förmåner för arbetstagaren än vad den nya lagen ger honom, är utan verkan i den delen. Bestämmelsen bör ses i sammanhang med huvudregeln i 2 § första stycket. Beträffande frågan vad som skall gälla om avtalet ger såväl bättre som sämre förmåner hänvisas till motiven till 2 §. Kollektivavtal som inte innefattar sämre förmåner förlorar principiellt inte sin giltighet genom att den nya lagen träder i kraft.

I andra meningen behandlas det fallet att kollektivavtal redan före lagens ikraftträdande har träffats i syfte att utgöra avvikelse från sådana bestämmelser i lagen som är dispositiva. Därvid åsyftas såväl reg-

ler från vilka avsteg kan ske genom kollektivavtal i allmänhet som de bestämmelser, från vilka avvikelse kan ske endast genom kollektivavtal som ingåtts eller godkänts av central arbetstagarorganisation. För att kollektivavtalet skall vara giltigt enligt punkt 4 i den delen förutsätts självfallet, att avtalet har träffats i den ordning som lagen föreskriver beträffande sådan avvikelse som avtalet innehåller.

Bestämmelsen i andra stycket har till syfte att klargöra, att avtal som har trätt i stället för sådana bestämmelser i äldre lag som enligt punkt 2 äger fortsatt giltighet, inte lider någon inskränkning av bestämmelserna i punkt 4. De behåller alltså sin giltighet i samma mån som de nämnda äldre bestämmelserna.

5. I punkt 5 anges att bestämmelserna i punkt 4 i tillämpliga delar gäller även i fråga om enskilt avtal.

14.2 Lag om ändring i lagen (1963: 115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete

I den allmänna motiveringen (12.8) har föreslagits, att den s. k. särskilda semesterlagen inte för närvarande skall upphävas, samt angetts skälen till detta. De ändringar som föreslås i lagens 1 § syftar inte till att ge bestämmelsen nytt innehåll i sak. Det förhållandet att den nya semesterlagen har fått en delvis annorlunda uppbyggnad än den som 1963 års semesterlag hade gör det emellertid nödvändigt att i tekniskt hänseende söka anpassa den särskilda semesterlagen till den nya allmänna semesterlagen.

Av betydelse är främst att enligt 1963 års SemL liksom den särskilda lagen semester, dvs. betald ledighet, tjänas in för kalendermånad, under vilken arbete har utförts under visst antal dagar. Enligt 1963 års lag erhålls t. ex. två semesterdagar för varje månad under vilken arbetstagaren har utfört arbete i minst 15 dagar. Arbetstagare med radiologiskt arbete tjänar in tre semesterdagar för kalendermånad, under vilken han under minst 15 dagar har utfört arbete, i vilket han har utsatts för joniserande strålning i sådan utsträckning att skadlig inverkan kan befaras. Enligt den nya semesterlagen utgör semesterledigheten 25 dagar, vilket enligt lagens beräkningsmetod motsvarar 5 veckors semesterledighet. Rätten till ledighet kräver inte särskilt intjänande, vilket däremot är fallet med semesterlönen.

Bibehålls sex veckors semester för radiologiskt arbetande utgör antalet semesterdagar med den nya lagens beräkningsmetod för dem 30, dvs. 5 dagar mer än för annan arbetstagare. De överskjutande semesterdagarna motsvarar, jämnt fördelade under året, en ökning av semesterledigheten med 5/12 semesterdag per kvalifikationsmånad.

Ändringen av 1 § i den särskilda semesterlagen har med hänsyn härtill utformats så, att det till en början anges att arbetstagare med radiolo-

giskt arbete har rätt till längre semesterledighet än vad som följer av 4 § i den nya semesterlagen. Vid beräkningen av semesterförlängningen — men inte grundsemestern — utgår bestämmelsen från att arbetstagaren skall tjäna in en tolfedel av den ytterligare ledigheten under varje kalendermånad då han utför radiologiskt arbete. Liksom hittills har för rätt till längre semesterledighet ansetts böra krävas, att sådant arbete har utförts under minst 15 dagar av månaden samt att arbetstagaren därvid har utsatts för joniserande strålning i sådan utsträckning att skadlig inverkan kan befaras. Den ytterligare semester som tjänas in för varje sådan månad under intjänandeåret utgör då, som förut nämnts, 5/12 semesterdag. Vid brutet tal har höjning ansetts böra ske till närmast hela dagantal.

Den föreslagna ordningen leder inte i alla lägen till att semesterledigheten blir densamma som för närvarande. Förekommande avvikelser är genomgående till förmån för arbetstagaren och beror på att denne tjänar in den ytterligare ledigheten i tillägg till en grundsemester om fem veckor i stället för fyra.

De bestämmelser angående semesterledigheten som nu har beskrivits har tagits in som ett *första stycke* i 1 §. I *andra stycket* finns bestämmelser om viss annan tid som skall jämföras med semester. I likhet med vad som nu gäller tjänas således den förlängda semesterledigheten in även under semester och semesterlönegrundande frånvaro. Undantagsbestämmelserna i 1 § andra stycket i den särskilda semesterlagen i dess nuvarande lydelse har omarbetats med hänsyn till att de icke längre korresponderar med bestämmelser i den allmänna semesterlagen. För att semesterdag skall ge rätt till förlängd semester skall arbetstagaren sålunda ha haft i lagen avsett arbete omedelbart före och omedelbart efter ledigheten. Arbetstagaren får inte räkna sig tillgodo semesterlönegrundande ledighet för rätt till längre semester, om radiologiskt arbete inte under samma tid hade kunnat erbjudas honom. Begränsningen gäller inte vid semesterstängning. I *tredje stycket* föreskrivs att semesterlönen för varje tillkommande semesterdag utgör 0,48 % av löneunderlaget under intjänandeåret, varvid de allmänna semesterlöneberäkningsreglerna gäller.

I 3 § har gjorts ändringar av i huvudsak redaktionell art.

Övergångsbestämmelserna

Ändringarna i den särskilda semesterlagen träder i kraft den 1 januari 1978 (första stycket). I vissa hänseenden kommer dock äldre bestämmelser att gälla även efter nämnda tidpunkt.

Av *andra stycket* framgår att intjänandeåret till semesteråret den 1 april 1978—31 mars 1979, såvitt avser den särskilda förlängningen av semesterledigheten för arbetstagare med radiologiskt arbete, skall utgöra tiden den 1 januari 1977—31 mars 1978, dvs. fem kvartal. Vid be-

räkningen av förlängningen skall de nya bestämmelserna tillämpas såvitt avser hela denna tid. Arbetstagare med radiologiskt arbete har således under det första hela semesteråret rätt till — förutom 25 semesterdagar enligt semesterlagen — fem tolfte-dels semesterdag för varje månad av intjänandetiden under vilken han har kvalificerat sig för längre semester. Med hänsyn till att intjänandetiden omfattar fem kvartal, kommer antalet semesterdagar att under semesteråret den 1 april 1978—31 mars 1979 kunna uppgå till 32 i stället för 30 dagar.

I övrigt skall äldre bestämmelser i lag eller avtal äga fortsatt giltighet i samma mån som gäller enligt semesterlagens övergångsbestämmelser. I denna del hänvisas till motiven till dessa. Här skall nämnas endast att förlängd semesterledighet enligt den nya lydelsen utgår först under det semesterår som börjar den 1 april 1978, att semesterförmån som tas ut före nämnda dag regleras enligt äldre bestämmelser samt att semesterlönen i samband med ledigheten under det första hela semesteråret beräknas enligt äldre bestämmelser, i den mån den har tjänats in före den 1 januari 1978, och enligt de nya bestämmelserna om den har tjänats in därefter.

14.3 Lag om ändring i förmånsrättslagen (1970: 979)

Förslaget att arbetstagaren skall få rätt att spara semesterdagar under högst fem semesterår (18 § semesterlagen) förutsätter ändring i förmånsrättslagen. Genom ändringen kommer även fordringar på semesterlön eller semesterersättning som avser sparad semesterledighet och som inte är preskriberade att täckas av förmånsrätt. Sådana fordringar kommer därigenom att skyddas av den statliga lönegarantin vid konkurs (se 2 § första stycket lagen (1970: 741) om statlig lönegaranti vid konkurs (2 § ändrad senast 1975: 1250)).

De nya reglerna föreslås gälla från och med den 1 januari 1978. Har ansökan om konkurs gjorts tidigare, skall de äldre reglerna gälla.

15 Hemställan

Jag hemställer att lagrådets yttrande inhämtas över förslagen till

1. semesterlag
2. lag om ändring i lagen (1963: 115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete
3. lag om ändring i förmånsrättslagen (1970: 979)

16 Beslut

Regeringen beslutar i enlighet med föredragandens hemställan.

*Semesterkommitténs förslag***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 avtalslutande 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 nittion kalenderdagar.

Med söndag jämställs helgdag samt midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Förläggning av semesterledighet

6 § Tiden för semesterledigheten fastställs efter överenskommelse mellan parterna.

Har överenskommelse enligt första stycket ej kunnat träffas, bestämmer arbetsgivaren efter hörande av arbetstagaren eller förträdare 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 jämföras 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 ersättnings-system.

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 timestudiestöd, 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 inrykningsdagen.

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 jämsställas 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 sparande semesterdagarna hänförs.

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 kotersättning för de dagar av semesterledigheten då förmånen ej har utnyttjats till någon del. Kotersättning skall också utgå för lördag, söndag och dag som enligt 5 § tredje stycket jämställs 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 tjugodel av månadslönen. För arbetstagare som har rätt till fri kost skall kotersättning utgå endast för de dagar semesterersättning skall beräknas.

Har arbetstagare mottagit semesterlön i förskott, minskas semesterersättningen 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 hänförs 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 januari 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 dessförrinnan 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.

*Bilaga 2***Sammanställning av remissyttranden över betänkandet (SOU 1975: 88)
Fem veckors semester, avgivet av 1974 års semesterkommitté**

Efter remiss har yttrande över betänkandet avgetts av hovrätten för Västra Sverige, kammarrätten i Göteborg, överbefälhavaren (ÖB), försvarets civilförvaltning, socialstyrelsen, försäkringsdomstolen, riksförsäkringsverket (RFV), postverket, televerket, statens järnvägar (SJ), statskontoret, riksrevisionsverket (RRV), riksskatteverket (RSV), statens avtalsverk (SAV), universitetskanslersämbetet (UKÄ), centrala studiestödsnämnden (CSN), arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), arbetarskyddsstyrelsen, länsstyrelserna i Uppsala, Malmöhus, Örebro och Västernorrlands län, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Skogs- och lantarbetsgivareföreningen, Föreningen skogsbrukets arbetsgivare, Bankinstitutens arbetsgivareorganisation, Sveriges redareförening, Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO), Sveriges kooperativa och allmännyttiga bostadsföretags förhandlingsorganisation (KAB), Fastigheternas förhandlingsorganisation (FFO), Försäkringskassornas förhandlingsorganisation, Statsföretagens förhandlingsorganisation (SFO), Sveriges hantverks- och industriorganisation (SHIO), Svensk industriförening, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Centralorganisationen SACO/SR, ILO-kommittén och Försäkringskasseförbundet.

Yttranden har överlämnats, av UKÄ från rektorsämbetena och de juridiska fakulteterna vid Uppsala, Lunds och Stockholms universitet, av länsstyrelsen i Malmöhus län från Skånes handelskammare samt TCO-kommittéerna i Landskrona/Svalöv och Helsingborg, av länsstyrelsen i Örebro län från länsarbetsnämnden och socialkonsulenter i länet, Örebro läns landsting, handelskammaren för Örebro och Västmanlands län samt Örebro läns FCO-distrikt, av SAF från Svenska byggnadsindustriförbundet, av LO från flertalet medlemsförbund samt av FFO från ett tiotal allmänna försäkringskassor.

Yttranden över betänkandet har dessutom avgetts av Fredrika Bremer-förbundet, Svenska transportarbetareförbundet och Sveriges turistråd. Skogs- och lantarbetsgivareföreningen samt Föreningen skogsbrukets arbetsgivare instämmer i SAF:s yttrande.

1 Allmänna synpunkter på förslaget m. m.

De grundläggande ändringar som föreslås i förhållande till gällande semesterlagstiftning har i allmänhet fått ett gynnsamt mottagande under remissbehandlingen. Det gäller exempelvis förlängningen av semester-

ledigheten och avskaffandet av kravet på ledighetens intjänande, borttagandet av kravet på viss tids arbete per månad när det gäller rätten till semesterlön, utvidgningen av den semestergrundande frånvaron, bortsett från vad avser den militära grundutbildningen, arbetstagarnas ökade inflytande på semesterutläggningen samt rätten att spara semester. Andra delar av kommittéförslaget har mottagits mindre positivt. Hit hör bl. a. förslaget att inrätta en semesterlönefond för den särskilda semesterlönen.

LO anser att utredningsförslagets huvudpunkter är välmotiverade och angelägna. Man framhåller att kommittéförslaget har mottagits med tillfredsställelse av medlemsförbunden, som också de har bedömt de föreslagna förbättringarna som angelägna. Detta är enligt LO naturligt mot bakgrund av den prioritering som fackföreningsrörelsen sedan länge gör av tänkbara reformer. En semesterreform framstår enligt organisationen som ett väsentligt rättvisekrav, samtidigt som den utgör ett steg mot att ge större arbetstagargrupper en skälig del i det ökande välståndet. Även TCO och SACO/SR tillstyrker i allt väsentligt kommitténs förslag i nu angivna delar. Hovrätten för Västra Sverige framhåller att de reformkrav som ligger bakom den utvidgade rätten till semester är beaktansvärda. Länsstyrelsen i Västernorrlands län anser det angeläget att förslaget om en femte semestervecka genomförs så snart reformutrymme härför kan skapas. Man pekar på att stora grupper av arbetstagare, främst stats- och kommunalanställda, redan nu har längre semester än fyra veckor på grund av avtal och att förslaget därför innebär en önskvärd utjämning av semesterförmånerna mellan olika grupper på arbetsmarknaden.

Landstingsförbundet och Svenska kommunförbundet delar flera av de allmänna värderingar som förslaget vilar på. Förbunden ansluter sig sålunda till kommitténs uppfattning, att det är önskvärt att den lagfästa semestern förlängs med en vecka såsom ett led i utjämningssträvandena. Förbunden tillstyrker också förbättringen av semesterförmånerna för deltidsanställda liksom förslaget att anpassa semesterlönen för tim- och ackordsavlönade närmare till lönenivån vid tidpunkten för semestern. Likaså anser man det vara rimligt att i viss utsträckning utöka grunderna för s. k. privilegierad frånvaro och skapa förutsättningar för att spara semester. Flera andra remissinstanser för fram liknande synpunkter.

Även om sålunda de allmänna grunderna för förslaget tillstyrks, riktar ett stort antal remissinstanser kritik mot den utformning förslaget fått i tekniskt och formellt hänseende. Kritiken kommer såväl från myndigheter som från parternas organisationer.

Kammarrätten i Göteborg anser att det med hänsyn till den omfattande översyn som kommittén haft att företa och den genomgripande revidering av semesterlagstiftningen som kommittén föreslår hade varit

en fördel, om kommittén hade inlett sitt arbete med en allmän genomgång och diskussion av de motiv som avses skola bära upp i lag inskrivna regler om semesterförmåner. Kammarrätten framhåller att den allmänna sociala och ekonomiska utvecklingen i landet har medfört att skyddssyftet nu inte är lika framträdande som tidigare. Genom organisationsväsendets tillväxt har också tidigare motsättningar mellan arbetsgivare och arbetstagare kunnat tonas ner. Mot bakgrund av dessa förhållanden har 1970 års arbetstidslag utformats mindre som en direkt skyddslagstiftning och mer som en normlagstiftning. På grund av semesterlagstiftningens nära anknytning till arbetstidslagstiftningen hade det enligt kammarrätten i och för sig kunnat diskuteras att lägga upp semesterlagstiftningen efter motsvarande principer. Kommittén har utformat sitt förslag efter en annan grundkonstruktion. Kammarrätten menar att betänkandet skulle ha vunnit på att skälen härför hade redovisats. På samma sätt hade det framlagda förslaget till ny semesterlag bättre kunnat bedömas, om det hade förankrats i en genomtänkt och bred motivanalys. De skäl som kommittén vid redovisningen av de olika delfrågorna för fram till stöd för sina förslag framstår nu enligt kammarrätten inte alltid som konsekventa och logiskt sammanhållna.

Enligt *hovrätten för Västra Sverige* erbjuder förslaget en mängd tolknings- och tillämpningsproblem. Det måste därför, innan det läggs till grund för lagstiftning, bli föremål för en grundlig omarbetning. *SAV* framhåller att den genomgripande omkonstruktion av semestersystemet som föreslås av semesterkommittén har resulterat i ett förslag till semesterlag som är i hög grad komplicerat. *SAV* befarar att tillämpningen kan vålla svårigheter, särskilt vid mindre arbetsplatser. Det är därför enligt verket önskvärt att förenklingar genomförs i den mån så är möjligt utan att grundprinciperna i förslaget ändras. *Länsstyrelsen i Malmöhus län* understryker vikten av att semesterlagstiftningen innehåller enkla och lättfattliga regler. En genomgående brist i semesterkommitténs innehållsrika förslag är enligt *LO* dess språkliga utformning. Förslaget är enligt organisationen inte lättillgängligt ens för tränade ögon utan fordrar viss inlevelseförmåga. Även *LO* understryker vikten av att en lag som skall tillämpas av så gott som varje människa bör ha en så klar och enkel uppbyggnad som möjligt. Det gäller även den språkdräkt lagen kläds i. Liknande synpunkter framför *TCO*.

Särskilt accentuerad är kritiken i nu berört hänseende från arbetsgivarorganisationernas sida. *SAF*, som anser förslaget i sitt föreliggande skick vara otjänligt för lagstiftning, framhåller nödvändigheten av att förslaget vid den fortsatta handläggningen blir föremål för en radikal översyn och förenkling. Därvid måste enligt *SAF* produktionens krav vinna beaktande. *KFO* anser det beklagligt om lagstiftning beträffande centrala sociala förmåner får en så komplicerad utformning, att endast personer med specialkunskaper kan avgöra om den enskilde medborga-

ren erhållit med lagen överensstämmande förmåner. Kommitténs förslag till ny semesterlag uppfyller enligt KFO inte de krav på enkelhet, som bör kunna ställas på lagstiftning av ifrågavarande slag. SHIO säger att målsättningen vid utformningen av en ny semesterlag bör vara att nå en relativt hög grad av rättvisa samtidigt som lagtillämpningen inte får medföra allt för mycket administrativt arbete för företagen och andra berörda. Enligt SHIO:s uppfattning kommer det framlagda förslaget att innebära alltför mycket av administrativt merarbete för företag och samhälle, vilket slår hårdast mot de små företagen vilkas administrativa resurser är begränsade. Förslaget anges också medföra en stor mängd tolkningsproblem.

Delvis i anslutning till de synpunkter som nu har återgetts framför flera remissinstanser önskemål om att den kommande semesterlagstiftningen i långt högre grad än vad som har föreslagits i betänkandet görs dispositiv i den meningen, att central eller, i vissa fall, lokal arbetstagarorganisation kan träffa bindande avtal i skilda semesterfrågor. Därvid hänvisas bl. a. till det ökade inflytande på arbetstidsfrågorna som arbetstagarorganisationerna får genom medbestämmandelagen samt till de fackliga organisationernas nuvarande styrka. Behovet av legala skyddsregler anges vara mindre nu än förr. Vidare pekas på den stora variation som förekommer i fråga om arbetsförhållanden. En remissinstans jämför förslaget med uppläggningslagen av arbetstidslagen, som är en dispositiv normlag. För bl. a. den skiftgående industrin anges det finnas behov av stor frihet att anpassa semesterreglerna till förhållandena inom det särskilda företaget eller inom branschen. Lagstiftningens tillämpning inom sjöfartsnäringen förutsätter likaså enligt ett remissyttrande att den görs mera flexibel. Synpunkter av det slag som nu har berörts framförs i första hand av företrädare för offentliga och enskilda arbetsgivare. I det följande tas upp frågor om bestämmelsernas tvingande eller dispositiva karaktär i anslutning till de olika regelkomplexen.

2 Semesterlagens tillämpningsområde. Okontrollerade arbetstagare

2.1 Allmänna synpunkter

Endast förhållandevis få av remissinstanserna tar upp till behandling kommitténs resonemang och förslag i fråga om semesterlagens tillämpningsområde. Bland de instanser som behandlar härmed sammanhängande frågor råder i allmänhet enighet om riktigheten av kommitténs ställningstagande såvitt gäller arbetstagarbegreppet i allmänhet. Mer delade meningar yppas när det gäller kommitténs förslag om avskaffande av de undantag som görs i gällande lag för familjemedlemmar och för arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst, liksom när det gäller bestämmelsernas tillämpning på s.k. okontrollerade arbetstagare.

Hovrätten för Västra Sverige säger sig dela uppfattningen att någon definition av arbetstagarbegreppet inte bör ges i lagen. Den närmare innebörden av begreppet bör fastställas i rättstillämpningen med utgångspunkt i det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Samma synsätt har *handelskammaren för Örebro och Västmanlands län. Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet* säger sig kunna instämma i vad kommittén har uttalat om innebörden av begreppet arbetstagare i semesterlagen. Särskilt bör enligt fakulteten understrykas att försäkringsdomstolens praxis vid tillämpning av socialförsäkringslagstiftningens arbetstagarbegrepp inte utan vidare kan vara vägledande vid gränsdragningar mellan tjänsteavtal och uppdragsavtal när semesterlagstiftningen tillämpas. Eftersom den förra lagstiftningen främjar delvis andra syften än den senare är det naturligt och följdriktigt att deras tillämpningsområden i personligt hänseende inte alltid stämmer överens. Även *kammarrätten i Göteborg* ansluter sig allmänt till vad kommittén har kommit fram till i fråga om lagens tillämpningsområde.

TCO säger sig se positivt på den utveckling som successivt skett i rättspraxis mot ett mer enhetligt arbetstagarbegrepp vid uttolkningen av lagstiftningen om semester resp. socialförsäkring. Enligt *TCO*:s mening hade det varit rimligt om kommittén hade föreslagit att tillämpningen av den nya semesterlagen helt skulle bygga på det socialrättsliga arbetstagarbegreppet. Nu har så skett endast beträffande den särskilda semesterlönen vid semestergrundande frånvaro, vilket för alla som räknas som arbetstagare enligt det socialrättsliga men inte enligt det civilrättsliga arbetstagarbegreppet får den något egendomliga konsekvensen, att det är först när de av vissa skäl är förhindrade att utföra arbete som de får rätt till semesterlön. De av kommittén redovisade skälen mot att använda socialförsäkringens arbetstagarbegrepp också vid tillämpningen av semesterlagstiftningen synes enligt *TCO*:s uppfattning inte särskilt hållbara.

Försäkringsdomstolen pekar på att arbetstagarbegreppet i förslaget till lag om semesterlönefond så till vida bygger på ett annat arbetstagarbegrepp än semesterlagsförslaget som begreppet sjukpenninggrundande inkomst av anställning enligt 3 kap. 2 § lagen om allmän försäkring har ändrats till att omfatta även uppdragsinkomster. Denna skillnad synes domstolen vara olämplig. Denna synpunkt förs fram även av *hovrätten för Västra Sverige* och av *RFV*, vilket påpekar att det även i övrigt föreligger skillnader i de båda föreslagna lagarnas tillämpningsområden (jfr även avsnitt 7).

2.2 Familjemedlemmar m. fl.

Uppsala universitets juridiska fakultet anser att undantagen för familjemedlemmar och arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst kan slopas utan att detta torde medföra några väsentliga

olägenheter. Enligt *kammarrätten i Göteborg* går utvecklingen f. n. därhän att undantag för familjemedlemmar i lagstiftning som rör arbetstagares förhållanden tas bort. I den mån det går att konstatera att ett verkligt anställningsförhållande föreligger mellan arbetsgivaren och medlemmar av hans familj finns det, förklarar kammarrätten, inte skäl att utesluta dessa från semesterlagens tillämpning. Någon större praktisk betydelse torde förslaget dock enligt kammarrättens bedömning knappast få. Bland övriga remissinstanser som uttryckligen stöder kommittéförslaget på denna punkt märks *FFO* och *Handelsanställdas förbund*. *FFO* anför att lagstiftning, som i likhet med semesterlagstiftningen bärs upp av ett utpräglat skyddsintresse, bör omfatta alla arbetstagare oavsett familjebanden.

Flera remissinstanser ställer sig emellertid avvisande till förslaget. *Hovrätten för Västra Sverige* pekar på att undantaget för familjemedlemmar har motiverats med det särskilda förhållande som normalt råder mellan nära släktingar och svårigheterna att övervaka tillämpningen av en lag som reglerar även sådana förhållanden. Dessa skäl är enligt hovrätten alltså bärande. Hovrätten avstyrker därför att lagens tillämpningsområde utsträckts till att omfatta även de här aktuella arbetstagarna, om anställningsvillkoren inte regleras av kollektivavtal. Beträffande arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst anför hovrätten, att undantaget visserligen torde ha ringa praktisk betydelse men att det inte kan uteslutas att en sådan person vid en samlad bedömning skulle anses som arbetstagare. För ett sådant fall synes bestämmelserna om semesterlön i kommitténs förslag inte vara omedelbart tillämpliga. Om förslagets innebörd är att semesterlön inte skall utgå på vinstandel synes det hovrätten ändamålsenligt med en regel, varigenom denna kategori hålls utanför semesterlagen. *SAF* anser det inte befogat att slopa undantaget för familjemedlemmar. För att familjemedlemmar som utför arbete i ett familjeföretag på samma anställningsvillkor som andra arbetstagare skall erhålla semester är det inte nödvändigt att återfalla på regler i semesterlagen.

I andra fall framstår det enligt *SAF* som främmande för de berörda parterna att en familjemedlem gentemot en annan familjemedlem framställer krav på semester. Det är föreningens uppfattning att man bör undvika lagbestämmelser vilka antingen sakligt sett är onödiga eller inte möjliga att tillämpa. Föreningen anser sålunda att det hittillsvarande undantaget för familjemedlemmar bör bestå. *Sveriges redareförening* pekar på att det inom den mindre sjöfarten fortfarande i viss utsträckning förekommer att fartygen bemannas med familjemedlemmar. Det skulle i sådana fall vara helt orealistiskt att en familjemedlem skall framställa krav på semester gentemot en annan familjemedlem. Man bör, framhåller redareföreningen, undvika bestämmelser som inte är möjliga att tillämpa och det nuvarande undantaget bör därför stå

kvar. Även *handelskammaren för Örebro och Västmanlands län* intar denna ståndpunkt. *SHIO* betonar att det finns ett stort antal familjeföretag där endast mannen och hustrun arbetar. Hit hör hantverks-, handels- och serviceföretag, flertalet familj jordbruk och även vissa industriföretag. Inte minst i sådana sammanhang uppkommer enligt *SHIO* åtskilliga problem, t. ex. när det gäller att fastställa vilka inkomster som skall läggas till grund för semesterlöneberäkningen. Om semesterlagen görs tillämplig på denna grupp kommer företagarnas och i viss mån även samhällets arbetsbörda att ökas utan att någondera parten vinner något. *SHIO* understryker vidare vikten av att inte heller personer som avlönas uteslutande genom vinstandel omfattas av lagen.

2.3 Okontrollerade arbetstagare

Kommitténs förslag att ta bort den särskilda regleringen i semesterlagen av s. k. okontrollerade arbetstagares semesterförmåner vinner stöd hos bl. a. *kammarrätten i Göteborg* och hos *några arbetstagarorganisationer* bland remissinstanserna. Från flera håll framförs emellertid stark kritik mot förslaget. Kritisk är till en början *hovrätten för Västra Sverige*. Enligt dess mening är det förenat med stora olägenheter att tillämpa semesterlagen fullt ut på okontrollerade arbetstagare. Detta gäller inte minst bestämmelserna om semesterförläggning. Det är inte rimligt, anser hovrätten, att vid skadeståndsansvar ålägga arbetsgivaren att svara för förläggningen av dessa arbetstagares semester. Rätten till semesterlön är ändå det viktigaste för denna kategori. Därför bör fortfarande gälla bestämmelser med i sak samma innehåll som i 4 och 16 §§ av den gällande semesterlagen. I fråga om okontrollerade arbetstagare delar *TCO* uppfattningen att huvudskälet för de nuvarande särreglerna bortfaller. Samtidigt konstaterar *TCO* att praktiska problem inställer sig för åtminstone vissa okontrollerade arbetstagare, om de föreslagna lagreglerna även skall gälla för dem. Särskilt uttalade torde dessa problem bli för okontrollerade arbetstagare som har mer än en arbetsgivare, ett förhållande som är mycket vanligt bland exempelvis medarbetare i tidningar och tidskrifter. Exempel på lagregler som från dessa arbetstagares synpunkt har blivit bristfälligt belysta i utredningen är förläggning av semesterledighet, rätt att spara semesterledighet och semesterlön för sparad semesterledighet. *SAF* menar att okontrollerade arbetstagare bör ha samma semesterförmåner som nu. Att med iakttagande av de former som gäller för arbetstagare i allmänhet lägga ut semester för okontrollerade arbetstagare kommer ändå inte i fråga i det praktiska livet. Likaså framstår det som obefogat att beträffande okontrollerade arbetstagare tillämpa de privilegieringsregler som gäller för arbetstagare i allmänhet. Detta sammanhänger med de okontrollerade arbetstagarnas arbetsförhållanden; någon möjlighet att bedöma

huruvida vederbörande exempelvis är sjuk eller huruvida han själv eller någon familjemedlem utför ifrågavarande hemarbete föreligger inte.

SHIO påpekar att det i begreppet okontrollerade arbetstagare ligger att dessa själva och inte arbetsgivaren bestämmer när arbetet skall utföras och om det skall utföras. Det normala är att arbetsgivaren exempelvis en gång i veckan lämnar ut och hämtar varor, som skall bearbetas resp. har bearbetats. Arbetstagaren har möjlighet att utföra hela arbetet, en del av det eller inget. Det viktiga här är att arbetstagaren är sin egen arbetsledare och att han kan ta en ledig dag när han vill. Han har därmed möjligheter till semester och kan därvid själv välja tidpunkten. Förslaget att semesterledigheten ordnas så att företaget under semester tiden inte lämnar ut något arbete skulle enligt SHIO antingen resultera i en minskad valfrihet för de anställda eller i ökad byråkrati för både företag och anställda. SHIO, som i yttrandet exemplifierar sistnämnda påstående, avstyrker kommitténs förslag på denna punkt.

3 Förvärv av semester rätt

3.1 Kvalifikationsreglerna

Som tidigare har nämnts har remissinstanserna genomgående godtagit särskiljandet av semesterledigheten från semesterlönen samt avskaffandet, såvitt gäller semesterledigheten, av varje krav på intjänande och, beträffande semesterlönen, av de nuvarande "trappstegsreglerna". I flera yttranden uttalas tillfredsställelse med att de deltids- och korttidsanställdas situation därigenom förbättras. *Kammarrätten i Göteborg* anser sålunda att kommittén på ett tilltalande sätt lyckats lösa den kanske mest framträdande bristen i den nuvarande lagstiftningen, nämligen de deltids- och korttidsanställdas samt de nyanställdas semester rätt. Genom förskjutning av kvalifikationsåret, slopande av kravet på viss arbetad tid under kvalifikationstiden samt skiljandet av rätten till semesterledighet från rätten till semesterlön har man enkelt och smidigt garanterat även dessa arbetstagare möjlighet till rimlig semester. *Socialstyrelsen* anför att den föreslagna principen att hålla isär rätten till semesterledighet och rätten till semesterlön principiellt är mycket betydelsefull och kommer att få än större konsekvenser om en allmän semesterfond kan byggas upp. *AMS* framhåller att en fortsatt utveckling mot ökat deltagande i arbetslivet kan väntas ställa större krav på flexibilitet i fråga om arbetets innehåll och organisation, bl. a. beträffande arbetstidens förläggning. Enligt styrelsens mening ligger semesterkommitténs förslag till ändrad semesterlagstiftning i linje med sådana utvecklingstendenser på arbetsmarknaden. Genom förslaget att skilja rätten till semesterledighet från rätten till semesterlön anpassas semestervillkoren på ett bättre sätt till olika anställningsformer och möjliggör

för större grupper på arbetsmarknaden att få full semester. De *juridiska fakulteterna vid Uppsala och Stockholms universitet* anser den föreslagna ordningen rationell.

Av organisationerna uttalar sig *Landstingsförbundet, Svenska kommunförbundet, några LO-förbund, TCO och SACO-SR* till förmån för den lösning som kommittén har valt. Även *KFO och FFO* ansluter sig till förslaget. TCO erinrar om att många deltidsanställda f. n. inte kan få ut mer än tolv dagars semester per år, varför förslaget medför en betydande förbättring. Frikopplingen av ledigheten från lönen får emellertid även vissa negativa effekter. Enligt nuvarande lag påverkar inte några dagars tjänstledighet per månad semesterlönen för månads- och veckoavlönade. Detta är en klar fördel för fackligt aktiva som har uppdrag på förbunds- och avdelnings(distrikts-)nivå. För att denna kategori inte skall få en försämrad ställning föreslår TCO, att ledighet för fackligt förtroendeuppdrag skall ge rätt till semesterlön, oavsett om ledigheten har varit förbunden med lön från arbetsgivaren eller ej. SACO/SR menar att det är riktigt att rätten till ledighet fastställs utan hänsyn till lönen, bl. a. med tanke på deltidsanställda, arvodestillsatta och arbetstagare som byter anställning. Nämnda kategorier utestängs i dag många gånger från möjligheten till semesterledighet.

3.2 Intjänandeår — semesterår

En förskjutning av intjänande- och semesteråren så att intjänandeåret kommer närmare semesterperioden har enligt *LO* uppenbara fördelar. Inom byggnads- och anläggningsindustrin kan emellertid förskjutningen av intjänandeår och semesterår skapa vissa problem. *LO* förordar därför att bestämmelsen härom övergångsvis görs dispositiv för de förbund som har semesterkassor. Träffas kollektivavtal på förbunds nivå om avvikelse från förslagets intjänande- och semesterår skall sålunda i stället detta avtal gälla.

Vissa av *LO:s* medlemsförbund har närmare utvecklat de svårigheter som skulle följa med en förskjutning av intjänande- och semestertiden. *Svenska Bleck- och Plåtslagareförbundet* menar att förskjutningen av kvalifikationsåret medför stora problem för de förbundsområden som har inrättat semesterkassor för sina medlemmar. Förbundets avståndstagande till förskjutningen av kvalifikationsåret härrör närmast från de erfarenheter förbundet har av administrativa problem i samband med semesterkasserutinerna. Om alla arbetsgivare punktligt fullgjorde sina inbetalningsskyldigheter, skulle möjligen tiden mellan den 1 maj och den 1 juni ha räckt för administrationen av semesterlönen. Erfarenheten sägs dock visa att vissa arbetsgivare — trots höga bötesbelopp — väntar tills blockad har utfärdats innan semesterpengarna inlevereras för

att så länge som möjligt ha medlen i produktionen. Förbundets erfarenheter visar också att en period av minst 3—4 månader är nödvändig för att klara normala administrationsrutiner och för att driva in de medel som inte har redovisats i avtalsenlig ordning. Om utredningsförslaget skulle vinna gehör, hemställer förbundet om att bestämmelserna görs dispositiva så att de möjliggör för avtalsparterna att tidigarelägga kvalifikationsåret till föregående kalenderår. Förbundet menar vidare att man genom en höjning av procenttalet för semesterlöneberäkningen kan nå samma resultat som genom att låta löneförhöjning under årets början inverka på semesterlönen. *Svenska byggnadsarbetareförbundet* påpekar att det föreslagna intjänandeåret inte går att förena med semestersystem av byggnadskassans typ. Förbundet tror dock att det skall bli möjligt att anpassa semesteravtalet efter den kommande lagregleringen. *Statsanställdas förbund* anser det nödvändigt att i lagen klart säga ut, att semesterkassorna — åtminstone under en övergångstid — får möjlighet att tidigarelägga intjänandeåret. Även *Svenska målareförbundet* föreslår att bestämmelserna blir fullt ut dispositiva.

SACO/SR anser att en omläggning av semesteråret till tiden den 1 maj—30 april är ett steg i rätt riktning. Organisationen är emellertid av den principiella meningen, att löpande kalenderår skall gälla som intjänandeår. Man har emellertid förståelse för att en sådan reform av samhällsekonomiska skäl svårligen kan genomföras i sin helhet vid en tidpunkt. *FFO* har inget att invända mot det föreslagna intjänandeåret och semesteråret. Man anser det dock vara nödvändigt att arbetsmarknadens parter, liksom hittills, ges möjlighet till erforderlig bransch-anpassning genom att i avtal överenskomma att intjänandeår resp. semesterår skall omfatta annan tid av samma längd som den som anges i lagen.

Andra remissinstanser ställer sig mera kritiska. *Kammarrätten i Göteborg* anför att den föreslagna tidpunkten för intjänandeårets slut kan vålla problem för många företag. Bestämmelserna om semesterlön kan, inte minst i kombination med förslaget om sparade semesterdagar, föranleda dubbla och många gånger komplicerade löneberäkningar som måste föreligga klara när semesterledigheten inleds.

Postverket anser att både intjänandeår och semesterår bör utgöras av kalenderår. En senareläggning av intjänandeåret medför för postverkets del betydande svårigheter vid det omfattande arbetet med beräkning av semesterlönen för ca 18 000 arvodesanställda tjänstemän. Enligt verket kommer senareläggningen främst att gagna ny- eller återtillträdande på arbetsmarknaden. Fördelarna för dessa bedöms av postverket inte motivera det kostsamma merarbete som blir en följd av förskjutningen.

Enligt *televerket* medför den föreslagna förskjutningen till tiden den 1 maj—30 april administrativa och driftsmässiga problem. Tiden den 1 april—31 mars skulle vara mera fördelaktig både från redovisnings-

synpunkt och med hänsyn till möjligheterna att hinna beräkna semesterlönen. Även *statskontoret* anser att bättre administrativa förutsättningar skapas om intjänandeåret flyttas till jämnt kvartal.

Även arbetsgivarnas organisationer på den statliga, kommunala och enskilda sektorn intar en avvisande hållning till den föreslagna förläggningen av intjänande- och semesteråren. *SAF* anser att den föreslagna förskjutningen av intjänandeår och semesterår inte tar hänsyn till omständigheter i praktiska livet som med nödvändighet måste beaktas. Sådana omständigheter gör sig gällande inte endast i företag med manuella lönerutiner utan även i företag där man använder sig av datorbehandlade lönesystem. För att belysa förslagets verkningar i sistnämnda slag av företag anför *SAF* vidare. Indata i datorbehandlade lönesystem utgörs bl. a. av närvarokort. Kortet omfattar normalt hela tvåveckorsperioder, vilket bl. a. innebär att den 30 april kan vara första dagen i en sådan period. På närvarokorten noteras dels sådana tillägg som enligt lagförslaget skall vara semesterlönegrundande, exempelvis övertid och jourtid, och dels sådan frånvaro som påverkar semesterlönens storlek, t. ex. tjänstledighet och sjukdom. Innan närvarokorten matas in i datorn efterbehandlas de enligt särskilda rutiner: attestering av vederbörande chef, kontroll av kodning samt stansning. Till detta kommer att tillägg i form av exempelvis övertid och avdrag på grund av ledighet som är hänförliga till viss månad släpar efter för månadsavlönad personal med upp till två månader. Det innebär att underlag från personalbokföringen för semesterberäkningen föreligger först i slutet av juni. Med hänsyn till de komplicerade beräkningsreglerna i lagförslaget kan man enligt *SAF* utgå från att tiden för beräkningen av semesterlönerna kan uppgå till ca 1—2 månader, vilket får till följd att semesterlöner i enlighet med förslaget inte är fastställda förrän någon gång i augusti.

SAF framhåller vidare att kalenderåret utgör basen för den redovisning som företagen har att iakttä enligt olika lagar och författningar. Kalenderåret är sålunda i stor utsträckning bestämmande för de rutiner som gäller och kommer att gälla. Om en förskjutning ändå måste ske, bör den enligt *SAF* i vart fall inte sträcka sig längre än till den 1 april, dvs. sammanfalla med ett kalenderkvartal.

Landstingsförbundet och *Svenska kommunförbundet* anser att möjligheterna enligt förslaget att avtalsvägen välja annat intjänandeår än lagens är oklara. Frågan blir av stor praktisk betydelse för stora arbetstagargrupper på den kommunala sektorn, där nämnda intjänandeår och semesterår sammanfaller redan nu. De nämnda remissinstanserna menar, att dispositivitet behövs i fråga om bestämmelserna om beräkningen av semesterlönen för att det hittills tillämpade systemet skall kunna bibehållas. Enligt *SFO* kommer en förskjutning av intjänande- och semesterår med brytning den 1 maj att medföra administrativa olägenheter av en omfattning som inte går att överblicka utan noggrann ut-

redning. Från administrativ och redovisningsmässig synpunkt är, framhålls det, den föreslagna brytningstidpunkten ytterst olämplig. Den korresponderar inte heller med förslaget till ny bokföringslag, där det fastslås att alla nya rörelser skall ha kalenderår som räkenskapsår samt att äldre rörelser kan utan tillstånd gå över till kalenderår som räkenskapsår. Till detta kommer att kalenderåret utgör redovisningsperiod i praktiskt taget samtliga fall, där uppgiftsskyldighet föreligger för företagen i förhållande till myndigheter och institutioner. Frångås — trots de stora olägenheterna — den 1 januari som brytningspunkt, bör enligt SFO i stället den 1 april väljas.

KFO menar att rättvisekravet i förhållandet mellan timavlönade och tidavlönade enklast uppfylls genom att en och samma beräkningsprincip beträffande semesterlönen används för samtliga löntagare. Det bör därför övervägas om det är tekniskt möjligt att generellt använda procentregeln. Om så är fallet, vilket KFO gör gällande, är det från rättvisesynpunkt inte motiverat att intjänandeåret flyttas. Även med hänsyn till den betydelse kalenderåret i övrigt har för företagen och samhällslivet är det enligt KFO motiverat att detta bibehålls som intjänandeår.

Även *Bankinstitutens arbetsgivareorganisation* hävdar att förslaget att förskjuta intjänandeåret medför ett väsentligt administrativt merarbete för företagen, eftersom de tvingas bryta systemet att beräkna lönerna per kalenderkvartal. För bankerna, som i dag enligt kollektivavtal har löpande år som kvalifikationsår för den som anställts efter 1 januari 1964 och föregående år som kvalifikationsår för den som anställts före den 1 januari 1964, tycks konsekvensen bli att löpande kalenderår kommer att utgöra semesterår för den första gruppen medan för den andra gruppen semesteråret kommer att vara tiden den 1 maj—30 april. Ett sådant förhållande vore enligt organisationen helt otillfredsställande från administrativ synpunkt. Intjänandeåret kommer enligt kommitténs förslag att avvika från kalenderåret även vid beräkning av semesterlön på rörliga lönedelar. Detta medför enligt organisationen en svårhanterlig avvikelse från normala personaladministrativa rutiner, eftersom arbetsgivaren tvingas att i semesterhänseende behandla och redovisa rörliga lönedelar för annan period än exempelvis vid tillämpning av lagstiftningen om skyldighet att avlämna arbetsgivaruppgift och kontrolluppgift. *Svensk industriförening* framhåller att företagen i dag har olika lönerutiner, insamlande av statistikuppgifter etc., upplagda i tidsperioder med årets kvartal som grund. Även vid lönesättningar sker normalt förtjänstjämförelser med olika kvartalslönestatistik som grund. Att, som utredningen föreslår, förlägga intjänandeåret till perioden den 1 maj—30 april kommer därför enligt föreningen att innebära svårigheter vid semesterlöneberäkningen för framför allt de mindre företagen med deras knappa administrativa resurser. Föreningen föreslår därför att intjänandeåret förskjuts på sätt att det sammanfaller med jämnt kvartal.

3.3 Semestergrundande frånvaro

TCO hälsar med tillfredsställelse att en kraftig utvidgning föreslås av den semestergrundande frånvaron. Förslaget tillstyrks eller lämnas utan erinran också av bl. a. LO och socialstyrelsen.

I övrigt berörs förslaget till utvidgning av den semestergrundande frånvaron — motsvarande nuvarande s. k. privilegierad frånvaro — i huvudsak endast såvitt avser den militära grundutbildningen och ledighet för studier. Vid sidan härav tas emellertid upp bl. a. frågan om intjänande av semesterlön vid arbetslöshet.

Principiellt positiva till att göra den militära grundutbildningen semestergrundande är bl. a. *kammarrätten i Göteborg*, *juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* och *ÖB* samt *SACO/SR*. I allmänhet vill dock dessa remissinstanser att privilegieringsfrågan löses på annat sätt än vad kommittén har föreslagit. *Kammarrätten* anser dock samtidigt att det knappast är rimligt att låta endast sex månaders anställning före första militärtjänstgöringen medföra en så betydande förbättring av förmånerna som förslaget innebär. Antingen bör enligt kammarrätten all grundutbildning göras semestergrundande eller också bör kravet på anställningstidens längd skärpas. Enligt kammarrättens mening bör man i det valet stanna för att kravet på varaktig bundenhet till arbetsmarknaden skärps, förslagsvis till två år.

Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet har en annan mening rörande villkoret att arbetstagaren skall vara varaktigt knuten till arbetsmarknaden. Jämfört med nu är det enligt fakulteten en förbättring att grundutbildningen skall ge rätt till betald semester. Men förslaget borde gå längre. Det är enligt fakultetens mening svårt att förstå att den som har slutat sin utbildning vid 18 år och har haft en tids förvärvsarbete skall under värnpliktsiden privilegieras framför den som fortsätter studierna och gör sin värnplikt innan han går ut i förvärvslivet. Värnplikten bör liksom varje annat arbete kvalificera till semesterlön. Denna kan lämpligen motsvara genomsnittslönen för en arbetare i 20-årsåldern. Det kan dock inte anses riktigt att denna del av semesterlönen skall finansieras genom en avgift som läggs på arbetsgivarkollektivet. Kostnaden för bidrag till semesterlönefonden för den semester som intjänas under värnpliktstjänstgöring bör belasta försvarets konto. Även UKÄ menar att privilegiering av grundutbildningen — om den skulle genomföras — bör avse alla värnpliktiga och belasta statsverket.

ÖB anser att värnpliktstjänstgöringen bör liksom annan semestergrundande frånvaro betraktas som ett avbrott i annan verksamhet. Eftersom de värnpliktiga har olika inrycknings- och utbildningstider varierar emellertid deras möjligheter till anställning före värnpliktstjänstgöringen. Ekonomiska orättvisor när det gäller privilegieringen av grundutbildningen kan därför uppstå. För att åstadkomma en från rätt-

visesynpunkt tillfredsställande lösning, föreslår ÖB att frågan ytterligare utreds. Även SACO/SR pekar på att den värnpliktige vanligen inte själv kan påverka sin inryckningsdag, vilket får till följd att det föreslagna systemet medför slumpartade orättvisor, som dock främst drabbar studerande ungdom. SACO/SR vill därför föreslå, att man med dagpenning i förmånsvärden (fritt vivre m. m.) som grund fastställer ett minimibelopp som semesterlönegrundande inkomst för alla som fullgör värnpliktstjänstgöring.

Ett betydande antal remissinstanser avvisar tanken på att nu göra grundutbildningen semesterlönegrundande. Hit hör bl. a. *hovrätten för Västra Sverige, postverket, SF, RRV, SAV, de juridiska fakulteterna vid Uppsala och Lunds universitet, länsstyrelsen i Västernorrlands län, SAF, Landstingsförbundet, Svenska kommunförbundet, KFO, Sveriges redareförening och SACO/SR.*

Flertalet av de nu nämnda remissinstanserna ansluter sig till den ståndpunkt som i särskilt yttrande till betänkandet har framförts av B. K. Å. Johansson m. fl., nämligen att de som kommer i åtnjutande av den föreslagna rätten skulle komma att erhålla dubbla förmåner samt att omotiverade skillnader i förmåner skulle uppkomma mellan dem som har utträtt i förvärvslivet före militärtjänstgöringen och andra. De nu berörda remissinstanserna kan inte finna det befogat att grundutbildning enligt värnpliktslagen eller motsvarande vapenfria tjänst skall räknas som privilegierad frånvaro, eftersom det i detta fall rör sig om en för medborgarna likartad skyldighet och denna skyldighet bör fullgöras på samma sätt och få samma konsekvenser vare sig vederbörande är arbetstagare eller inte och vare sig han som arbetstagare har högre eller lägre anställningsinkomst. *Svensk industriförening* framhåller att förslaget i denna del är illa genomtänkt och kommer att medföra oacceptabla överkompensationer för ungdomar med kortare anknytning till förvärvslivet jämfört med dem som vid inryckningen ännu inte fått någon anställning. Frågan bör därför utredas ytterligare. Även *länsstyrelsen i Västernorrlands län* anser det lämpligt med ytterligare utredning på denna grund.

Några remissinstanser föreslår ytterligare utvidgning av den semestergrundande frånvarotiden vid *ledighet för studier*. LO pekar sålunda i sitt yttrande på vissa konsekvenser av de regler som kommittén har föreslagit. Om exempelvis en person inte beviljas ledighet med särskilt vuxenstudiestöd utan av olika skäl i stället utnyttjar vanliga studiemedel, så blir hans studieledighet inte semesterlönegrundande. LO anser att en sådan skillnad inte är befogad. Enligt LO bör ledighet för studier som äger rum under i princip samma förutsättningar som vuxenutbildning med vuxenstudiestöd vara semestergrundande. Ett liknande förhållanden föreligger enligt LO i fråga om dem som erhåller arbetsmarknadsutbildning. Enligt förslaget omfattas inte denna utbildnings-

form av reglerna om privilegierad frånvaro. LO anser att bestämmelserna bör jämkas så att arbetsmarknadsutbildning räknas som semestergrundande frånvaro.

CSN framhåller att möjligheterna att få särskilt vuxenstudiestöd, tim- och dagstudiestöd t. v. är begränsade. Möjligheterna att få studiestöd beror även på andra faktorer, t. ex. hur många som söker de olika stödformerna vid vart och ett av de fyra ansökningstillfällena som finns per år. Med hänsyn till att disponibla medel för studiestöd till vuxna är fördelade på län men också på utbildningsnivåer (grundskole-, gymnasieskole- och högskolenivå), kan möjligheterna att erhålla t. ex. särskilt vuxenstudiestöd variera från län till län bl. a. beroende på specifika förhållanden inom länen men också med hänsyn till på vilken nivå man avser bedriva studier. Har en person avsett att läsa under en termin i kommunal vuxenutbildning, men inte beviljats särskilt vuxenstudiestöd för dessa studier, kan han vanligtvis erhålla studiemedel i stället. Det kan enligt nämnden mycket väl tänkas att två personer från samma företag samtidigt går samma kurs, av vilka den ene finansierar sina studier med särskilt vuxenstudiestöd och den andre med studiemedel. Det måste enligt nämnden framstå som oförklarligt och oacceptabelt att, i enlighet med utredningens förslag, den som finansierar sina studier med studiemedel inte skulle få räkna sin studietid som semestergrundande, medan den som beviljats särskilt vuxenstudiestöd skulle få göra detta. Nämnden vill därför ändra utredningens förslag till att omfatta var och en som får ledigt för studier med utgångspunkt i "studieledighetslagens intentioner". Viss begränsning bör gälla i fråga om den tid som skall vara semestergrundande. AMS anser det, inte minst mot bakgrund av den ökade satsningen på bristyrkesutbildningen, vara otillfredsställande om arbetsmarknadsutbildningen skulle lämnas åt sidan vid en utvidgning av den semestergrundande frånvaron.

Andra remissinstanser menar, å andra sidan, att den föreslagna privilegieringen av studietid har blivit alltför omfattande.

SAF framhåller i sitt yttrande att utvidgningen av den semestergrundande frånvaron sträcker sig längre än vad som är sakligt motiverat. Semesterlön för frivillig utbildning bör sålunda inte betalas av arbetsgivaren utan genom de bidragskällor som finansierar själva ledigheten. I särskild grad gäller detta utbildning som avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor. Något skäl helt allmänt att låta arbetsgivaren betala semesterlön för facklig utbildning, för vilken arbetsgivaren inte till någon del är bidragspliktig, föreligger inte enligt föreningens mening. Även *Bankinstitutens arbetsgivareorganisation* anser privilegieringen vara för långtgående. I organisationens yttrande framhålls att det inte kan vara arbetsgivarens skyldighet att betala lön under semester för den som av egen vilja och eget intresse genomgår

utbildning av allehanda slag. *Landstingsförbundet* och *Svenska kommunförbundet* berör särskilt förslaget, att som semestergrundande frånvaro skall anses ledighet för utbildning som "till väsentlig del har avsett fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor", om frånvaron inte har gett rätt till semesterlön enligt annan lag. Rapportering om sådan frånvaro skall enligt betänkandet lämnas av den fackliga organisationen. Det vill enligt de båda förbunden synas som om kommittén inte har beaktat de utomordentliga svårigheterna som föreligger att tolka och tyda begreppen facklig verksamhet och facklig utbildning i de ifrågavarande lagarna. Till detta kommer, att alla slags ledigheter för utbildning, där arbetsgivaren de facto medger bibehållande av lön eller del därav, enligt kommittén skall tekniskt hänföras till avlönad tid enligt huvudreglerna om semesterlön och således ingå i underlaget för denna. Uppenbara risker för tolkningsproblem och dubbelföring av sådan frånvaro föreligger. Förslaget om privilegierad frånvaro vid utbildning går i detta avseende enligt remissinstansernas mening längre än vad som kan anses påkallat och medför också påtaglig risk för oklarhet i tillämpningen.

Frågor om *privilegiering i övrigt av frånvarotid* tas upp av några få remissinstanser. *Försäkringskasseförbundet* säger sig sakna några viktiga grupper i utredningsförslaget om semestergrundande frånvaro, t. ex. de som uppbär arbetslöshetsersättning, arbetsmarknadsstöd och utbildningsbidrag samt de som genomgår bristyrkesutbildning. Förbundet säger sig tidigare i flera sammanhang ha hävdat, att all frånvaro som föranleder inkomstbortfall från förmånssynpunkt bör behandlas lika. En sådan utveckling har påbörjats genom uppbyggnad av ersättningssystem som bygger på det s. k. basbeloppet och som är skattepliktiga och ATP-grundande. Det vore därför enligt förbundet ett steg tillbaka om man i detta hänseende särbehandlar de arbetslösa. Det anses inte heller vara något större administrativt problem att lösa denna fråga. LO hyser den uppfattningen att permittering, som äger rum utan kollektivavtalsenlig eller lagstadgad permitteringslön, bör omfattas av reglerna för privilegierad frånvaro. Även frånvaro på grund av fackligt arbete utanför den egna arbetsplatsen bör enligt LO jämföras med annan semestergrundande frånvaro. LO anser det vara beklagligt att kommittén inte nu kunnat praktiskt lösa frågan om arbetslöshet som semestergrundande frånvaro.

Landstingsförbundet och *Svenska kommunförbundet* tar i detta sammanhang upp en särskild fråga. Man framhåller att kommittén inte har berört det förhållandet att förbud mot tjänstgöring på grund av risk för smitta enligt 1956 års smittbärlag inte ger ersättning till den som under sådan tid uppbär lön av allmänna medel. Detta är fallet med ett stort antal offentligt anställda. Fråga uppkommer härvid — med utgångspunkt i reglerna om semesterlönefondens funktion och beräkning av särskild semesterlön — om sådan frånvaro skall falla under be-

greppet avlönad tid enligt semesterlagen och alltså inräknas i underlaget för semesterlön och på vad sätt och av vem rapportering rörande sådana fall skall ske till semesterlönefonden.

Slutligen skall nämnas att frågan om *längsta tid för semestergrundande frånvaro* behandlas i några yttranden. *Postverket* anser att semestergrundande sjukdomstid bör begränsas till ett år. *KFO* föreslår att den semestergrundande frånvaron generellt begränsas till 210 dagar under varje intjänandeår med undantag av frånvaro på grund av yrkesskada, vid vilken frånvaro anpassning bör ske till nuvarande regler. Det blir enligt *KFO* endast en mycket ringa del av löntagarna som gör förluster vid en jämförelse med kommitténs förslag. *Bankinstitutens arbetsgivareorganisation* anser att en fördubbling av gällande lags bestämmelser om antalet semestergrundande frånvarodagar till 180 dagar utgör en rimlig förbättring av privilegiereglerna.

4 Semesterledigheten

4.1 Semesterledighetens beräkning

Remissinstanserna har i allmänhet godtagit förslaget att beräkna semesterledigheten med utgångspunkt i femdagarsvecka. *LO* framhåller att kommittén genom att lägga om beräkningen av de dagar som tas i anspråk som semesterdagar har lyckats att åstadkomma förbättringar för framför allt skiftarbetarna. *Kammarrätten i Göteborg* anser emellertid att det från principiell synpunkt kan riktas invändning mot att beräkningen i lagtexten låses fast till perioden måndag—fredag, eftersom särskilda bestämmelser då blir nödvändiga för sådana fall då arbetstagaren normalt arbetar på lördagar. Även andra remissinstanser är — som framgår i det följande — kritiska till den hårda anknytning som skett till tiden måndag—fredag även i fråga om personal med arbetstidsförläggning som avviker från den perioden.

Den av kommittén föreslagna regeln, att arbetstagare med lördags- och söndagsarbete skall ha rätt till ledighet under lördag—söndag omedelbart före och efter semesterledighet om minst 19 dagar kommenteras av åtskilliga remissinstanser. Det kan enligt *LO:s* mening finnas anledning att något ändra bestämmelsen. Om arbetsgivaren vill att arbetstagaren skall dela upp semestern på sådant sätt att 19 dagar inte tas ut i ett sträck, kan nämligen skillnader på upp till fyra dagar i antalet ledighetsdagar uppstå. *LO* anser därför att om semestern skall delas på arbetsgivarens initiativ, nittondagarsgränsen bör sänkas till tolv dagar. Det är även en uppfattning, som kommer till synes i några av *LO-förbundens* yttranden. *TCO* framhåller att många arbetstagare på grund av arbetets art eller arbetsgivarens åtgärder ofta kan få ut endast

en del av sin semester sammanhängande och tvingas dela upp resten i perioder omfattande kortare tid än tre veckor. Sådana grupper av arbetstagare — ofta tjänstgörande i serviceyrken och liknande — bör inte diskrimineras i förhållande till andra grupper. Förslaget att lördagar och söndagar omedelbart före eller efter semestertid skall vara lediga om semester utgår med minst 19 dagar i följd bör därför enligt TCO ändras så att lördags- och söndagsledighet alltid inträffar oavsett den utlagda semestertidens längd. Möjligen kan införas en regel av innehåll att vid kortare semestertid än fem kalenderdagar endast söndag efter semester skall vara tjänstefri.

Flera remissinstanser ställer sig från andra utgångspunkter kritiska till den föreslagna bestämmelsen. *Kammarrätten i Göteborg* — som förordar att det i lagen direkt sägs ut att förmånen får åtnjutas endast en gång per semesterår — ansluter sig till bestämmelsens syfte att garantera lördags- och söndagsarbetande lika lång semester som andra. *Kammarrätten* anser det emellertid samtidigt mindre motiverat att i lagen ta in bestämmelser, som leder till att denna ledighet i praktiken skall börja med en lördag och sluta med en söndag. Förslaget kan enligt kammarrätten medföra problem på arbetsplatser med kontinuerligt skiftarbete och turlistebundet arbete. Om både det skift som skall börja sin semester och det skift som återvänder från semester skall vara lediga samma veckoslut, kan driftstörningar uppstå och resultatet bli att semesterledigheten måste börja på annan veckodag än måndag. Liknande synpunkter framförs av vissa andra remissinstanser. *SJ* accepterar sålunda att lördag som ingår i semesterperiod inte räknas som semesterdag men motsätter sig förslaget om rätt för söndagsarbetande till ledighet lördag och söndag både före och efter semestern. Denna ordning anges medföra stora svårigheter med vikariehållningen vid veckoskiftena under sommarsemestrarna, eftersom både den som slutar sin semester och den som börjar sin semester är lediga under mellanliggande lördag och söndag. Vikarieresurserna kommer enligt verket att ansträngas i så hög grad att koncentrationen av semestern till sommaren äventyras. *SJ* avstyrker därför ledighet under lördag och söndag före semesterperioden. Enligt *SAF:s* mening leder den föreslagna regeln till utomordentliga svårigheter för den skiftgående industrin, eftersom tillämpningen av skiftschemat bryts genom bestämmelsen. Svårigheterna blir inte mindre genom motivuttalanden om att dygnsgränsen 24.00 blir avgörande för frågan huruvida en dag skall räknas som arbetsdag eller som semesterdag. Enligt organisationen skulle företag med kontinuerlig skiftgång enbart till följd av denna regel tvingas att försöka anskaffa ett extra skiftlag. Möjligheten att göra detta under semesterperioden sägs emellertid vara enbart teoretisk. Ledighetsregeln skulle i stället — i förening med den i övrigt förlängda semestern — komma att leda till att normal produktion inte kan upprätthållas och att företagen tvingades

till driftstopp. Föreningen föreslår därför att bestämmelsen utgår eller i vart fall görs dispositiv genom kollektivavtal.

Svenska kommunförbundet menar att huvudregeln angående beräkningen av semesterledigheten sannolikt inte kommer att medföra problem när det gäller personal med normal arbetstidsförläggning. Inom den kommunala sektorn tillämpas emellertid, med hänsyn till verksamhetens natur, i betydande utsträckning annan arbetstidsförläggning med lördags- och söndagstjänstgöring, varvid fridagar i stället läggs ut under tiden måndag—fredag. Så är exempelvis fallet inom sektorer som sjukvård, kommunikation, energi- och vattenförsörjning, renhållning och brandförsvaret. Inom dessa sektorer förekommer även en koncentration av verksamheten till färre arbetsdagar än fem. Såsom kompensation för denna från normal femdagarsvecka avvikande arbetstidsförläggning gäller till följd av kollektivavtal mellan huvudorganisationerna oftast kortare arbetstid än 40-timmarsvecka. Härutöver utgår särskilda kontanta ersättningar som kompensation för denna typ av arbetstidsförläggning. Förbundet anser att ytterligare gottgörelse för ifrågavarande arbetstidsförläggning inte bör lämnas via lagregler. Förslagets bestämmelser att söndagar aldrig och lördagar endast i undantagsfall skall räknas som semesterdagar kan emellertid leda till att arbetstagare med sådan arbetstidsförläggning som nyss beskrivits kan komma att åtnjuta längre semesterledighet än fem veckor. Om syftet är, att alla arbetstagare skall ha möjlighet att erhålla lika lång semesterledighet, bör enligt Svenska kommunförbundets uppfattning i stället varje arbetspass som infaller under semester räknas som en semesterdag. För de fall flera eller färre fridagar än två tillämpas i genomsnitt per vecka bör en kvotregel införas, som leder till att semestern för berörd arbetstagare inte blir längre än vad som gäller för arbetstagare med femdagarsvecka. Med en sådan regel skulle flera tillämpningsproblem, som i dag råder — och som skulle skärpas med den utformning lagförslaget fått — bortfalla. Så blir t. ex. fallet när en arbetstagare med söndagstjänstgöring önskar erhålla korttidsledighet viss söndag. Eftersom semester enligt lagförslaget inte kan läggas ut ifrågavarande dag leder en strikt tillämpning av lagen till att vederbörande sådan dag tvingas ta tjänstledighet med fullt löneavdrag — en effekt som inte uppkommer om arbetspasset i stället blir avgörande för om dag skall räknas som semesterdag eller ej.

Även *Svenska transportarbetareförbundet* anser att rättvisa mellan arbetstagare med oregelbunden arbetstid och arbetstagare med normal arbetstid inte kan skapas, om inte arbetsdagar jämställs med semesterdagar och fridagarna hålls utanför semesterledigheten. Härigenom kommer för samtliga arbetstagare, oberoende av arbetstidens förläggning, de dagar som inte är arbetsdagar att hållas utanför semesterledigheten. Det av kommittén framförda förslaget innebär däremot enligt förbundet för arbetstagare med oregelbunden arbetstid ingen näm-

värd utökning av semesterledigheten jämfört med nuvarande förhållanden.

SFO anför inledningsvis att semesterförläggningsbestämmelserna måste göras mer flexibla. Inte minst gäller detta med tanke på de särskilda förhållandena vid kontinuerlig skiftgång. Organisationen anför att den föreslagna helgdagsregeln är tekniskt svår att beakta vid schemaläggningen av skiften vid kontinuerlig drift och att kommittén heller inte ger några exempel på hur problemen praktiskt bör lösas. Bestämmelsen bör vara dispositiv. Det är enligt SFO vidare önskvärt att riktlinjer för semesterberäkningen lämnas i kommande proposition samt att utrymme lämnas avtalsparterna att reglera förhållandena lokalt på företagsnivå.

I fråga om det sakliga innehållet i den föreslagna bestämmelsen anför SFO vidare, att man från snäv arbetsgivarsynpunkt i och för sig inte skulle ha anledning att invända mot kommitténs synsätt. Förslaget skulle lösa semesterproblematiken vid skiftarbete på ett synnerligen enkelt sätt — under förutsättning att också de anställda accepterar synsättet. På denna punkt finns det emellertid enligt organisationen anledning att räkna med svårigheter. SFO fortsätter:

För att åstadkomma den arbetstidsförkortning för t. ex. personal i kontinuerligt 3-skiftsarbete som genomfördes under 1975 har man måst införa arbetstidsförläggningar med ofta återkommande långa ledigheter. Antalet arbetsdagar varierar följaktligen påtagligt från vecka till vecka. Detta kommer otvivelaktigt att leda till stora motsättningar på arbetsplatserna i samband med utläggningen av semesterledigheten, eftersom den i skiftschemat inlagda ledigheten kommer att inräknas i semester i större omfattning för en del personer än för andra. För att kunna rent schematekniskt göra en likartad och rättvis arbetstidsfördelning mellan skiftlagen blir nämligen skiftcykeln 20 veckor eller mer vid 5-skift. Ökas antalet skiftlag kan skiftcykeln förlängas.

I valet mellan kommitténs enkla lösning på problemet och en lösning som bättre tillgodoser de anställdas uppfattning om rättvisa och därmed också arbetsgivarens intresse av en i möjligaste mån spänningsfri behandling av semesterfrågorna, måste man välja den senare. Tyvärr leder detta till att regelsystemet som sådant måste bli mer komplicerat. Den lagtekniskt enklaste lösningen torde vara att göra reglerna i 5 § dispositiva och överlämna till parterna att finna lämpliga lösningar. En sådan möjlighet tycks ha föresvävat kommittén (se sid 134 andra stycket och sid 135 tredje stycket) ehuru man inte låtit den komma till uttryck i lagtexten. En annan — troligen bättre — möjlighet är att i lagtexten införa antingen en regel som maximerar det antal arbetsfria dagar som får inräknas i semestern eller en regel om ett minsta antal arbetsdagar som skall inräknas i semestern. En sådan lösning skulle bespara parterna förhandlingsproblem men ändå ge ett bättre resultat för den berörda personalen än det föreliggande lagförslaget. Det måste dock observeras att systemet med maximerings- eller minimeringsregler inte ger tillfredsställande resultat vid deltidarbete.

SFO:s uppfattning är att man i en kommande semesterlag inte kan avstå från att behandla de speciella problem som uppstår vid kontinuerligt skiftarbete. Organisationen lämnar två alternativa förslag till hur semesterförläggningen bör kunna i dispositiv ordning regleras i dessa fall. Enligt dessa skall arbetstagare i s. k. kontinuerligt skiftarbete, innehärande skyldighet att regelbundet arbeta lördag och söndag, ha rätt till ledighet från arbetet sådan dag, om den infaller omedelbart före eller efter semestertiden och semestertid utgår under minst 19 kalenderdagar i en följd. För en sådan arbetstagare skall, om hans arbetstid i genomsnitt per vecka omfattar minst fyra dagar, i hela semestern inräknas minst tjugo dagar, vilka enligt det för arbetstagaren gällande arbetstids-schemat utgör arbetsdagar. Alternativt skall för sådan arbetstagare i hela semestern inräknas högst nio dagar, vilka utgör arbetsfria dagar.

SHIO menar att semesterreglerna för lördags- och söndagsarbetande har blivit alltför komplicerade. Risk uppkommer att företagaren omedvetet ger de anställda felaktig semester. I synnerhet gäller detta för små företag, exempelvis mindre serviceföretag som erbjuder allmänheten sina tjänster även på lördagar och eventuellt också söndagar. För de anställda innebär den föreslagna lagändringen en relativt liten förändring. De anställda kompenseras dessutom genom de regler för söndagsarbete m. m., som finns i kollektivavtalen. Mot bakgrund härav avstyrker *SHIO* förslaget på denna punkt.

I *TCO:s* yttrande framhålls att frågan om de skiftarbetandes semesterledighet med hänsyn till infallande fridagar bör lösas genom förhandlingar. För att garantera att man vid sådana förhandlingar verkligen uppnår ett tillfredsställande resultat för denna arbetstagarkategori krävs dock enligt *TCO:s* mening en regel i lagtexten av innebörd, att skiftarbetande och därmed jämställda inte genom den lagstadgade semesterledigheten får längre årsarbetstid än den som överenskommits i kollektivavtal mellan parterna.

Förslaget att helgdagar inte skall inräknas i semesterledigheten godtas allmänt. *TCO* anser emellertid att det finns fog för att i semesterlagen uttryckligen nämna även påsk- och pingstafton, eftersom sådana helgdagsaftnar annars kan komma att räknas som semesterdagar om de ingår i semesterperiod omfattande mindre än fem kalenderdagar.

4.2 Semesterledighetens förläggning under året

Semesterkommitténs förslag att minst fyra veckor av semesterledigheten skall utgå i en följd under tiden juni—augusti, om inte särskilda skäl hindrar det, har berörts endast av några få remissinstanser. Flera av dem ställer sig kritiska till förslaget. *Postverket* anför att möjligheterna för verket att totalt sett skära ned verksamheten under sommaren är begränsade. Särskilda skäl bör därför anses föreligga för att arbets-

givaren skall ha rätt att underlåta utläggning av fyra semesterveckor under juni—augusti. *Televerket* anser att förläggningsperioden bör förlängas om det skall vara möjligt för televerket att upprätthålla en jämn och god service. Även *SJ* avstyrker den föreslagna skärpningen och preciseringen av kravet på sommarsemesterens förläggning. Svårigheten att förlägga fyra veckors semester till juni—augusti är enligt verket särskilt stor med hänsyn till att verket av tekniska skäl och säkerhetsskäl i hög grad kräver utbildad personal.

SAF konstaterar att den föreskrivna perioden juni—augusti innebär en förkortning av den period som gäller enligt nuvarande semesterlag. Förslaget framstår enligt *SAF* av flera skäl som oacceptabelt. Redan nuvarande semesterlag medför, särskilt för den kontinuerligt gående industrin, betydande svårigheter att för alla arbetstagare realisera en sommarsemester och dessa svårigheter ökar genom den föreslagna reformen. Skall semesterlagen ange någon viss period såsom riktmärke för semesterutläggning anges perioden böra vara maj—september. *Bankinstitutens arbetsgivareorganisation* framhåller att förslaget i kombination med rätten att utfå den sparade ledigheten i anslutning till huvudsemestern medför svårigheter inom bankområdet. Den sammanlagda semestern under ett semesterår kan variera mellan fyra och tio veckor för varje arbetstagare, vilket enligt organisationen klart visar på arbetsgivarens planeringssvårigheter. Den tekniska utvecklingen inom bankområdet anges ha gjort det allt svårare att överföra arbetsuppgifter på otränade vikarier, vilket begränsar antalet vikarier i förhållande till den tränade personalen. Följden måste bli antingen en försämrad servicenivå eller en alltför hård press på den i tjänst varande personalen. Organisationen vill därför föreslå, att ramen för sommarsemestern vidgas till att omfatta tiden 15 maj—15 september och att den sparade semestern inte skall få tas ut under denna sommarperiod utan förläggas till början eller slutet av sommarsemesterperioden.

4.3 Ordningen för bestämmande av tiden för semesterledigheten

Från arbetstagarhåll har riktats viss kritik mot kommitténs förslag beträffande rätten att besluta om semesterutläggningen. Den förstärkning av arbetstagarnas ställning som kommittéförslaget medför i förhållande till gällande rätt är enligt *LO* inte tillräcklig. Arbetsgivaren bör vid oenighet om förläggning av semesterledigheten inte själv få bestämma denna. Denna rättighet skall i stället den lokala fackliga organisationen disponera över. Denna uppfattning anges ligga i linje med vad *LO* har angett beträffande arbetstidens förläggning i sitt remissvar över betänkandet "Demokrati på arbetsplatsen" (SOU 1975: 1). *TCO* anser att reglerna om förläggningen av semestern kan förenklas så till vida, att arbetsgivaren skall vara skyldig att tillmötesgå arbetstagarsidans önske-

mål om semesterns förläggning, om inte synnerliga skäl föreligger för att frågå dessa önskemål.

SFO anholder för sin del om ett klarläggande av huvudregeln, att tiden för semestern fastställs efter överenskommelse mellan parterna. Semesterförläggningen tillhör de frågor som av de anställda upplevs såsom synnerligen betydelsefulla. Av den anledningen borde det enligt organisationen klart uttalas att med parter i detta sammanhang avses de lokala parterna på arbetsplatsen. Det är dessa som har den bästa kännedomen om de lokala arbetsplatsförhållandena och önskemålen från de berörda anställda. Inom *SFO*-området förekommer ofta lokala överenskommelser om arbetstidsförläggning som spänner över perioder upp till fem år och det vore förmått att inte tilltro de lokala parter, som träffat sådana överenskommelser, kompetens att jämväl fortsättningsvis behandla semesterfrågor.

Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet framhåller att det för vissa grupper kan vara angeläget att ge ett förstärkt inflytande över semesterns förläggning. Det är t. ex. angeläget att föräldrar med barn i förskola eller grundskola får semestern utlagd under den tid då barnen åtnjuter ferier, särskilt gäller detta sommarferierna. En möjlighet är att sådana arbetstagare med barn ges företräde framför andra arbetstagare vid valet av tidpunkt för semestern.

4.4 Rätten till obetald semesterledighet

Som tidigare har framgått (3.1) har remissinstanserna i allmänhet tillstyrkt principen att skilja rätten till semesterledighet från rätten till semesterlön och att ge arbetstagare rätt till semesterledighet utan föregående anställningstid. Själva utformningen av rätten till obetald semesterledighet har emellertid ifrågasatts av flera remissinstanser. Detta gäller inte minst arbetstagarens rätt att efter visst kortare varsel avstå från ledigheten.

I några remissyttranden föreslås begränsningar i skilda hänscenden av rätten till obetald semesterledighet. *Postverket* och *SAV* menar sålunda att undantag bör göras för arbetstagare som är tillfälligt anställd. Gränsen bör sättas vid en anställningstid på tre månader.

Landstingsförbundet och *Svenska kommunförbundet* pekar på det förhållandet att rätten till obetald semesterledighet enligt förslaget gäller för anställning som avser endast exempelvis ett sommarvikariat för semesterledig ordinarie arbetstagare eller som avser vikariat vid havandeskapsledighet under 7—8 månader, vilka utgör ett par av de vanligaste korttidsanställningarna. Under vikariens semester kommer arbetsgivaren att få anställa en vikarie för vikarien, om arbetet måste fortgå under ifrågavarande tid, vilket är ett vanligt förhållande i den verksamhet som t. ex. landstingen och kommunerna enligt lag är ålagda att svara för.

Hur de föreslagna och i realiteten tvingande och skadeståndssanktionerade förläggningsbestämmelserna därvid skall fungera ter sig för förbunden mycket ovisst.

Om samordning av semesterutläggningen skall ske mellan olika arbetsgivare, måste detta ta sig uttryck inte bara i motiven utan även i lagtexten. Förbunden föreslår emellertid för sin del bl. a., att arbetsgivaren skall vara skyldig att självant lägga ut endast sådan semesterledighet som arbetstagaren har tjänat in lön till hos samme arbetsgivare. Allmänt sett menar förbunden att åtskilliga motivuttalanden i nu berört hänseende rör viktiga och principella frågor och därför — i motsats till vad som är fallet i betänkandet — måste uttryckligen regleras i lagtext.

SAF anser det inte vara godtagbart att en arbetstagare som vinner anställning i oktober skall kunna göra anspråk på 25 dagars ledighet i början på följande år samtidigt som han under samma kalenderår blir berättigad till ytterligare 25 dagars ledighet. Ett minimikrav måste enligt organisationen vara att det i samband med nyanställningar öppnas möjlighet till överenskommelse i frågan huruvida och i vilken utsträckning som arbetstagaren önskar ledighet under det innevarande semesteråret. Avtal som träffats i fullt samförstånd i berörda hänseende måste också respekteras av båda parter. Det framstår enligt SAF som oacceptabelt att en överenskommelse av detta slag skulle kunna ryggas ensidigt av arbetstagaren med åberopande av att det i den aktuella anställningen rör sig om ledighet utan lön. Sakligt sett rör det sig om ett avtal av samma innebörd som ett avtal om tjänstledighet. Liknande tankegångar framförs av bl. a. *juridiska fakulteten vid Uppsala universitet*. SAF pekar vidare på att rätten till ledighet för arbetstagaren motsvaras av en skyldighet för arbetsgivaren, som denne i sin planering har att rätta sig efter och som medför att verksamheten ligger nere och medför kostnader. I de fall då semesterstängning tillämpas är det enligt SAF praktiskt omöjligt för arbetsgivaren och inte heller rimligt, att denne med kort varsel skall bereda arbete åt den anställda i den utsträckning denne väljer. Rätten till ledighet bör enligt föreningen svara mot en skyldighet att ta emot ledighet i den mån inte överenskommelse träffas om annat. Kollektivavtalsreglering bör vara möjlig beträffande skyldigheten för arbetstagaren att ta emot ledighet och beträffande rätten för arbetstagaren att i viss ordning avstå från icke betald ledighet. KAB föreslår att i lagen tas in en bestämmelse som klart anger att arbetsgivare inte har skyldighet att lägga ut obetald semesterledighet för viss tidsanställd arbetstagare. Vidare föreslås att arbetstagare uttryckligen åläggs skyldighet att vid de överläggningar som föregår eventuell överenskommelse om semesterutläggning slutgiltigt ange, om han önskar att obetald semestertid skall läggas ut.

Juridiska fakulteten vid Lunds universitet pekar på den tröskeleffekt som uppstår beroende på om anställning sker före eller efter den 31

oktober. Fakulteten ifrågasätter, om inte den rätt för arbetstagaren att av valfri arbetsgivare kräva semesterledighet även under "onormal" semestertid som det nya systemet innebär, går längre än vad som är nödvändigt för att säkra femveckorsledighet åt alla arbetstagare. Fakulteten anser att man borde överväga att låta arbetsgivarens plikt att lägga ut semester under tiden juni—augusti motsvaras av en plikt för arbetstagaren att ta ut ledigheten under denna tid, om han vill göra anspråk på rätt till obetald semesterledighet under det första anställningsåret. Rätten att kräva obetald semesterledighet skulle således föreligga endast gentemot den eller de arbetsgivare som arbetstagaren är anställd hos under tiden juni—augusti.

Svensk industriförening framhåller att den föreslagna rätten till obetald ledighet för nyanställd som börjar före den 31 oktober kan verka negativt på arbetsgivarens benägenhet att anställa arbetskraft under perioden den 1 maj—den 31 oktober. Eftersom bl. a. skolavslutningen vanligtvis infaller under denna period kan en sådan konstruktion drabba rekryteringen av yngre arbetskraft på ett olyckligt sätt. Många praktiska olägenheter skulle enligt föreningen kunna lösas, om det överläts åt arbetsmarknadens parter att inom kollektivavtalets ram fritt överenskomma om förfogandet över denna rättighet. Föreningen anser i likhet med bl. a. *SAF*, att överenskommelse om avstående av rätt till obetald ledighet måste kunna träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Även *FFO* ställer sig tveksam till en lagstiftad rätt till fullt antal semesterdagar för så kort anställningstid som sex månader. Enligt organisationens mening vore det rimligare att anställningstiden proportionellt bestämde semesterledighetens längd. Lagstiftad rätt till obetald semesterledighet får enligt *FFO* f. ö. anses vara mindre motiverad. En arbetstagare med alltför kort betald semester kan när så är möjligt komplettera denna med tjänstledighet utan lön.

En proportionell beräkning av den obetalda semesterledigheten förordas även av *Bankinstitutens arbetsgivareorganisation*. Denna föreslår följande differentiering av semesterledighetens längd under det första semesteråret. Vid ett bibehållande av brutet intjänandeår bör för den som börjar sin anställning under tiden den 1 maj—31 augusti utgå fem veckors ledighet fram till den 1 maj påföljande år. Den som anställs den 1 september—31 oktober bör ha rätt till två veckors ledighet och den som anställs efter den 31 oktober bör inte vara berättigad till någon ledighet fram till den 1 maj påföljande år.

TCO, å andra sidan, kan inte acceptera det av kommittén föreslagna kvalifikationskravet för rätten till semesterledighet, nämligen att arbetstagaren skall ha anställts före den 31 oktober under semesteråret. Detta krav får till följd att en arbetstagare som byter anställning skulle behöva arbeta ända upp till sex månader hos sin nye arbetsgivare för att

få rätt till ledighet för semester. TCO anser därför att arbetstagare som anställs före den 31 januari under semesteråret bör ges rätt till semesterledighet under detta år.

Vid sidan av nu redovisade uttalanden angående utformningen av själva rätten till obetald semesterledighet, tar flera remissinstanser särskilt upp den — delvis redan berörda — frågan om rätt för arbetstagaren att med visst kortare varseltid — i allmänhet en månad — avstå från utlagd obetald ledighet. *Televerket* vill förlänga arbetstagarens varseltid till tre månader. *Landsstingsförbundet* och *Svenska kommunförbundet* framhåller att förslaget vållar svårigheter. Semesterlistan på arbetsplatsen är nämligen vid den tidpunkt då avstående får ske redan fastställd och avser såväl betald som obetald semesterledighet. Svårigheter uppkommer inte minst på en arbetsplats, där semesterlistans innehåll innefattar en redan gjord avvägning av olika arbetstagares önskemål.

Även andra remissinstanser, bland dem *Bankinstitutens arbetsgivareorganisation*, *Svensk industriförening*, *FFO* och *SHIO*, betonar svårigheterna för arbetsgivaren att planera semesterutläggningen, om arbetstagare med kort varsel kan avstå från obetald semester. Man pekar på att arbetsgivaren som regel har fått vidta omfattande förberedelser med att anställa vikarie m. m., som kanske på grund av bestämmelserna i lagen om anställningsskydd inte går att ändra. Vidare måste arbetsgivaren vid praktikarbete i god tid kunna planera praktikantens utbildning utan plötsliga och omfattande avbrott på grund av semesterledighet. Det naturliga borde enligt *FFO* vara att båda parter hade att ta ställning vid samma tidpunkt samt, om särskilda skäl hindrade detta, senast vid en viss senare tidpunkt. *SHIO*, som delar synpunkten om lika varseltid för båda parter, framhåller att de anställda genom sina fackliga representanter fr. o. m. år 1977 kommer att få förhandlingsrätt i höhörande frågor genom lagen om medbestämmande i arbetslivet. Det kan enligt organisationen inte vara rimligt att man vid dessa förhandlingar gemensamt skall besluta något som sedan varje enskild arbetstagare kan riva upp. För att förhandlingarna över huvud skall vara meningsfyllda måste man ha uppgift om de anställdas semesterönskemål. Det är rimligt att arbetstagarna samtidigt får lämna ett slutgiltigt besked, om de inte vill utnyttja hela semestern. Enligt *hovrätten för Västra Sverige* bör avstående från obetald semesterledighet medföra förlust av ledigheten.

4.5 Underrättelse om utlagd semester

Den i betänkandet föreslagna varseltiden för arbetsgivaren om tre månader tillstyrks av bl. a. arbetstagarorganisationerna. *LO* anför att den av organisationen föreslagna ordningen att semesterförläggningen

bestäms av den lokala fackliga organisationen minskar behovet av en särskild regel om semestervarsel. Emellertid anser LO att stadgandet om en minsta underrättelsetid om tre månader till den enskilde arbetstagaren ändå bör stå kvar.

De särskilda skäl som i motiven anges kunna bryta igenom en minsta underrättelsetid om tre månader, exempelvis sjukvårdens behov av arbetskraft för att kunna upprätthålla sjukvårdsservice, ställer sig LO tveksam till. LO anser att sjukvårdshuvudmännen måste lägga sig vinn om att tillsammans med de fackliga organisationerna planera semesterutläggningen och i god tid rekrytera semestervikarier. Dålig planering kan enligt LO aldrig få bli ett skäl till att återropa undantagsbestämmelser. TCO hävdar den meningen, att kortare varseltid än tre månader bör tillåtas endast när arbetsgivaren har synnerliga skäl att dröja med att varsla arbetstagaren om utläggningen av semestern. Även TCO betonar starkt att det, inom de områden där viktiga samhällsintressen kan återopas, t. ex. inom sjukvården, inte får bli så att arbetsgivaren regelmässigt hävdar den kortare varseltiden en månad genom att återropa synnerliga skäl. Arbetsgivaren måste planera verksamheten så, att varseltiden tre månader kan upprätthållas och den kortare varseltiden komma till användning endast när synnerliga skäl föreligger.

Några remissinstanser, främst arbetsgivarorganisationerna, menar å andra sidan, att tremånadersfristen är för lång. *Landstingsförbundet* och *Svenska kommunförbundet* anser sålunda att de föreslagna semesterförlägnings- och varselreglerna inte har på ett rimligt sätt anpassats till vad det praktiska livet kräver. Man anför därvid bl. a. att arbetsgivare, vid risk av skadestånd, först skall iaktta att en minsta tid om fyra veckor förläggs till tiden juni—augusti. Arbetsgivaren har med den utgångspunkten att starta förfarandet genom att med varje enskild arbetstagare söka nå överenskommelse om tidpunkten, vilket skall ske i så god tid att arbetsgivaren, om överenskommelse inte hinner uppnås med arbetstagaren innan tremånadersfristen börjar, kan meddela sitt beslut om tidpunkten för semestern. Det innebär bl. a., att hela förfarandet måste påbörjas så långt före semestertiden, att flertalet arbetstagare erfarenhetsmässigt ännu inte kan bestämma sina egna önskemål i fråga om tidpunkten. Enligt förbunden bör varseltiden om tre månader inte göras tvingande och inte heller utformas som en skyldighet med ytterst begränsade undantag. Enligt *SAF:s* mening framstår tremånadersregeln av nu angivna skäl som ogynnsam från såväl arbetsgivar- som arbetstagsynpunkt. Sannolikheten talar enligt SAF för att en varselskyldighet om en månad är den för båda parter riktigaste regeln, allt under förutsättning att det primära önskemålet om en överenskommelse undantagsvis inte har kunnat realiseras. *FFO* föreslår som huvudregel två månaders varseltid.

SACO/SR påpekar beträffande varselskyldigheten, att arbetstagaren

har behov av att vid underrättelse om semesterledigheten även få uppgift huruvida hela semesterledigheten är förenad med semesterlön eller inte. Arbetsgivaren bör enligt SACO/SR:s mening åläggas att lämna besked härom eftersom arbetstagaren i annat fall får svårt att ta ställning till om han skall avstå från sådan utlagd semesterledighet som inte är förenad med semesterlön.

5 Semesterlön

I fråga om semesterlönen och beräkandet av denna har en rad av remissinstanserna menat att kommitténs förslag har blivit alltför komplicerat och svårt att tillämpa. En del av kritiken gäller här den otydlighet som anses vidlåda det lagtekniska genomförandet av förslaget om en åtskillnad mellan betald och obetald semesterledighet och de tillämpningssvårigheter som anses följa med de föreslagna reglerna om arbetstagares rätt att avstå från obetald ledighet. Remissutfallet på de punkterna har redan redovisats i ett tidigare avsnitt (se avsnitt 1 och 4.4). Men även vid sidan härav finner åtskilliga remissinstanser de föreslagna reglerna på semesterlönens område alltför komplicerade och svårtillämpade. Kritiken riktar sig delvis mot det föreslagna samspelet mellan de s. k. sammalöne- och procentreglerna.

Vissa remissinstanser pekar också på svårigheter som kan uppstå vid tillämpning av förslagets beräkningsregler när semesterledighet sparas resp. när semesterersättning skall beräknas och utbetalas. Ett särskilt ofta återkommande tema i remissyttrandena är också att förslaget i fråga om särskild semesterlön vid s. k. semestergrundande frånvaro för med sig åtskilliga svårigheter i den praktiska tillämpningen.

I synnerhet på detta sistnämnda område och när det gäller kommitténs förslag i allmänhet om inrättande av en fond för finansiering av den särskilda semesterlönen finns det dock även en stark opinion bland remissinstanserna som stöder kommitténs syften och grundläggande synsätt (se avsnitt 7).

Vid sidan härav har särskilt frågan om bestämmande av ett nytt procenttal för tillämpning av procentregeln tilldragit sig intresse under remissbehandlingen.

Till de remissinstanser som anser att semesterlönereglerna är i behov av överarbetning och förenkling hör *kammarrätten i Göteborg*. Kammarrätten säger sig allmänt vilja anmäla viss tvekan om den föreliggande lagstiftningen i föreliggande skick kan få en riktig tillämpning ute på arbetsplatserna. En bearbetning i riktning mot förenkling och koncentration bör enligt kammarrätten övervägas. Bestämmelserna om semesterlön kan inte minst i kombination med förslaget om sparande av semesterdagar föranleda dubbla och många gånger komplicerade

löneberäkningar som måste föreligga klara när semesterledigheten inleds.

Även *televerket* har fäst sig vid att löneberäkningsreglerna har blivit komplicerade. Reglerna i 12 § i kommitténs förslag om bl. a. beräkningen av semesterlön för dem som periodvis arbetar på deltid är enligt verket ägnade att medföra en markant ökning av det administrativa arbetet. Televerket anser också att beräkningen av semesterlön vid uttag av sparad semesterledighet bör förenklas. Även *SAV*, *UKÄ*, *länsstyrelsen i Malmöhus län*, *handelskammaren för Örebro och Västmanlands län*, *SAF*, *Svenska byggnadsindustriförbundet*, *Bankernas arbetsgivareorganisation*, *Sveriges redareförening*, *KFO*, *KAB*, *Svensk industriförening* och *TCO* hör till de remissinstanser som framför synpunkter av innebörd att bl. a. semesterlönerglerna i en ny semesterlag måste göras tydligare, överskådligare och enklare att tillämpa än kommitténs förslag.

Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet vänder sig särskilt mot reglerna om semesterlön åt arbetstagare med tidlön för vecka eller längre period. De reglerna bör enligt fakulteten göras dispositiva med hänsyn till att de i åtskilliga fall medför komplicerade beräkningar. Fakulteten menar dessutom att bestämmelserna om alternativ procentberäkning för vecko- och månadsavlönade kan sättas i fråga från sakliga utgångspunkter. Motsvarande garantiregler föreslås inte för timavlönade. En arbetstagare som har haft deltidsarbete under intjänandeåret och som övergått till heltidsarbete omedelbart före semestertillfället skall enligt kommittéförslaget få sin semesterlön beräknad efter lönen för heltidstjänsten om han är månadsavlönad medan han får nöja sig med semesterlön på grundval av deltidsarbetet om han är timavlönad. I vissa fall synes reglerna i 11—13 §§ i förslaget enligt fakulteten kunna leda till överkompensation. Å andra sidan ställer sig fakulteten på en punkt tveksam till riktigheten av utgångspunkten för kommitténs förslag. Om en person har varit heltidsanställd under intjänandeåret och därefter övergått till en deltidstjänst med månadslön skulle tillämpning av sammanlöneregeln i gällande lag enligt kommitténs mening leda till att arbetstagaren endast kunde kräva den lägre lön under semestertiden som följde med deltidstjänsten (bet. s. 163). Denna uppfattning är dock, förklarar fakulteten, veterligen inte bekräftad i rättspraxis. Frågan sägs i vart fall vara något diskutabel. Med grunderna för reglerna om semesterersättning skulle det vara väl förenligt om arbetstagaren då han övergick till deltidсанställning fick semesterersättning avseende den del av anställningen som han lämnade. En sådan lösning skulle också harmonisera med de regler för semesterlöneberäkning som gäller för tim- och ackordsavlönade. Hur saken än ligger till i gällande rätt kunde nu antydda lösning enligt fakultetens uppfattning förtjäna övervägas för den nya lagens vidkommande, om denna kommer att bygga på sammanlöneprin-

cipen. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* pekar på vissa egen- domliga effekter av sammalöneregeln enligt gällande rätt och av den kombination i vissa fall av sammalöne- och procentreglerna som kommittén föreslår. Den som har tidlön för vecka eller längre period när semestern tas ut skall enligt 11 § i kommittéförslaget ha lön för ordinarie arbetstid under semesterperioden, förutsatt endast att han varit anställd mot lön under hela intjänandeåret. Det spelar alltså inte någon roll för semesterlönen hur stor lönen under intjänandeåret har varit. Den kan ha varit mycket låg beroende på att arbetstagaren då arbetade endast några timmar per vecka mot timlön eller halvtid mot tidlön. Om däremot arbetstagaren när semestern tas ut inte är vecko- eller månads- avlönad skall hans semesterlön beräknas i procent av hans inkomster under intjänandeåret. Det är enligt fakulteten orimligt att skillnaden i löneformen vid semesterns uttagande skall få sådana konsekvenser. Den regel som innefattas i 11 §, att anställning mot timlön under intjänande- året grundar rätt till semesterlön enligt sammalöneprincipen om blott arbetstagaren vid semesterns början är vecko- eller månadsavlönad, stämmer enligt fakulteten inte heller med regeln i 13 § där det förut- sätts att procentregeln skall tillämpas på alla rörliga lönedelar, som t. ex. timpenning. Fakulteten frågar sig vad som skall gälla beträffande den arbetstagare som under intjänandeåret har haft månadslön för halvtid och dessutom timlön för övertid och som då semestern börjar är heltidsanställd mot månadslön. En kombination av 11 och 13 §§ i förslaget skulle leda till att arbetstagaren skall ha full månadslön enligt sammalöneregeln och dessutom ett procenttillägg för övertidstimmarna i halvtidstjänstgöringen. Fakultetens granskning utmynnar i omdömet att reglerna i det föreslagna skicket förefaller nästan omöjliga att till- lämpa. Det är enligt fakulteten möjligt att den kombination av samma- löneregeln och procentregeln som föreslås inte är tekniskt genomförbar. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* anför att sammalönere- geln tidigare var rationell för tjänstemännen, eftersom man sällan hade tillägg för övertid, jourtid eller annat. Avlöningskontoret gjorde då den vanliga utbetalningen under semester månaden. Med nuvarande spektrum av avlöningsformer för tjänstemän är sammalöneregeln enligt fakulteten inte längre rationell. När alla löneformer skall tas med i beräknings- underlaget leder förslaget till att man i nästan varje fall för månads- avlönade kommer att bli tvungen att göra två beräkningar, den ena en- ligt sammalöneregeln och den andra enligt procentregeln.

Även vissa andra remissinstanser, bland dem *Svenska kommunför- bundet*, *Landstingsförbundet*, *SAF* och *Svenska byggnadsindustriför- bundet* riktar kritik mot enskilda punkter i utformningen av de före- slagna lagreglerna på detta område. SAF förklarar vid sin granskning av 12 § att det kan vara motiverat med ett undantag från sammalöne- regeln i det fallet att en arbetstagare har gått över från heltidsarbete till

att arbeta på deltid. I andra fall som är avsedda att täckas av 12 § finns enligt SAF inte sakliga skäl att gå ifrån sammalöneregeln. SAF menar också att kommitténs egna exempel på tillämpningen av 12 § utgör en god illustration till de tillämpningssvårigheter och administrativa problem som följer av förslaget på denna punkt. Å andra sidan uttalas från arbetstagarhåll i åtskilliga remissyttranden tillfredsställelse över kommitténs strävanden att undvika konsekvenser av sammalöneregein som uppfattas som orättvisa. I denna riktning uttalar sig bl. a. *Handelsanställdas förbund*.

Alla tre juridiska fakulteterna menar mot bakgrunden av de framförda synpunkterna att det bör övervägas att i lagen bygga enbart på procentregeln. Till denna tanke ansluter sig bl. a. *UKÄ, KFO, Hotell- och restauranganställdas förbund, Svenska målareförbundet och Svenska transportarbetareförbundet*. I allmänhet tänker sig de remissinstanser som ansluter sig till tanken på övergång till enbart procentregeln att löneberäkningsreglerna skall göras dispositiva på så sätt att sammalöneregeln kan i fortsättningen, i lämpligt avpassad form, tillämpas på områden där parterna önskar det. Andra remissinstanser, t. ex. *Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, SAF och Svenska byggnadsindustriförbundet*, menar att löneberäkningsreglerna i varje fall bör göras dispositiva i större utsträckning än kommittén har föreslagit.

Flera remissinstanser pekar på de särskilda svårigheter att beräkna semesterlön som uppstår vid uttag av sparad semester. *SAF* menar att det inte kommer att bli möjligt att genomföra de beräkningar som förutsatts i 19—21 §§ av kommitténs förslag. *Svenska byggnadsindustriförbundet* och *Sveriges redareförening* framför liknande bedömningar, det förra förbundet med bifogande av uppställningar över den administrativa apparat hos arbetsgivaren som förslaget i denna del anges förutsätta. Redareföreningen förklarar att svårigheterna är sådana, inte minst mot bakgrund av de särskilda förhållandena på sjöfartens område, att förslaget om rätt att spara semester över huvud inte kan genomföras f. n. *LO* å andra sidan stöder förslaget i dessa delar men önskar tilläggande av en garantiregel vid bestämmande av semesterlön för sparad semesterledighet av innebörd att arbetstagare skall få åberopa lönen vid det ursprungliga intjänandetillfället om detta skulle vara förmånligare än en löneberäkning enligt de av kommittén föreslagna reglerna. Samma önskemål framställs av *Svenska metallindustriarbetareförbundet*. De remissinstanser som framför kritik på detta område anser i allmänhet att det åtminstone måste tillses att de här ifrågasvarande löneberäkningsreglerna görs dispositiva.

När det gäller beräkningen av semesterersättning riktas kritik mot förslaget av samma innebörd som i fråga om genomförandet av åtskillnaden mellan betald och obetald semesterledighet. *Svenska bygg-*

nadsindustrieförbundet pekar särskilt på att lagen inte innehåller några klara regler om hur i detalj man skall utföra beräkningarna när det gäller att fastställa rätten till semesterlön resp. semesterersättning på grundval av andelen avlönad tid av arbetstagarens intjänandeår. Kritiken på denna punkt åtföljs av ett antal räkneexempel. Liknande kritiska synpunkter framförs av *SFO*.

Kommitténs förslag till nytt procenttal, 12 % vid tillämpning av procentregeln vinner stöd bland de remissinstanser bland arbetstagarorganisationerna som uttalar sig i frågan. *Svenska bleck- och plåtslagareförbundet* ställer sig i viss mån kritiskt till den föreslagna förskjutningen av intjänandeåret och föreslår i stället att procenttalet i 14 § sätts till 12,5 procent. Några statliga verk och myndigheter och de flesta arbetsgivarorganisationerna och branschförbunden anser dock att de av kommittén föreslagna procenttalen är omotiverat höga. *Postverket* menar att procenttalet i 14 § i förslaget bör vara 11,7, om man skall uppnå rättvisa i jämförelse med de vecko- och månadsavlönade arbetstagarna. Behålls föregående kalenderår som intjänandeår och antages en årlig löneökning av 10 % bör enligt *postverket* dock 12 % anses vara det rätta talet. Semesterlönen för sparade semesterdagar bör enligt verket beräknas på ett något annat sätt än det av kommittén tillämpade och procenttalet för varje sådan dag bestämmas till 0,45 eller, om intjänandeåret inte förskjuts, 0,47 %. Verket ställer sig kritiskt även till kommitténs förslag till procenttal för fastställande av särskild semesterlön, likaledes 12 %. Kommittén har enligt verket inte beaktat att underlagen inte är desamma vid beräkning av semesterlön enligt 14 § i förslaget till semesterlag och vid beräkning av särskild semesterlön enligt förslaget till lag om semesterlönefond. *SAV* menar att det av kommittén föreslagna tolvprocenttalet är för högt och att ett riktigt tal är 11 %. Liksom nu bör enligt *SAV* lagen innehålla en särskild regel om höjning av procenttalet vid avtalad längre semesterledighet än den i lag föreskrivna. *Skånes handelskammare* ansluter sig till den reservant i kommittén som menade att de av majoriteten föreslagna procenttalen skulle medföra en överkompensation och att procenttalen enligt de föreslagna 14 § och 20 § förslaget till semesterlag och 5 § förslaget till lag om semesterlönefond i stället borde bestämmas till 11,5 resp. 0,46 och 10,5 %. Även *Svenska kommunförbundet* och *Landstingsförbundet* ansluter sig på denna punkt till reservanten i kommittén. *SAF* menar att 12 % innebär att man ungefär fördubblar den överkompensation som redan finns inbyggd i nioprocentfaktorn. Procenttalet bör enligt *SAF* i stället bestämmas till 11, medan talet enligt 20 § i förslaget i konsekvens härmed bör vara 0,44 %. Samma eller liknande synsätt har *Handelskammaren för Örebro och Västmanlands län*, *Svenska byggnadsindustrieförbundet*, *Bankernas ar-*

betsgivareorganisation, KFO, Sveriges redareförening, KAB, Fastigheternas förhandlingsorganisation, SFO, SHIO och Svensk industriförening.

6 Rätt att spara semesterledighet

Semesterkommitténs förslag om rätt för arbetstagare som har tjänat in mer än fyra veckors betald semesterledighet att spara överskjutande betald ledighet har tillstyrkts eller lämnats utan invändning av flertalet av remissinstanserna. Många av dessa hälsar med stor tillfredsställelse den föreslagna möjligheten att spara semesterledighet till en längre, sammanhängande ledighet.

Kammarrätten i Göteborg anser förslaget vara väl avvägt och ägnat att ge erfarenheter för en prövning längre fram av ytterligare möjligheter att sammanföra semesterdagar till längre semesterperioder. Det förhållandet att förslaget i praktiken kommer att få betydelse endast för en mindre del av arbetstagarna, nämligen dem som inte bytt anställning under spartiden, bör enligt kammarrätten inte vara skäl att avstå från förslaget. Det kan inte uteslutas att det är just bland sådana arbetstagare som behovet och nyttan av en längre rekreation är störst. Även hovrätten för Västra Sverige ställer sig i princip positiv till förslaget. Med hänsyn till att stora grupper är utestängda, nämligen de som byter anställning och de som får semesterlön genom semesterkassa, ifrågasätter hovrätten emellertid, om det är påkallat att utan omarbetning genomföra förslaget.

AMS framhåller att den föreslagna möjligheten till ökad flexibilitet i semesteruttaget över en längre tidsperiod är av intresse också från allmänna arbetsmarknadssynpunkter. Man kan enligt styrelsen tänka sig, att ett utbyggt sådant system vid behov kompletteras med särskilda stimulanser i syfte att uppnå en ökad förläggning av långsemestrarna till perioder då detta är lämpligt från arbetsmarknadssynpunkt och att systemet därmed också får en konjunkturstabiliserande funktion. Semesterkommitténs förslag är emellertid starkt begränsat genom att rätten att spara semester knyts till den innehavda anställningen. En sådan konstruktion framstår enligt AMS på sikt som mindre tillfredsställande från arbetsmarknadssynpunkt, då den också kan befaras motverka en önskvärd rörlighet på arbetsmarknaden. Styrelsen anser det därför viktigt, att frågan om anordningar för att föra över semesterdagar från en anställning till en annan ytterligare utreds.

Enligt UKÄ måste det betraktas som värdefullt att den femte semesterveckan skall kunna sparas upp till fem år för att ge arbetstagaren möjlighet att erhålla upp till tio veckors sammanhängande ledighet. Av praktiska skäl har rätten nu begränsats till att avse anställning hos en

och samme arbetsgivare. Ämbetet tror dock att det skall bli möjligt att i framtiden genom avtal vidga sparandemöjligheterna. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* anser att det rationella vore att arbetsgivaren för varje fall av sparad semester hade att sätta in ett belopp hos semesterlönefonden. Invändningen att semesterrätten skulle kunna missbrukas genom att ledighet växlas i pengar förtjänar enligt fakulteten inte avseende. Det är svårt att se något skäl varför samhället inte på denna punkt skall tillåta individen att välja mellan fritid och pengar utan att uttala något omdöme om vad som är det rätta valet.

Förslaget har mött gillande inte minst bland arbetstagarorganisationerna. Enligt *LO:s* mening är det en utmärkt lösning på de krav och önskemål, som har framkommit under senare år avseende en ordentlig långledighet med längre jämna mellanrum. Förslaget anges i denna del ha mottagits väl av medlemsförbunden. *LO* anser som nämnts förslaget välgrundat men vill samtidigt påpeka, att utformningen medför att den som är anställd inom byggnads- och anläggningsindustrin i praktiken inte omedelbart kommer att få del av denna förmån, eftersom branschen tillämpar objektanställning. En möjlighet att lösa detta problem är emellertid att förbunden inom den branschen träffar överenskommelser om särskilda branschregler. Sådana överenskommelser kommer inte att stå i strid med förslagets spärregel att avtal inte får träffas som inskränker arbetstagarens rättigheter. Den som byter anställning befinner sig enligt *LO* i samma situation som anläggningsarbetarna. *LO* ifrågasätter likväl om det inte bör göras en direkt justering av förslaget om sparande av semester för det fall arbetstagaren arbetar inom en och samma koncern. I detta specialfall anser *LO* att den enskilde arbetstagaren, i likhet med vad som gäller inom viss annan lagstiftning, skall få rätt att tillgodoräkna sig anställning inom hela koncernen. Vidare bör på samma sätt den som är anställd inom den offentliga sektorn få tillgodoräkna sig olika anställningar inom exempelvis statsverket.

SACO/SR anser att möjlighet bör skapas för att arbetstagaren skall kunna ta med sparad semester vid byte av anställning, åtminstone för arbetstagare som på grund av reglerna för yrkesutövningen eller andra utomstående faktorer tvingas byta anställning. Detta gäller exempelvis läkare som genomgår av samhället ordnad obligatorisk fortsatt vidareutbildning.

Även *Landstingsförbundet* och *Svenska kommunförbundet* ansluter sig i princip till förslaget om rätt att spara semesterdagar. Förbunden anför emellertid samtidigt kritik mot utformningen av ordningsreglerna. Det anges t. ex. vara från praktisk synpunkt orimligt, att arbetstagaren inte har skyldighet att anföra sina önskemål om sparande av dagar och om uttagande av dagar förrän efter det att förläggnings- och utläggningsproceduren redan är avslutad. Utläggningen av den sparade semestern och skyldigheten för arbetsgivaren att förena huvudsemestern med ut-

tagande av sparade dagar skapar enligt de båda förbunden uppenbarligen svårigheter i samband med semesterplaneringen för hela arbetsplatsen. Principiellt positiv till förslaget ställer sig också FFO. Organisationen anser emellertid att konsekvenserna av förslaget, exempelvis i fråga om effekten på övriga anställdas möjlighet till semesteruttag, vikarieanskaffning och därmed sammanhängande utbildningskrav, har blivit helt otillräckligt belysta. Man torde enligt FFO inte heller kunna helt bortse från risken för permitteringar och försämrad service vid ett mera allmänt uttag av sparad semester under sommarmånaderna. Ett extra uttag av fem veckor utöver ordinarie semester anges också ställa mycket stora krav på personalplaneringsfunktionen inom företagen. Eftersom FFO bedömer detorealiskt med olika långa varseltider för arbetstagaren, beroende på hur mycket semester han sparar, måste varseltiden enligt organisationens mening bli beroende av den maximalt sparade tiden av fem veckor. Förslaget om tre månaders varsel måste då betraktas som helt otillräckligt.

ÖB och *postverket* uppehåller sig — utan att därmed ta avstånd från förslaget — vid de praktiska svårigheter som detta kan ge upphov till. Enligt ÖB kan uppsparingsmöjligheten väntas få stor användning inom försvaret. Om arbetstagarna själva avgör när långledigheten skall tas ut finns risk för att verksamheten på viss arbetsplats kan nära nog lamsläs. Särskilt besvärande kan det enligt ÖB bli inom utbildningssektorn. Tiden april—september är hårt belastad av övningar. Långledighet kan krävas under t. ex. kortare lärarkommenderingar, vilka omöjliggör ändamålsenlig planering. Allvarliga störningar kan uppstå vid förbandsverkstäderna. Det är enligt ÖB mot denna bakgrund nödvändigt, att myndigheter får möjlighet att genomföra noggrann personalplanering. *Postverket* påpekar att semesterplaneringen inom verket innebär ett svårt och tidsödande arbete som måste påbörjas tidigt på året. Alternering mellan tjänstemännen sker. Semesterönskemålen måste vara kända redan vid planeringen, dvs. i mars. Den som önskar spara semester bör därför vara skyldig anmäla detta senast i februari före semesteråret. Utnyttjande av sparad semester bör meddelas senast vid samma tid under det år då arbetstagaren vill utnyttja semestern.

SFO ställer sig tveksam till införandet av den föreslagna möjligheten att lagra en semester rätt. Man menar att denna skapar praktiska administrationsproblem som är svåra i sig att överblicka. Om en sådan möjlighet ändå genomförs, är det enligt SFO nödvändigt att förutsättningar skapas för att genom kollektiva avtal skapa smidiga och tillämpbara former för sparandet.

Direkt avvisande till förslaget om rätt att spara semesterledighet är bl. a. SJ, SAF och KFO samt handelskammaren för Örebro och Västmanlands län. Även Svensk industriförening och Skånes handelskammare intar en negativ attityd. Sveriges redareförening anför att man

inom sjöfartsnäringen i vart fall inte inom den närmaste tiden är beredd att klara alla de svårigheter som hänger samman med förslaget.

SJ anser att uppsparningsförslaget inte är realistiskt för ett företag, där det på grund av kvalitén på många arbetsuppgifter och med hänsyn till att verksamheten inte kan semesterstängas måste finnas fast anställda ersättare. Det blir enligt verket mycket svårt att anpassa vikarieresurserna på ett ekonomiskt försvarbart sätt. I vissa fall kan det bli omöjligt att uppehålla verksamheten. Förslaget avstyrks därför.

I sitt yttrande anför *SAF*, att förslaget om rätt att spara semesterledighet för senare uttag i och för sig kan framstå eftersträvänsvärt och i överensstämmelse med önskemål om flexibilitet beträffande arbetstid resp. ledig tid. Inte desto mindre motsätter sig föreningen förslaget, med hänvisning till att dess genomförande ställer alltför stora krav på arbetsgivarna, både när sparande är aktuellt och senare när uttag av uppsparad ledighet skall ske. Så som förslaget är utformat kommer det i betydande utsträckning att vara omöjligt för arbetsgivare och arbetstagare att i föreskriven tid över huvud avgöra om grundförutsättningen kommer att vara uppfylld, nämligen att mer än 20 dagar av semesterledigheten skall motsvaras av semesterlön. Under alla förhållanden måste bestämmelsen om sparande enligt *SAF*:s mening göras dispositiv. Uttagandet av sparad semesterledighet sägs i yttrandet leda till utomordentliga problem i den praktiska tillämpningen, eftersom arbetsgivaren måste planera sin produktion med hänsyn till att anställda gör anspråk på en semesterledighet som varierar från fyra veckor (eller mindre) upp till tio veckor, något som i stor utsträckning är omöjligt.

Enligt *KFO*:s mening kommer de föreslagna reglerna angående rätt att spara ledighet att medföra utomordentligt stora problem för arbetsgivarna av framför allt personaladministrativ och finansiell art. Förslaget avstyrks därför. Organisationen framhåller i sitt yttrande att det inom många branscher är av synnerligen stor vikt att arbetsgivaren vid sin planering kan överblicka personalsituationen åtminstone ett år framöver. Detta gäller inte minst inom processindustri med skiftgående personal. Sålunda brukar i slutet av varje år göras upp s. k. skiftscheman, i vilka läggs in även semesterledigheten under följande år för varje skiftlag. *KFO* anmärker i sammanhanget att inom samma företag kan förekomma olika typer av skiftgång: kontinuerligt skift, intermittert treskift resp. tvåskift m. m. Mot den bakgrunden anför *KFO* att de föreslagna reglerna om rätt att spara en vecka varje år medför, att den årliga planeringen/schemaläggningen svårligen kan utföras, eftersom den enskildes ledighet enligt semesterlagen är okänd vid den aktuella tidpunkten. Avsaknaden av sådan tillförlitlig planering torde enligt organisationen medföra betydande produktionsbortfall. En annan synpunkt som framförs är att kostnaden för den sparade semesterveckan inte kan bestämmas samtidigt som arbetstagaren meddelar att han önskar ut-

nyttja denna rätt, eftersom lönen för den sparade ledigheten beräknas med utgångspunkt i inkomsten under det intjänandeår, som föregår det semesterår, under vilket den sparade ledigheten uttages. KFO anser att det är allmänt otillfredsställande att inte kunna fastställa sådana kostnader, som hänför sig till förfluten tid.

Svensk industriförening betvivlar att den föreslagna långledigheten om tio veckor är praktiskt genomförbar i de mindre företagen. I dessa företag är företagets drift ofta beroende av en eller ett par kvalificerade yrkesarbetare, vilkas frånvaro redan med tre veckors sammanhängande semester ofta är en ytterst svår påfrestning på företaget. Vidare påpekas att då rätten till längre ledighet konstitueras av en sammanhängande anställning vid samma företag under insparandetiden har således arbetsgivaren att se fram emot att den personella stommen i företaget tar ut en ledighet överstigande tre månader vart sjätte år, vilket med största sannolikhet får menliga effekter på bl. a. leveransåtagande för framför allt den mindre och medelstora legotillverkande industrin. Då perioder med långledighet infaller kommer problem med en kontinuerlig framtagning av produkter att uppstå. Eftersom en jämn leveranstakt under längre tidsperioder oftast är ett oundgängligt krav från en större beställare kan enligt industriföreningens mening en förmodad ryckighet i leveranstakten komma att medföra att ett större antal beställningar kommer att läggas på utländska tillverkare.

Även Skånes handelskammare framhåller att förslaget vid den praktiska tillämpningen kan orsaka många företag betydande svårigheter. För små företag kan det många gånger vara utomordentligt svårt att avstå från en medarbetare under så lång tid som tio veckor. Men också för stora företag kan en bestämmelse som den föreslagna vålla problem. Handelskammaren åsyftar därvid det förhållandet att svensk industri av ekonomiska skäl valt att i princip stänga fabrikerna under semestertiden, som i stället utnyttjas för översyn av maskinparken, reparationer etc. Med utredningens ifrågavarande förslag skulle ett sådant arrangemang kunna bli svårt eller i allt fall kostnadskrävande att genomföra. Om exempelvis en stor del av arbetsstyrkan sparar den femte semesterveckan, medan den andra delen väljer att ta ut fem veckors semester, blir företaget tvingat att om det inte kan finna ändamålsenlig sysselsättning åt den del, som valt att inte omedelbart ta ut full semester, utge permitteringslön åt dessa senare arbetstagare. Situationen upprepar sig sedan när de senare tar ut den femte veckan i form av långtidssemester. Tillspetsat uttryckt skulle kommitténs förslag i denna del kunna komma att innebära sex veckors semester för en del anställda. Handelskammaren anser det naturligt att bestämmelsen kompletteras med en föreskrift som förhindrar uppkomsten av en sådan situation. Vägledning kan hämtas ur bestämmelserna rörande facklig förtroendemans rätt till ledighet för

facklig verksamhet, vilka hänvisar till vad som är rimligt med hänsyn till förhållandena på den enskilda arbetsplatsen.

Kritik har även riktats mot beräkningen av semesterlön för sparad semesterledighet. I denna del hänvisas till avsnitt 5.

7 Semesterlönefonden

Semesterkommitténs förslag att inrätta en till RFV knuten fond för administrationen av den särskilda semesterlönen, som avser semestergrundande frånvarotid, har fått ett blandat mottagande under remissbehandling.

Ett tiotal remissinstanser uttalar sig till förmån för förslaget att inrätta en fond, vanligen under hänvisning till de skäl som kommittén har anfört. Hit hör *hovrätten för Västra Sverige, kammarrätten i Göteborg, SAV, två av de juridiska fakulteterna, ett par länsstyrelser, FFO och Försäkringskasseförbundet*. En del av de remissinstanser som sålunda ställer sig i princip positiva till ett fondsystem är dock kritiska mot förslagets utformning. *Hovrätten för Västra Sverige* framhåller exempelvis att förslaget är förenat med betydande brister. Som exempel nämns förekomsten av olika arbetstagarbegrepp och olika besvärssystem. Vidare anförs att föreskriven varselskyldighet inte kan iakttagas på grund av reglernas utformning, att utbetalningen av den särskilda semesterlönen är knuten till ett enda tillfälle om året, att utbetalningssystemet inte kan anpassas till kollektivavtal samt att rapporteringsskyldigheten blir omfattande.

Kammarrätten i Göteborg frågar sig om systemet med en semesterlönefond verkligen kräver den omständliga apparat som kommittén har föreslagit. Kammarrätten fortsätter:

Ett betydande arbete måste läggas ner både hos arbetsgivare och hos myndigheter på rapportering och registrering av löneförändringar och andra inkomstförhållanden utan att denna administration samtidigt har betydelse för rätten till socialförsäkringsförmåner. Genom att den särskilda semesterlönen kopplas till socialförsäkringen kommer vidare det arbetstagarbegrepp som utvecklas av försäkringsdomstolen att läggas till grund vid behandling av frågor om sådan lön. Vid tillämpning av semesterlagen i övrigt skall det civilrättsliga arbetstagarbegreppet tillämpas. Även om skillnaderna mellan dessa båda arbetstagarbegrepp minskats under senare tid och utvecklingen är på väg mot en alltmer enhetlig gränsdragning av arbetstagarbegreppet kan nu angivna förhållande leda till komplikationer. Problemet kan också förstärkas därav att sloandet av kravet på viss tids arbete under kvalifikationsåret kan aktualisera åtskilliga frågor om semesterförmån på grund av bisyssla och därmed påkalla behov av närmare gränsdragning mellan begreppen arbetstagare och uppdragstagare. Till detta kommer att kommitténs förslag medför att olika besvärsvägar blivit tillämpliga för olika semesterförmåner. Frågor enligt lagen om semesterlönefond skall följa den

besvärsordning som är föreskriven för socialförsäkringsmål, medan mål enligt semesterlagen skall handläggas enligt lagen om rättegång i arbetstvister. Enligt kammarrättens mening bör man överväga om inte systemet med semesterlönefonden kan förenklas i åtskilliga avseenden.

Även SAV pekar på vissa svårigheter som är förenade med förslaget. *Försäkringskassaförbundet* anser det beklagligt att den särskilda semesterlönen inte kan betalas ut i anslutning till semester. Detta kan enligt förbundet uppfattas negativt av den enskilde. Vidare nämner förbundet att erfarenheten från tidigare reformer visar, att kassornas personalbehov blir avsevärt större än vad som från början har antagits.

LO och TCO kommenterar inte närmare semesterfondsförslaget men ställer sig allmänt positiva till det. Flera av LO:s medlemsförbund som nu har särskilda semesterkassor framhåller att dessa fungerar väl och förutsätter att kassorna skall kunna behållas. *Svenska målareförbundet* anser det beklagligt att kommittén inte har föredragit att bygga semesterens finansiering på principen om branschanknutna semesterkassor eller semesterfonder. Den intjänade semesterlönen borde enligt förbundet fonderas, ägas och förvaltas av arbetstagarnas organisationer, som också skulle få eventuella ränteinkomster. Eftersom förbundets största grupp av medlemmar redan har fått dessa önskemål tillfredsställda, anser man sig dock inte ha anledning att för egen del yrka på generella fondbildningar. Förbundet betonar att den nya semesterlagen inte får medföra att de semesterkassor som nu är verksamma omintetgörs. Det finns därför behov av ökade möjligheter att genom förhandlingar ersätta de föreslagna bestämmelserna med branschregler för branscher med nu inrättade semesterkassor och semesterfonder. Även SACO/SR ställer sig positiva till att en semesterlönefond i enlighet med utredningens förslag kommer till stånd. Organisationen ifrågasätter emellertid om det inte vore möjligt att även semesterlön för sparade semesterdagar utbetalades via fonden, så att personer som byter anställning och har sparad semester från tidigare anställning kan låta den sparade semestern ingå i en längre sammanhängande semesterledighet med lön.

Flertalet av de remissinstanser som yttrar sig över semesterfondsförslaget är emellertid starkt kritiska till detta. Till dessa remissinstanser hör till en början *postverket* och *SJ*, som menar att systemet medför mycket besvärande administrativa nackdelar och avsevärda kostnader utan motsvarande fördelar. Båda verken avstyrker förslaget, i vart fall för de statliga affärsdrivande verkens del. Postverket framhåller att den utökade privilegieringen för dess del ändå kan genomföras och att även det privata näringslivet skulle klara en utvidgning av den semestergrundande frånvaron utan ett riskfondsystem. Verket tillägger att systemet medför olägenheter även för arbetstagarna genom att utbetalning sker från två håll och ofta långt före semestern. Även *länsstyrelsen i Malmöhus län* anser att förslaget kommer att skapa löneadministrativa problem som inte kan övervinnas utan betydande kostnader.

Landstingsförbundet och *Svenska kommunförbundet* understryker att fondsystemet medför betydande administrationskostnader för såväl arbetsgivarna som RFV. Omfattningen är svår att förutse. Man menar vidare att de skäl som har anförts för inrättande av en semesterlönefond inte har giltighet för offentliga arbetsgivare. Enligt de båda förbunden talar därför starka skäl för att stat och kommun lämnas utanför fondsystemet. Problem som hänger samman med byte av anställning får lösas exempelvis genom någon form av clearingförfarande mellan den offentlige arbetsgivaren och fonden. Om fondsystemet ändå skall gälla för den offentliga sektorn vill förbunden framhålla det angelägna i att de administrativa rutinerna görs så enkla som möjligt.

SAF säger sig i sitt yttrande inte kunna biträda förslaget om en särskild semesterlönefond. Förslaget innebär enligt föreningen sådana svårigheter för arbetsgivarens planering av semesterledighet och bestämmande av betald semestertid samt uträkning av semesterlön och av semesterersättning att förslaget inte kan accepteras. Vissa egendomligheter skulle vidare uppstå i form av avvikelser från semesterlagens grundkonstruktion, vilken är att semesterlönen utgör en förmån i anställningsförhållandet. Förslaget om särskild semesterlön, baserad på den sjukpenninggrundande inkomsten, skulle enligt *SAF* medföra att man tvingas till avvikelser från det civilrättsliga arbetstagarbegrepp som gäller för semesterlagstiftningen. Andra konsekvenser består däri att tid i ett anställningsförhållande, då arbete ändå inte skulle ha utförts, exempelvis frånvaro på grund av tjänstledighet eller arbetskonflikt, räknas som arbetad tid. Även tid som över huvud taget inte omfattas av ett anställningsförhållande kommer likväl i vissa fall att räknas som arbetstid och ge rätt till särskild semesterlön. Detta gäller i fråga om uppdragsförhållanden och tid för arbetslöshet.

SFO anser det nuvarande systemet med privilegierad frånvaro överlägset det av kommittén föreslagna och skulle hellre se viss utvidgning av det nuvarande systemet. I konsekvens härmed ställer sig *SFO* avvisande till tanken på en särskild semesterlönefond. Om kommitténs förslag till semesterlönefond likväl genomförs, måste enligt *SFO* en bättre samordning ske mellan de båda föreslagna lagarna. I själva grundfrågan om finansiering av semesterlön via en semesterlönefond vill *SFO* anföra följande. De statsägda företagens självfinansieringsgrad har försämrats de senaste åren. Företagen behöver allt tillgängligt kapital så länge som möjligt för en fortsatt expansion. Redan inrättandet av den kollektiva riskfonden för särskild semesterlön påverkar företagens självfinansieringsgrad i negativ riktning. Att på detta sätt lyfta ut kapital ur företagen genom inrättande av ovannämnda fonder, kan i framtiden bidra till ekonomiska problem för företagen. *SFO* vill samtidigt framhålla att inrättandet av en semesterlönefond för *all* semester skulle medföra allvarliga negativa konsekvenser för företagens framtida själv-

finansiering. Inrättandet av en sådan fond måste därför enligt organisationen bestämt avvisas. Samma gäller också de krav som i olika sammanhang framförts om möjlighet för arbetstagare att vid byte av anställning ta med sig intjänad semesterlön till sin nye arbetsgivare, för att hos denne utnyttja tidigare intjänad semesterledighet med lön.

Även *Bankinstitutens arbetsgivareorganisation*, *Svensk industriförning*, *SHIO* och *KFO* tar avstånd ifrån den av kommittén föreslagna semesterlönefonden. Den förstnämnda remissinstansen hänvisar till att införandet av en sådan fond skulle innebära en kostsam administration och risk för byråkratisering samt till att kapital skulle dras bort från företagen till men för produktionen. Enligt organisationen är vidare det regelsystem som har föreslagits i samband med fonden utomordentligt krångligt och kommer att medföra praktiska problem. En särskild semesterlönefond anges dessutom vara en onödig konstruktion. Enligt organisationens mening bör arbetsgivaren även i framtiden handha all semesterlöneutbetalning och detta även om kommitténs förslag skulle genomföras i sin helhet. Vidare pekas på att en av semesterlönefondens konsekvenser skulle bli, att den särskilda semesterlönen utbetalas till arbetstagarna genom postens försorg den 15 juni varje år. Man framhåller att det finns risk för att dessa pengar inte kommer till användning på det sätt som åsyftas, nämligen att bereda möjlighet till rekreation. Ett bibehållande av nuvarande system med all semesterlöneutbetalning direkt från arbetsgivaren anses vara det bästa sättet att uppfylla önskemålet om att all semesterlön skall utgå i samband med ledigheten. *KFO* anser att kommitténs förslag utgör en från administrativ synpunkt komplicerad lösning av finansierings- och utbetalningsfrågorna. Den föreslagna lösningen är vidare enligt *KFO* att ytterligare försvåra den enskilde löntagarens möjligheter att överblicka och kontrollera sina semesterförmåner.

Ett par av remissinstanserna, *RFV* och *försäkringsdomsolen*, har begränsat sin granskning till att avse den juridisk-tekniska utformningen av det föreslagna fondsystemet. *RFV* anser det vara en konsekvent linje att socialförsäkringen, som svarar för ersättning för en förlorad inkomst, också bär ansvaret för semesterlön, grundad på samma inkomstbortfall. I yttrandet pekas dock på att varken *RFV* eller kassorna har någon fullständig registrering av arbetsgivare och anställningsperioder. Det förekommer exempelvis att i inte obetydlig omfattning den sjukpenninggrundande inkomsten helt eller delvis grundas på korta, tillfälliga anställningar, där kassan i allmänhet inte har kännedom om de olika arbetsgivarna och anställningsperioderna. Vidare ingår uppdragsinkomst i sjukpenninggrundande inkomst av anställning. Man kan alltså enligt *RFV* inte utgå från att sjukpenninggrundande inkomst av anställning och pågående anställning alltid överensstämmer. Verket kan alltså med nuvarande rutiner inte konstatera om det enligt

de av kommittén föreslagna reglerna föreligger rätt till särskild semesterlön. Om förslaget skall genomföras, måste uppgiftsskyldigheten ökas för att verket skall få behövligt beslutsunderlag. Antalet registrerade uppgifter får vidare ökas kraftigt. Uppdragsinkomster måste på något sätt avskiljas.

Med hänsyn till dessa konsekvenser föreslår RFV att den särskilda semesterlönen i stället för att knytas till pågående anställning anknyts direkt till sådan tid då semestergrundande ersättning betalas ut, under förutsättning att den försäkrade då har sjukpenninggrundande inkomst av anställning. Samtliga bestämmelser som rör särskild semesterlön bör enligt RFV därvid sammanföras till en lag om särskild semesterlön. Enligt denna utgår semesterlön även för tid då vederbörande tillfälligt inte är anställd. Även ersättning till uppdragstagare ingår i avgiftsunderlaget.

Även *försäkringsdomstolen* pekar på att den omständigheten att någon uppbär t. ex. sjukpenning på grund av sjukpenninggrundande inkomst av anställning inte utgör någon garanti för att anställning föreligger. En försäkrad förblir registrerad vid bl. a. arbetslöshet, yrkesutbildning, arbetsvård, havandeskap och barnsörd. En fericarbetande eller säsongarbetande är sjukpenningförsäkrad hela året. Förslaget kräver därför införskaffande av uppgifter och prövning i varje enskilt fall av frågan huruvida utbetalningen avser anställningstid eller ej. Uppgiftsskyldighet måste införas för arbetsgivaren angående anställningens ingående och upphörande, oavsett anställningstidens längd. Det är viktigt att garantier skapas för ett så fullständigt fullgörande av uppgiftsskyldigheten som möjligt. Problem uppkommer bl. a. beträffande intermitenta anställningar.

Försäkringsdomstolen hänvisar också till den olämpliga konsekvensen av privilegieringsreglernas placering i semesterlagen, att tvist angående försäkringskassans bedömning handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Vidare erinrar domstolen om att begreppet sjukpenninggrundande inkomst av anställning numera omfattar även uppdragsinkomster. Slutligen fäster domstolen uppmärksamheten på att en rad bestämmelser saknas i förslaget. Sålunda behöver införas särskilda fullföljdsregler samt särskilda bestämmelser om återbetalningsskyldighet, RFV:s tillsynsbefogenhet, preskription av fordran på särskild semesterlön samt uppgiftsskyldighet för arbetsgivare.

Statskontoret, som i likhet med RFV och försäkringsdomstolen har begränsat sitt yttrande till frågor som gäller det föreslagna fondsystemet, konstaterar inledningsvis att kommittén inte har redovisat något alternativ till att bygga upp en riskfond för utbetalning av den särskilda semesterlönen. Effekterna av att låta arbetsgivarna själva, åtminstone offentliga och andra större arbetsgivare, svara för den särskilda semesterlönen har inte belysts. Statskontoret säger sig inte på den korta tid som stått till förfogande ha haft möjlighet att för egen del närmare

klarlägga konsekvenserna av ett från administrativ synpunkt enklare utbetalningssystem.

Statskontoret ansluter sig till kommitténs uppfattning att administrationen av den föreslagna fonden enklast kan byggas upp genom anslutning till sjukförsäkringens ADB-system. Statskontoret framhåller dock att det behövs ett omfattande utvecklingsarbete för att det föreslagna systemet skall kunna genomföras. Nya rutiner behöver utvecklas och därutöver måste vissa i drift varande rutiner förändras. I förhållande till nuvarande system måste vissa ytterligare uppgifter inhämtas och registreras.

Statskontoret säger sig i avvaktan på den f. n. pågående översynen av den allmänna försäkringens m. m. behov inte vara berett att nu uttala sig om förutsättningarna för att förlägga det föreslagna systemet till RFV:s dataanläggning.

8 Den särskilda semesterlagen

Åtskilliga remissinstanser har — utan att närmare behandla frågan — antingen godtagit eller lämnat utan erinran förslaget att upphäva den särskilda lagen om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete. Ett antal remissinstanser med särskild anknytning till hithörande frågor har emellertid avstyrkt kommitténs förslag.

Socialstyrelsen, som inhämtat utlåtanden från ledamöterna av styrelsens vetenskapliga råd, framhåller att strålskyddet successivt har förbättrats och att strålningsexpositionen nu är liten för det stora flertalet radiologiskt arbetande. Man hänvisar emellertid till att det enligt rådets ledamöter finns vissa personalgrupper som inte har tillfredsställande strålskyddsförhållanden och att nya grupper kan komma i samma situation. Exakta kunskaper saknas vidare om verkan av små stråldoser och betydelsen av vissa blodförändringar. Två av ledamöterna i socialstyrelsens vetenskapliga råd har behandlat frågan vilka hälsoeffekter förekomsten av ädelgasen radon i gruvor kan innebära. Dessa framhåller att man inte utan vidare kan frånskriva en semesterförlängnings riskminskande verkan. Socialstyrelsen säger sig dela den uppfattningen. Socialstyrelsen är mot den angivna bakgrunden inte f. n. beredd att tillstyrka att den särskilda lagen slopas. Frågan bör enligt styrelsen ytterligare utredas och uppmärksamhet ägnas även åt arbete som är exponerat för radon och radondöttrar.

LO framhåller att frågan huruvida längre semester är behövlig för den som arbetar med joniserande strålning ur skyddssynpunkt är omtvistad. Med hänsyn härtill och med hänvisning till vissa synpunkter som framförts av bl. a. Svenska kommunalarbetsareförbundet ifrågasätter LO det lämpliga i att nu avveckla den särskilda semesterlagen för dem som arbetar i miljöer med joniserande strålning.

Några av LO:s medlemsförbund avstyrker ett upphävande av den särskilda semesterlagen. *Svenska gruvindustriarbetareförbundet* stöder kommitténs uppfattning att faror i arbetsmiljön måste förebyggas genom skyddsåtgärder. Det har också varit en av förbundets största fackliga uppgifter. Många förbättringar har noterats men arbetsmiljön i underjordsarbete är så speciell att särskilda undantag är motiverade. Förbundet framhåller emellertid också att kommittén inte har tagit hänsyn till strålskyddsinstitutets uttalande att underjordsarbetare utsätts för joniserande strålning av sådan art att det måste framstå som svårt att frånskriva en semesterförlängning en riskminskande verkan. Förbundet menar samtidigt att kommitténs förslag knappast har förbättrat möjligheterna att avtalsvägen förlänga semestern för underjordsarbetarna. *Svenska kommunalarbetareförbundet* anser att frågan om förlängd semester för arbetstagare med radiologiskt arbete inte har fått den noggranna och sakliga prövning den förtjänar. Förbundet anser det ligga i sakens natur att skyddsarbetet aldrig kan ersättas vare sig genom längre semester eller kontant ersättning. Risker i arbetet skall självfallet förebyggas så långt det är tekniskt och praktiskt möjligt. Den särskilda semesterlagen utgör emellertid ett komplement till andra normala skyddsanordningar i det radiologiska arbetet. Kommunalarbetareförbundet anför vidare att strålskyddsinstitutet har medgett förekomsten av viss risk för uppkomst av cancer eller genetiska skador. Det bör enligt förbundet också noteras att strålskyddsinstitutet framhåller att man på vetenskapens nuvarande ståndpunkt inte utan ytterligare bearbetning av materialet kan dra några slutsatser när det gäller speciellt utsatta yrkeskategorier bland den radiologiska personalen. Enligt förbundets mening bör därför frågan om den särskilda semesterlagens eventuella avskaffande anstå till dess att strålskyddsinstitutet har redovisat resultaten av nu pågående undersökningar. *Statsanställdas förbunds* principiella inställning är att den förlängda semestern för radiologiskt arbete skall bibehållas i den mån den är att anse som en skyddsåtgärd. Förbundet anser det anmärkningsvärt att kommittén i så hög grad har förlitat sig på strålskyddsinstitutets bedömning. Förbundet utgår ifrån att institutet vid sin granskning av föreliggande undersökningsmaterial inte har haft möjlighet att särskilt studera speciella riskgrupper. Förbundet anser att en förutsättning för att man skall riva upp beslutet om förlängd semester för radiologiskt arbete är, att en sådan åtgärd kan baseras på ett betydligt bättre och mer omfattande underlag än det som semesterkommittén redovisat i sitt betänkande. Ett avgörande i denna fråga bör således, enligt förbundets mening, skjutas på framtiden.

TCO anser att personer som är sysselsatta i radiologiskt arbete även i fortsättningen bör ha kvar en laglig rätt till sex veckors semester. På denna punkt ansluter sig *TCO* helt till vad ledamoten i kommittén, Bertil Axelsson, anför i sin reservation till betänkandet. Enligt *TCO:s*

mening bör även underjordsarbetande som utsätts för joniserande strålning omfattas av denna rätt till längre semester.

Även *SACO/SR* har den bestämda uppfattningen att det av medicinska skäl finns behov av att bibehålla den särskilda semesterlagen för personal med radiologiskt arbete. *SACO/SR* kan dock tänka sig möjligheten att lagen möjligen skärps till att avse arbetstagare till vissa medicinska funktioner där betydande stråldoser förekommer.

9 Ikraftträdande m. m.

Den föreslagna tidpunkten för den nya semesterlagens ikraftträdande — den 1 januari 1977 — kommenteras av åtskilliga remissinstanser. Ett tiotal av dem förordar att lagens ikraftträdande senareläggs. I allmänhet anges den 1 januari 1978 vara lämplig tidpunkt.

Statskontoret uppehåller sig från en särskild utgångspunkt vid frågan om tidpunkten för reformens ikraftträdande. Verket konstaterar med hänvisning till det föreslagna systemets komplexitet att ett mycket omfattande systemutvecklings- och programmeringsarbete krävs för att man skall administrativt kunna hantera den särskilda semesterlönen. Vissa förändringar i det befintliga systemet bör ske redan under sommaren 1976. Utbetalning av särskild semesterlön kan enligt statskontoret beräknas ske till närmare en miljon försäkrade under det första året och därefter årligen till ca tre miljoner försäkrade. Stora utdatavolymer kräver betydande kontrollrutiner. Effektiva bevakningsrutiner måste utvecklas. Det föreslagna systemet kommer enligt verket att medföra en ökad belastning på såväl terminalsystem som den centrala anläggningen i Sundsvall. Statskontoret framhåller att varken det tekniska ADB-systemet eller de personella resurserna för utveckling och drift f. n. är dimensionerade för att betjäna det föreslagna systemet tillsammans med övriga beslutade och planerade tillämpningar. Statskontoret framhåller vidare att en total översyn av den allmänna försäkringens m. m. behov av ADB-kapacitet f. n. görs i samarbete med RFV. Ett stort antal beslutade eller planerade system konkurrerar om tillgänglig kapacitet. Av dessa är många hårt tidsbundna och kräver en mycket hög driftsäkerhet med hänsyn till deras väsentliga betydelse för stora delar av befolkningen. Översynen och bedömningarna beräknas vara genomförda under innevarande budgetår. Statskontoret säger sig som redan nämnts, i avvaktan på denna översyn inte vara berett att nu uttala sig om förutsättningarna att lägga det föreslagna systemet till RFV:s dataanläggning, även om bl. a. det nära sambandet med sjukförsäkrings-systemet talar för en koppling till det befintliga ADB-systemet för den allmänna försäkringen. Med hänsyn till pågående översyn av maskinbehovet för den allmänna försäkringen samt det omfattande och tids-

krävande utvecklingsarbete som krävs för ett genomförande av förslaget på avsett sätt anser statskontoret, att systemet för att administrera den särskilda semesterlönen bör genomföras tidigast den 1 januari 1978. Resurser för utvecklingsarbetet förutsätts därvid stå till förfogande redan under innevarande år.

Andra remissinstanser behandlar ikraftträdande frågan från bl. a. ekonomiska utgångspunkter. *Postverket* anför att reformen av samhälls-ekonomiska skäl inte bör genomföras redan den 1 januari 1977. *Länsstyrelsen i Malmöhus län* är tveksam till bl. a. om man redan under våren 1976 bör ta ställning till reformens genomförande vid föreslagen tidpunkt. Länsstyrelsen anför i denna del:

Om semesterförlängningen skall träda i kraft vid årsskiftet 1976/77 innebär detta, enligt hittillsvarande praxis, att en del av det utrymme som vid löneförhandlingarna inför nästa avtalsperiod kan komma att stå till förfogande för förbättring av löne- och anställningsvillkoren tas i anspråk för reformens genomförande. Med hänsyn till den ovisshet som i dagens läge råder beträffande förbättring av produktiviteten och avsättningsmöjligheterna för industrins del och den allmänna ekonomiska utvecklingen i vårt land och hos våra viktigaste handelspartners synes starkt kunna ifrågasättas lämpligheten av att nu till någon del disponera det totalutrymme, som kan komma att stå till förfogande vid löneförhandlingarna inför nästa avtalsperiod. Enligt länsstyrelsens uppfattning talar vägande skäl snarare för att man skjuter värderingen av detta totalutrymme, dess disposition och därmed sammanhängande frågor till längre fram i höst, då en säkrare överblick av utvecklingen bör vara möjlig. Länsstyrelsen, som i princip är positiv till införande av en femte obligatorisk semestervecka, anser således att ställningstagandet till tidpunkten för reformens ikraftträdande bör anstå till i höst.

SAF och *SHIO* menar att ekonomiskt utrymme saknas för en semesterreform redan 1977. *SAF* framhåller, mot bakgrund av särskilt redovisade beräkningar, att en semesterreform enligt de regler som har föreslagits innebär en ytterligare ökning av arbetsgivarens kostnader motsvarande 3,5—4 % av lön för arbetad tid. Läggs denna ökade kostnad till de beräknade ökade arbetsgivaravgifterna — av *SAF* uppskattade till 6 % — skulle företagen genom politiska beslut fr. o. m. 1977 belastas med en kostnadsstegring av storleksordningen 9,5—10 %. Beräknar man att löneglidningen över hela arbetsmarknaden blir av storleksordningen 2 %, skulle kostnaderna för arbetskraften utan någon som helst avtalsrörelse stiga med 12 %. Det är enligt *SAF* inte nödvändigt att närmare utveckla vad en sådan förändring skulle betyda i fråga om påverkan på priser och levnadskostnader, konkurrenskraft i förhållande till andra länder eller möjligheterna att vid sidan av de angivna förändringarna diskutera ytterligare förbättringar genom förhandlingar.

Även andra aspekter än kostnadsaspekterna bör enligt *SAF* föranleda att reformen skjuts på framtiden. Kommittéförslaget kan inte leda till lagstiftning vid någon tidigare tidpunkt än hösten 1976. En mycket kort

tid skulle sålunda förflyta mellan lagens antagande och ikraftträdande, om det senare bestämdes till den 1 januari 1977. Detta är enligt föreningen inte acceptabelt, eftersom parterna måste få tillräckligt utrymme för anpassning till lagstiftningen. Till detta kommer att hösten 1976 också behövs för att parterna skall förbereda sig för den stora arbetsrättsreform som är bestämd att träda i kraft den 1 januari 1977.

Även flera andra remissinstanser understryker behovet av tillräcklig tid för avtalsanpassning, information och utbildning med anledning av semesterreformen. *SFO* anser att det av sådana skäl allvarligt bör övervägas att senarelägga lagens ikraftträdande. *KAB* anser det nödvändigt med en framflyttning av ikraftträdandet med hänsyn till att arbetsmarknadsparterna under 1976 dessutom har krävande informations- och förhandlingsuppgifter med anledning av arbetsrättsreformen. Även enligt *AMS* och *KFO* talar föreliggande informationsbehov för en framflyttning av ikraftträdandet. *AMS* pekar i detta sammanhang på att kändomen om gällande semesterlag är bristfällig bl. a. inom branscher som domineras av småföretag. Arbetsförmedlingskontoren har enligt styrelsen i stor omfattning fått biträda med upplysning angående semestervillkor och annat som sammanhänger med semesterrätten för nytillträdande grupper eller sökande som ej är medlem i facklig organisation. Mot bakgrund av dessa erfarenheter finner styrelsen det viktigt att informationsfrågorna ägnas särskild uppmärksamhet vid ikraftträdandet av ny semesterlagstiftning. *FFO* bedömer det inte vara realistiskt att med så kort förberedelse tid som till den 1 januari 1977 genomföra en så omfattande reform som förslaget innebär. *Försäkringskassaförbundet* framhåller att en reform av denna omfattning kräver god tid för administrativa förberedelser och utbildning av personalen. Härtill kommer att semesterfrågan är en helt ny uppgift för kassorna, varför utbildningsinsatserna måste bli mer omfattande än vanligt. Med tanke på övriga förändringar som inom en nära framtid sker hos försäkringskassorna (sänkt pensionsålder, delpension, värnpliktersättning, bidragsförskott m. m.) är förbundet tveksamt i fråga om tidpunkten den 1 januari 1977. Man förordar att genomförandet uppskjuts åtminstone till den 1 maj 1977, dvs. tidpunkten för intjänandeårets början.

TCO och *SACO/SR* förordar däremot ikraftträdande den 1 januari 1977. *TCO* framhåller att en förlängning av semestern med en vecka innebär en jämförelsevis liten reduktion av den totala årsarbetstiden, nämligen omkring 2 %. Med hänsyn till att det framlagda förslaget enligt *TCO*:s mening endast i ringa grad inkräktar på andra angelägna reformer anser *TCO* att det bör genomföras redan 1977.

Slutligen bör nämnas att några remissinstanser tar upp frågan om fortsatt utredningsarbete på semesterlagstiftningens område. *Socialstyrelsen* anser det vara en svaghet i det nu aktuella förslaget att semesterförmånerna i så hög grad knyts till viss arbetsgivare och vid byte av

anställning utgår endast i form av ekonomisk ersättning. Detta gäller också för dem som tar ledigt för studier eller vård av barn. Styrelsen anser därför starka skäl tala för att det fortsatta arbetet inriktas på att bygga upp en fond för administration av all semesterlön. I det sammanhanget bör undersökas om någon form av minimisemesterlön kan införas. Denna bör enligt styrelsen vara mera knuten till familjestrukturen än till arbetstagarens inkomst. Om man vill göra arbetstagarna mindre beroende av byte av anställning när det gäller semesterlönen samt lösa frågorna om minimisemesterlön och förstärkt semesterlön kan detta enligt RFV knappast ske på annat sätt än genom att arbetsgivarna får ett kollektivt ansvar för semesterlönen. Detta i sin tur kan ske genom att semesterrätten konstrueras som en allmän socialförsäkring med arbetsgivaravgifter. RFV anser att dessa frågor bör utredas. LO anser det angeläget att semesterkommittén får fortsätta sitt arbete och avge förslag om en hela arbetsmarknaden omfattande semesterlönefond. Därigenom skulle flera av de frågor som kommittén inte har lyckats klara att bringas till en lösning. Det rör sig om sådana frågor som den om rätten att få räkna arbetslöshet som semestergrundande frånvaro, förstärkt semesterlön vid semesterledighet och frågan om att komma i åtnjutande av hopsparat semester vid byte av anställning. I detta sammanhang bör enligt LO också frågan om rätt för arbetstagaren till ränta på intjänad semesterlön utredas. Flera av LO:s förbund, däribland *Svenska byggnadsarbetareförbundet*, *Försäkringsanställdas förbund*, *Handelsanställdas förbund*, *Svenska metallindustriarbetareförbundet* och *Svenska pappersindustriarbetareförbundet* framhåller att ett skyndsamt utredningsarbete i syfte att åstadkomma en generell semesterfond är angeläget.

*Bilaga 3**Det remitterade förslaget***1 Förslag till****Semesterlag**

Häriigenom föreskrives följande.

Inledande bestämmelser

1 § Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt denna lag. Sådana förmåner är semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

2 § Avtal är ogiltigt i den mån det innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag upphäves eller inskränkes. Detta gäller dock ej, om annat framgår av lagen.

Avvikelse från 3, 9, 11, 16, 22, 23, 26, 29 och 30 §§ får göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet. Arbetsgivare, som är bunden av sådant kollektivavtal eller av kollektivavtal om avvikelse från 12, 19 eller 20 §, får i angivna hänscenden tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

Arbetstagare får avstå från rätt till semesterledighet som ej är förknäad med semesterlön.

3 § Med semesterår avses tiden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Motsvarande tid närmast före ett semesterår kallas intjänandeår.

Rätt till semesterledighet och semesterlön

4 § Arbetstagare har rätt till tjugofem dagars semesterledighet varje semesterår utom i fall som avses i 5 och 27 §§.

Under semesterledighet skall arbetstagare ha semesterlön i den mån han har tjänat in sådan under intjänandeåret.

5 § Arbetstagare som anställles för viss tid, viss säsong eller visst arbete saknar rätt till semesterledighet, om ej anställningsavtalet avser eller anställningen varar längre tid än tre månader, men äger rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren.

Under det semesterår då arbetstagare anställles har han rätt till tio semesterdagar, om anställningen börjar efter den 31 juli, och till fem semesterdagar, om den börjar efter den 30 september.

Om förlängd semesterledighet finns bestämmelser i lagen (1963: 115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

6 § Arbetstagare som byter anställning har rätt till semesterledighet i den nya anställningen endast i den mån han icke redan har fått sådan ledighet.

7 § Semesterdagar med semesterlön utgör så stort antal av semesterdagarna enligt 4 § som svarar mot den del av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren har innehaft anställning hos arbetsgivaren. Arbetsdag då arbetstagaren har varit frånvarande utan lön inräknas i anställningstiden endast om fråga har varit om semesterledighet eller ledighet som enligt 17 § är semesterlönegrundande.

Vid beräkning enligt första stycket anges del av intjänandeåret i antal dagar. Uppstår vid beräkning av antalet semesterdagar med semesterlön brutet tal, avrundas detta till närmast högre hela tal.

Av semesterdagar som utlägges under visst semesterår skall, om ej annat avtalas, dagar som är förenade med semesterlön utgå först.

8 § Arbetstagare är skyldig att på begäran lämna arbetsgivaren besked i vad mån han önskar få ut semesterledighet, som ej är förenad med semesterlön, eller avstå från sådan ledighet. Besked behöver ej lämnas innan arbetstagaren har fått veta, hur många semesterdagar utan lön han har eller kan beräknas få rätt till.

Har semesterledighet utan lön lagts ut med anledning av arbetstagarens besked enligt första stycket, får arbetstagaren ej senare avstå från ledigheten utom i fall som avses i 13 §.

Beräkning av semesterledighet

9 § Semesterledighet beräknas i hela dagar. Lördag och söndag räknas ej som semesterdagar. Lördag, som ej är arbetsfri dag, räknas dock som semesterdag, om arbetstagaren i anslutning till lördagen får ut högst tre andra semesterdagar.

Arbetstagare som arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar har rätt till ledighet från sådant arbete under semesterledigheten samt antingen omedelbart före eller omedelbart efter denna. Har i fall som nu avses arbetstagaren ledighet av motsvarande omfattning veckodag som ej är lördag eller söndag och infaller den under semesterledigheten, räknas den som semesterdag.

Med söndag jämställs helgdag samt påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Förläggning av semesterledighet

10 § Angående förläggningen av semesterledighet kan träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna. I fråga om arbetstagare för vilken sådant avtal icke har träffats är arbetsgivare skyldig att förhandla om ledighetens förläggning enligt 11, 13 och 14 §§ lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet. Om arbetstagaren icke företrädes av förhandlingsberättigad organisation eller om sådan organisation icke önskar förhandla, skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning. Kan överenskommelse om förläggning av semesterledighet ej uppnås, bestämmer arbetsgivaren om förläggningen.

11 § Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller företrädare för honom, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Under rättelsen skall lämnas senast två månader före ledighetens början. När särskilda skäl föreligger får den lämnas senare, dock minst en månad före ledighetens början.

12 § Om ej annat har avtalats, skall semesterledigheten förläggas så, att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni—augusti. Även utan stöd av avtal får sådan semesterperiod förläggas till annan tid, när särskilda skäl föranleder det.

13 § Beslutar arbetsgivare om permittering som arbetstagare ej hade anledning räkna med då han lämnade besked enligt 8 §, har arbetstagaren rätt att avstå från utlagd semesterledighet, som ej är förenad med semesterlön, i den mån ledigheten sammanfaller med permitteringsperioden. Detta gäller dock endast om han underrättar arbetsgivaren senast två veckor före semesterledighetens början. Får arbetstagaren först senare kännedom om permitteringen, har han rätt att avstå från ledigheten genom att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren. Har semesterledigheten då inletts, upphör ledigheten med utgången av den dag då arbetsgivaren underrättades.

14 § Semesterledighet får ej utan arbetstagarens medgivande förläggas till uppsägningstid. Infaller uppsägningstid helt eller delvis under redan utlagd semesterledighet, skall semesterledighetens förläggning i samma mån upphävas, om arbetstagaren begär det.

Första stycket gäller ej i den mån uppsägningstiden överstiger sex månader.

15 § Infaller under semesterledigheten dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete på grund av sjukdom eller dag som är semesterlönegrundande enligt 17 § första stycket 2—6 skall, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådan dag ej räknas som semesterdag.

Semesterdagar som återstår på grund av att första stycket har tillämpats skall utgå i ett sammanhang, om arbetstagaren ej medger annat.

Beräkning av semesterlön

16 § Semesterlönen utgör tolv procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

Vid beräkning av lönen under intjänandeåret skall i lönesumman ej inräknas semesterlön eller permitteringslön med anledning av drifts-uppehåll för samtidig semester. I lönesumman skall ej heller inräknas ersättning som har utgått för dag, då arbetstagaren helt eller delvis har haft sådan ledighet från arbetet som är semesterlönegrundande enligt 17 §. För varje sådan dag skall arbetsinkomsten i stället ökas med ett belopp, motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen under övrig tid av intjänandeåret. Har arbetstagaren då ej haft någon inkomst i anställningen, skall semesterlönen beräknas med hänsyn till den inkomst som det kan antagas att han skulle ha haft, om han under denna tid hade arbetat för arbetsgivarens räkning.

17 § Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

1. ledighet på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar eller om frånvaron beror på arbets-skada,

2. ledighet enligt lagen (1976: 280) om rätt till föräldraledighet, dels i samband med barns födelse eller adoption i den mån frånvaron icke överstiger 120 eller, för ensamstående förälder, 180 dagar, dels vid tillfälligt vård av barn,

3. ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetstagar-
aren är berättigad till ersättning enligt lagen (1956: 293) om ersättning åt smittbärare, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

4. ledighet för utbildning, som ej enligt annan lag medför rätt till semesterlön, om arbetstagar-
aren erhåller timstudiestöd, inkomstbidrag eller vuxenstudiebidrag enligt studiestödslagen (1973: 349) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

5. ledighet på grund av sådan i 27 § värnpliktslagen (1941: 967) eller med stöd därav föreskriven tjänstgöring om högst 60 dagar, som ej är beredskapsövning och ej heller direkt ansluter sig till grundutbildning, eller ledighet på grund av motsvarande vapenfri tjänst, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar eller

6. ledighet på grund av att arbetstagar-
aren efter det kalenderår då han har fyllt tjugotvå år fullgör tjänstgöring i civilförsvaret på annan tid än då civilförvarsberedskap råder eller beredskapsövning får anordnas vid krigsmakten, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar.

Vid tillämpning av första stycket 1 skall frånvaro under de första 90 dagarna av frånvaroperiod ej i något fall anses bero på arbetsskada. Har arbetstagar-
aren av anledning som anges i första stycket 1 varit oavbrutet frånvarande från arbetet under två hela intjänandeår, grundar där-
efter infallande dag av frånvaroperioden icke rätt till semesterlön.

I frånvaroperiod som avses i första stycket inräknas även dagar under perioden då arbetstagar-
aren icke skulle ha utfört arbete.

Sparande av semesterledighet och semesterlön

18 § Arbetstagar-
aren, som under ett semesterår har rätt till mer än tjugio semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera till ett senare semesterår.

Sparad semesterdag skall läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades.

Semesterdagar får icke sparas under semesterår då arbetstagar-
aren får ut semesterdag, som har sparats från tidigare år.

19 § Vill arbetstagar-
aren spara semesterdagar eller vill han taga i anspråk sparade semesterdagar i anslutning till semesterledigheten i övrigt, skall han underrätta arbetsgivaren i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestämmas. Underrättelse behöver dock icke lämnas förrän arbetstagar-
aren har fått veta, hur många semesterdagar med lön han har eller kan beräknas få rätt till. Arbetstagar-
aren, som vill taga i anspråk sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledig-

heten i övrigt, skall meddela arbetsgivaren detta senast tre månader i förväg.

Vad i första stycket sägs gäller endast i den mån ej annat har avtalats.

20 § Sparade semesterdagar skall förläggas till det semesterår som arbetstagaren väljer. Detta gäller dock ej om annat har avtalats eller särskilda skäl föreligger mot att semesterdagarna förläggas till det året.

Önskar arbetstagare samtidigt få ut minst fem sparade semesterdagar, skall dessa och hela semesterledigheten för semesteråret utgå i en följd, om ej annat har avtalats.

21 § Har arbetstagare, som har sparat semesterdagar enligt 18 §, övergått till anställning hos annan arbetsgivare inom samma koncern, har han rätt att få ut sparade sådana dagar hos den nye arbetsgivaren.

22 § Semesterlönen för varje sparad semesterdag utgör, om ej annat följer av 23 §, 0,48 procent av summan av

1. den lön i anställningen som har förfallit under intjänandeåret närmast före det semesterår, då de sparade semesterdagarna uttages, dock frånsett lön för tid då arbetstagaren har varit helt eller delvis frånvarande från arbetet, samt

2. ett beräknat inkomstbelopp för de dagar under samma intjänandeår då arbetstagaren har varit helt eller delvis frånvarande från arbetet av annan anledning än semester eller permittering vid driftsuppehåll för samtidig semester.

Beräkning av underlag för semesterlön som avses i första stycket 2 sker enligt grunderna för 16 § andra stycket tredje och fjärde meningarna.

23 § Semesterlön enligt 22 § skall beräknas som om arbetstagaren under där avsett intjänandeår varit anställd med samma andel av full arbetstid som under det eller de intjänandeår, då rätt till semesterlön för de sparade semesterdagarna förvärvades.

Särskilda bestämmelser om semesterlön

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

25 § Arbetstagare, som får fri kost i arbetsgivarens hushåll, har rätt till skälig kotersättning för de dagar under semesterledigheten då förmånen ej har utnyttjats till någon del.

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

27 § Arbetstagare, som utför arbetet i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det icke kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande, är berättigad till särskild semesterlön med tolv procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

Beräkning av lönen under intjänandeåret skall ske med motsvarande tillämpning av 16 § andra stycket. Vad där föreskrives angående semesterlönegrundande frånvaro skall dock tillämpas med avseende på kalendervecka, om ej annan tidsperiod överenskommes. Även 24 och 25 §§ äger motsvarande tillämpning.

Särskild semesterlön skall betalas ut senast den 30 juni näst efter intjänandeårets utgång eller, om intjänandeåret löper ut efter den 30 april, senast två månader efter dess utgång.

Semesterersättning

28 § Upphör arbetstagare att vara anställd hos arbetsgivaren innan han har erhållit den semesterlön som han har tjänat in, skall arbetsgivaren i stället erhålla semesterersättning, i den mån ej annat följer av 21 eller 31 §.

Motsvarande skall gälla om arbetstagares anställningsvillkor ändras så, att semesterledighet med semesterlön skall utgå redan under intjänandeåret. I sådant fall skall bestämmelserna om semesterersättning tillämpas som om anställningen upphört vid den tidpunkt från vilken de nya anställningsvillkoren skall gälla.

Om semesterersättning i visst annat fall föreskrives i 5 §.

29 § Semesterersättning bestämmes enligt grunderna för beräkning av semesterlön. För arbetstagare, som har rätt till fri kost i arbetsgivarens hushåll, skall kostersättning dock utgå endast för det antal dagar för vilka semesterersättning skall beräknas.

För sparade semesterdagar skall semesterersättning beräknas som om de hade tagits ut under det semesterår då anställningen upphörde.

Har arbetstagare mottagit semesterlön i förskott, minskas semesterersättningen med sådan semesterlön. Detta gäller dock ej, om den förskottsvis erhållna semesterlönen har utgått mer än fem år före anställningens upphörande eller om anställningen har upphört på grund av

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

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

Möter hinder mot att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande, skall den betalas ut inom en vecka efter det hindret upphörde.

Övergång av företag

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

Skadestånd

32 § Arbetsgivare som bryter mot denna lag skall till arbetstagaren utge, förutom den semesterlön eller semesterersättning vartill arbetstagaren kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada.

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

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

Preskription

33 § Arbetstagare som vill fordra semesterlön, semesterersättning eller skadestånd enligt denna lag skall väcka talan därom inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha erhållit den förmån till vilken anspråket hänför sig. Försummar han det, är rätten till talan förlorad.

Rättegång

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

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 1978, då lagen (1963: 114) om semester upphör att gälla. Semesterledighet enligt den nya lagen utgår dock först under semesteråret den 1 april 1978—den 31 mars 1979, om ej annat överenskommes.

2. Äldre lag äger fortsatt giltighet

a) i fråga om semesterförmån, som har tjänats in före ikraftträdandet och som utgår tiden den 1 januari—den 31 mars 1978,

b) i fråga om beräkning av semesterlön och semesterersättning som har tjänats in under år 1977 och skall utgå under semesteråret den 1 april 1978—den 31 mars 1979.

3. Under semesteråret den 1 april 1978—den 31 mars 1979 utgår, förutom semesterlön eller semesterersättning enligt 2 b, semesterlön eller semesterersättning som har tjänats in under tiden den 1 januari—den 31 mars 1978. För samma semesterår skall vid tillämpningen av 7 § tiden den 1 januari 1977—den 31 mars 1978 betraktas som intjänandeår.

4. Kollektivavtal, som har ingåtts före den 1 januari 1978 och innefattar sämre förmåner för arbetstagare än som följer av den nya lagen, är i sådan del utan verkan. Har avtalet tillkommit för att utgöra avvikelse från viss regel i den nya lagen, beträffande vilken denna medger att avvikelse överenskommes, och har avtalet träffats i den ordning lagen anger, gäller dock avtalet i den delen.

Vad som sagts i första stycket inverkar ej på giltigheten av avtalsföreskrifter i hänseenden som anges under 2.

5. Bestämmelserna under 4 gäller i tillämpliga delar även i fråga om avtal som ej är kollektivavtal.

2 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1963: 115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete

Härigenom föreskrives att 1 och 3 §§ lagen (1963: 115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Semester, vartill rätt förvärvat enligt lagen om semester, skall utgå med tre dagar för varje kalendermånad av kvalifikationsåret, under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning å minst femton dagar utfört radiologiskt arbete, vari arbetstagaren utsatts för joniserande strålning i sådan utsträckning, att menlig inverkan därav kan befaras.

Med avseende å semester, som utgår enligt första stycket, skola bestämmelserna i 7 § andra och tredje styckena lagen om semester äga motsvarande tillämpning. Därvid skall iakttagas,

1) att dag, varunder arbetstagaren åtnjuter semester, må räknas honom till godo för erhållande av förhöjt antal semesterdagar endast efterst han omedelbart före och efter semestern utfört arbete, som avses i denna lag, samt

2) att dag, varunder arbetstagaren varit frånvarande från arbetet av anledning, varom förmäles

Föreslagen lydelse

1 §¹

Arbetstagare som för arbetsgivarens räkning utför radiologiskt arbete, vari arbetstagaren utsättes för joniserande strålning i sådan utsträckning att menlig inverkan därav kan befaras, har under villkor som föreskrives i denna lag rätt till längre semesterledighet än som följer av 4 § semesterlagen (1977: 000). För varje kalendermånad av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren har utfört sådant arbete under minst femton dagar, skall semesterledigheten påföljande semesterår förlängas med fem tolfte-dels semesterdag. Uppstår vid beräkningen brutet dagantal, skall det avrundas till närmast högre hela tal.

Med dag, under vilken utförts arbete, som avses i första stycket, jämställs

1) dag, under vilken arbetstagaren varit semesterledig, dock endast om hans arbete omedelbart före och omedelbart efter ledigheten varit sådant som avses i första stycket, samt

2) dag, under vilken arbetstagaren haft ledighet som är semesterlönegrundande enligt 17 § se-

¹ Senaste lydelse 1964: 101.

Nuvarande lydelse

i 7 § andra stycket b)—e) lagen om semester, icke må räknas arbetstagaren till godo för erhållande av förhöjt antal semesterdagar därest, av annan orsak än driftsuppehåll för samtidig semester, arbete, som avses i denna lag, uppenbarligen icke kunnat beredas honom å sådan dag.

Föreslagen lydelse

mesterlagen, dock ej om arbete, som avses i första stycket, uppenbarligen icke kunnat beredas honom sådan dag och anledningen härtill varit annan än driftsuppehåll för samtidig semester.

För varje semesterdag som tillkommer enligt första stycket utgår semesterlön med 0,48 procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen, beräknad enligt 16 § semesterlagen.

3 §

Om semester, som utgår med tillämpning av denna lag, gäller i övrigt vad i lagen om semester är stadgat.

Om semester för arbetstagare som avses i denna lag gäller i övrigt vad i semesterlagen (1977: 000) är stadgat.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1978.

Beträffande förlängning av semester under semesteråret den 1 april 1978—den 31 mars 1979 skall de nya bestämmelserna tillämpas, med iakttagande av att tiden den 1 januari 1977—den 31 mars 1978 betraktas som intjänandeår. I övrigt skall, i den mån enligt övergångsbestämmelserna till semesterlagen (1977: 000) äldre bestämmelser i lag eller avtal skall äga fortsatt giltighet, detsamma gälla på förevarande lags tillämpningsområde.

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

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

Nuvarande lydelse

Allmän förmånsrätt följer där-
efter med arbetstagares fordran
på sådan lön eller annan ersättning
på grund av anställningen som ej
förfallit till betalning tidigare än

*Föreslagen lydelse*12 §¹

Allmän förmånsrätt följer där-
efter med arbetstagares fordran på
sådan lön eller annan ersättning
på grund av anställningen som ej
förfallit till betalning tidigare än

¹ Senaste lydelse 1975: 1248.

Nuvarande lydelse

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 jämföras 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.

Föreslagen lydelse

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 uppsägningstiden är förenad med förmånsrätt skall med samtidig inkomst i annan anställning jämföras 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 intjänandeåren. Förmånsrätten gäller även inestående semesterlön eller semesterersättning för semesterledighet som har sparats i den utsträckning 18 § semesterlagen (1977: 000) medger.

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 tryggnad 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 1978.

Äldre bestämmelser gäller i fråga om förmånsrätt för fordran i konkurs på grund av ansökan som har gjorts före ikraftträdandet.

LAGRÅDET

Utdrag
PROTOKOLL
vid sammanträde
1977-02-04

Närvarande: justitierådet Hult, regeringsrådet Simonsson, justitierådet Mannerfelt, justitierådet Welamson.

Regeringen har den 9 december 1976 på hemställan av statsrådet Ahlmark beslutat inhämta lagrådets yttrande över förslag till

1. semesterlag

2. lag om ändring i lagen (1963: 115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete

3. lag om ändring i förmånsrättslagen (1970: 979).

Förslagen, som finns bilagda detta protokoll, har inför lagrådet föredragits av hovrättsassessorn Gerhard Wikrén.

Förslagen föranleder följande yttrande av lagrådet:

1. Förslaget till semesterlag

2 §

I paragrafens tredje stycke har upptagits en föreskrift om rätt för arbetstagare att avstå från semesterledighet, som ej är förenad med semesterlön. En bestämmelse av dylik innebörd synes emellertid böra komma in i lagtexten först efter det att det framgått, att semesterledighet utan semesterlön förekommer. Med hänsyn härtill förordar lagrådet, att 2 § tredje stycket flyttas till 4 § och där upptas som ett tredje stycke.

3 §

Bestämmelserna i 9 § bygger på en innebörd av begreppet semesterledighet, enligt vilken omfattningen av sådan ledighet icke behöver sammanfalla med vare sig antalet semesterdagar som arbetstagaren tar ut eller med det antal dagar under vilka han åtnjuter sammanhängande ledighet när han tar ut en eller flera semesterdagar. Således skall exempelvis ett även eljest arbetsfritt veckoslut, som omges av dagar under vilka arbetstagaren har semester, inräknas i semesterledigheten vid beräkning av dess omfattning enligt 9 §, medan motsatsen normalt är fallet beträffande veckoslut av dylikt slag, som infaller i början och/eller slutet av en sammanhängande ledighet, vari en eller flera semesterdagar ingår. Närmare bestämt synes förslagets ståndpunkt vara den, att såsom semesterledighet skall anses enstaka semesterdagar och period av semesterdagar jämte i 9 § angivna arbetsfria dagar, vilken börjar och

slutar med semesterdag. Enligt lagrådets mening är det, företrädesvis för den rätta tillämpningen av 9 §, angeläget att en häremot svarande definition av begreppet semesterledighet upptas i lagtexten. Definitionen bör lämpligen placeras såsom ett andra stycke i förevarande paragraf och ges följande lydelse:

”Såsom semesterledighet skall anses ledighet enstaka semesterdagar och period av semesterdagar jämte i 9 § angivna arbetsfria dagar, vilken börjar och slutar med semesterdag.”

4 §

Av vad lagrådet anfört under 2 § framgår, att ett tredje stycke bör fogas till 4 §.

5 §

Den föreslagna paragrafens första stycke gäller arbetstagare som anställs för viss tid, viss säsong eller visst arbete. Sådana arbetstagare föreslås få rätt till semesterledighet endast om anställningsavtalet avser eller anställningen varar längre tid än tre månader. Är fråga om en anställningstid av tre månader eller mindre skall arbetstagaren ha rätt till semesterersättning men ej till semesterledighet.

Den nu berörda bestämmelsen för med sig att semesterersättning skall utgå även för synnerligen kortvariga anställningar, liksom för anställningar som visserligen har ett par månaders varaktighet men som gäller en arbetstid av måhända ett fåtal timmar per vecka (städning, barnpassning, gräsklippning o. dyl.). Häremot synes i och för sig intet vara att invända. Det är emellertid enligt lagrådets mening antagligt, att vid anställningar som avses ha kort varaktighet och bli föga omfattande det vederlag varom parterna överenskommer normalt tänkes inbegripa samtliga förmåner som skall utgå till arbetstagaren. För många torde det således te sig överraskande om det vid helt kortvariga arbeten, utförda mot i förväg överenskommet vederlag, skulle efter arbetets slut uppkomma fråga om att dessutom ett 12-procentigt tillägg, utgörande semesterersättning, skulle utgå. Det synes också olyckligt, om det i dylika situationer skulle vara helt avgörande huruvida den som har utfört arbetet varit att betrakta som arbetstagare eller som uppdragstagare (självständig företagare). Sådana gränsdragningsfrågor skulle med förslagets uppläggning säkerligen bli mycket vanliga och försaka avsevärda bekymmer vid kortvariga arbeten av här berörd art.

Mot bakgrunden av det anförda anser lagrådet, att man bör överväga en ordning som i görlig mån förebygger tvister i nu ifrågavarande hänseenden. En sådan ordning kan lämpligen åstadkommas genom att förevarande paragraf kompletteras med en presumptionsregel av innebörd att vid arbeten som avsetts bli kortvariga och föga omfattande vederlaget förutsätts inbegripa semesterersättning, om ej annat framgår av

omständigheterna. Var gränsen skall gå för en sådan presumptionsregels tillämpningsområde kan vara föremål för delade meningar. Förslagsvis kan gränsen dras vid en avsedd arbetstid om högst 60 timmar under en tidrymd av högst tre månader. Under regeln skulle då hänföras exempelvis fall, där anställningstiden tänkts vara ungefärligen en och en halv vecka, och fall, där någon anställts för att under en tremånadersperiod arbeta en halv arbetsdag i veckan. Såsom tidigare antytts är syftet med den förordade presumptionsregeln inte att beröva arbetstagare i kortvariga anställningsförhållanden förmånen av semesterersättning. Regeln bör få den effekten, att i sådana fall semesterersättning inräknas i det vederlag som överenskommes för arbetet.

Vill arbetstagaren i nu åsyftade fall göra gällande att utöver avtalat vederlag skall utgå ett 12-procentigt tillägg, utgörande semesterersättning, blir det hans sak att visa, att vederlaget avsetts ej inbegripa semesterersättning. Härvidlag är naturligtvis bland annat storleken av det avtalade vederlaget av betydelse. Om exempelvis vederlaget överenskommits med ledning av kollektivavtal och ej överstiger däri fastställd ersättning, synes detta således kunna utgöra tillräckligt stöd för antagande, att semesterersättning ej avsetts vara inbegripen i vederlaget.

Presumptionsregeln får naturligen betydelse i första hand med avseende på sådana anställningar som enligt paragrafen ej berättigar till semesterledighet. Den kan emellertid också bli tillämplig i andra fall, nämligen då en anställning mot vad som från början avsetts har kommit att vara längre än tre månader. För sådana fall torde arbetsgivaren utan hinder av 26 § vara berättigad att från semesterlön, som han kan ha att utge i samband med semesterledighet, avräkna vad han tidigare har utbetalat såsom semesterersättning (jfr specialmotiveringen till 30 §).

I den föreslagna paragrafens andra stycke regleras antalet semesterdagar, när arbetstagaren anställs efter den 31 juli eller efter den 30 september. Då denna föreskrift gäller för anställningar i allmänhet, synes den lämpligen böra inleda paragrafen såsom ett första stycke.

Lagrådet föreslår, att paragrafen ges följande lydelse:

”Under det semesterår då arbetstagare anställs har han rätt till tio semesterdagar, om anställningen börjar efter den 31 juli, och till fem semesterdagar, om den börjar efter den 30 september.

Arbetstagare som anställs för viss tid, viss säsong eller visst arbete saknar rätt till semesterledighet, om ej anställningsavtalet avser eller anställningen varar längre tid än tre månader, men äger rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren.

Vederlag för arbete, som har avsetts skola pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, förutsättes inbegripa semesterersättning, om ej annat framgår av omständigheterna.

Om förlängd semesterledighet finns bestämmelser i lagen (1963: 115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.”

9 §

Enligt paragrafens första stycke räknas lördag och söndag ej som semesterdagar. Ett undantag föreskrivs dock i fråga om lördag, som ej är arbetsfri dag. Sådan lördag skall nämligen räknas som semesterdag, om arbetstagaren i anslutning till lördagen får ut högst tre andra semesterdagar. Av specialmotiveringen till det remitterade förslaget framgår, att undantagsbestämmelsen är avsedd att hindra missbruk till arbetstagarens förmån av huvudregeln beträffande lördagar. Vad i detta sammanhang anförs gäller emellertid i motsvarande mån söndag, som ej är arbetsfri dag. Enligt lagrådets mening bör därför undantagsbestämmelsen — vars närmare placering i paragrafen behandlas här nedan — utvidgas till att gälla även sådan söndag.

Med söndag jämställs enligt tredje stycket i paragrafen helgdag samt påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton. I specialmotiveringen uttalas, att det inte kan anses stridande mot lagen att en person med lördags- eller söndagsarbete efter överenskommelse får räkna enstaka sådana dagar som semesterdagar eller byta ut en helgdag mot en semesterdag, om han annars skulle vara skyldig att arbeta på helgdagen. Med den nyss förordade utvidgningen av undantagsbestämmelsen i första stycket får en sådan lagtillämpning — som eljest kan förefalla tveksam såvitt avser söndagar och med dem jämställda helgdagar och helgdagsaftnar — direkt stöd i lagtexten.

Arbetstagare som arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar har enligt första meningen i paragrafens andra stycke rätt till ledighet från sådant arbete dels under semesterledigheten och dels antingen omedelbart före eller omedelbart efter denna. Av den nyss behandlade undantagsbestämmelsen följer emellertid, att sådan under semesterperiod utgående ledighet förutsätter att semesterledigheten omfattar en period av minst fem dagar; eljest skulle undantagsbestämmelsen till väsentlig del förlora sitt innehåll. Men inte heller ledighet från lördags- eller söndagsarbete omedelbart före semesterledigheten eller omedelbart efter denna synes böra utgå i anslutning till helt korta semesterperioder eller enstaka semesterdagar. Även härvidlag synes lämpligen kunna krävas, att semesterledigheten omfattar minst fem dagar. Omfattar semesterledigheten detta minimimått, förutsättes då att den är förlagd till måndag—fredag för att arbetstagaren skall komma i åtnjutande av frihet från lördags- eller söndagsarbete omedelbart före eller efter semesterledigheten.

Såsom framgår av vad lagrådet anförts vid 3 § avses med "semesterledigheten" i andra stycket en tidsperiod, som börjar och slutar med semesterdag. Det remitterade förslaget torde emellertid åsyfta, att det krav som innefattas i ordet "omedelbart" skall anses vara uppfyllt, även om mellan en lördag som skulle ha utgjort arbetsdag och semesterledigheten ligger en arbetsfri söndag eller omvänt mellan semesterperioden och en följande söndag som skulle ha utgjort arbetsdag ligger en

arbetsfri lördag. Denna innebörd i förslaget skulle komma till uttryck i lagtexten, om däri angavs att arbetstagare som arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar har rätt till ledighet under motsvarande tid av veckoslut som infaller antingen omedelbart före semesterledigheten eller omedelbart efter denna.

Har i fall som avses i andra styckets första mening arbetstagaren ledighet av motsvarande omfattning veckodag, som ej är lördag eller söndag, och infaller den under semesterledigheten, skall den enligt styckets andra mening räknas som semesterdag. Om första meningen begränsas till att avse semesterledighet som omfattar minst fem dagar, kommer motsvarande begränsning att gälla i andra meningen. En sådan ordning är enligt lagrådets uppfattning också materiellt tillfredställande. Vid semesterledighet, som avses i den förut berörda undantagsbestämmelsen och alltså omfattar högst fyra dagar, bör nämligen inte både lördag eller söndag och däremot svarande arbetsfri vardag inräknas i semesterledigheten. En uttrycklig regel härom bör ges i anslutning till undantagsbestämmelsen. Denna synes för övrigt komma till klarare uttryck, om den upptages i ett särskilt stycke som införs efter det föreslagna andra stycket.

Med den av lagrådet förordade utformningen av 3 § andra stycket och av förevarande paragraf kommer otvetydigt att framgå, att beräkningen av semesterledigheten skall ske kalendariskt men att man vid beräkning av antalet semesterdagar bortser från lördagar och söndagar samt med söndagar jämställda helgdagar och helgdagsaftnar. Endast när sådan dag eljest skulle ha varit arbetsdag och semesterledigheten omfattar högst fyra dagar, räknas den som semesterdag. Arbetsfri dag, som infaller under semesterledigheten, räknas då å andra sidan inte som semesterdag.

Lagrådet föreslår, att 9 § ges följande avfattning:

”Semesterledighet beräknas i hela dagar. Lördag och söndag räknas ej som semesterdagar annat än i fall som avses i tredje stycket.

Vid semesterledighet som omfattar minst fem dagar har arbetstagare, som arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut dels under semesterledigheten och dels antingen omedelbart före eller omedelbart efter denna. Har i fall som nu avses arbetstagaren ledighet av motsvarande omfattning veckodag, som ej är lördag eller söndag, och infaller den under semesterledigheten, räknas den som semesterdag.

Är arbetstagaren ledig lördag eller söndag, som annars skulle ha utgjort arbetsdag, och är fråga om kortare semesterledighet än som anges i andra stycket, räknas sådan dag som semesterdag. Arbetsfri dag skall då ej anses som semesterdag.

Med söndag jämställs helgdag samt påskafton, pingstafton, mid-sommarafton, julafton och nyårsafton.”

10 §

För den händelse kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna angående förläggning av semesterledighet ej träffats, skall enligt det remitterade förslaget primär förhandlingsskyldighet föreligga i fråga om förläggningen av varje semesterdag. Enligt lagrådets mening är en sådan ordning knappast ändamålsenlig för fall, där arbetstagare önskar att, fristående från den huvudsakliga semesterledigheten, ta ut någon enstaka semesterdag eller en helt kort semesterperiod. I sådant fall synes en skyldighet för arbetsgivaren att av eget initiativ förhandla om saken med arbetstagarens organisation framstå såsom en onödig byråkratisering och rentav kunna utgöra hinder mot att arbetstagaren får ett med kort varsel framställt önskemål tillgodosett, även om arbetsgivaren är beredd att för sin del tillmötesgå önskemålet. Lagrådet anser därför, att den primära förhandlingsskyldigheten angående förläggning av semesterledighet bör begränsas till sådan semesterperiod som avses i 12 §. Beträffande förläggningen av annan semesterledighet föreslår lagrådet en föreskrift om skyldighet för arbetsgivaren att samråda med arbetstagaren, om förhandling med dennes organisation inte har ägt rum. Att organisationen kan påkalla förhandling beträffande förläggningen av sådan semesterledighet som nu avses följer av medbestämmandelagen. Den nyss förordade föreskriften fyller bland annat funktionen, att organisationen skall få tillfälle att påkalla förhandling när arbetstagarens intresse föranleder det, eftersom det kan förutsättas att arbetstagaren i sådant fall underrättar sin organisation.

Åsidosättande av den primära förhandlingsskyldighet som föreskrivs i förevarande paragraf synes enligt dess avfattning kunna föranleda skadeståndsskyldighet endast enligt den föreslagna semesterlagen. Detta överensstämmer i och för sig med remissprotokollets specialmotivering till paragrafen. Enligt förslaget till semesterlag kan emellertid skadestånd utgå endast till arbetstagare, och brott mot förhandlingsskyldighet gentemot organisation kan ej anses berättiga arbetstagare till skadestånd. Lagrådet anser, att arbetsgivares åsidosättande av skyldighet att förhandla med arbetstagarorganisation angående förläggning av semesterledighet däremot bör kunna föranleda skadeståndsskyldighet gentemot organisationen under samma förutsättningar som gäller vid åsidosättande av förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen. För att detta resultat skall uppnås — och för att samtliga regler i medbestämmandelagen om primär förhandlingsskyldighet (inklusive 5 § andra stycket) skall otvetydigt göras tillämpliga på sådan förläggning av semesterledighet som enligt lagrådets förslag bör omfattas av dylik skyldighet — förordar lagrådet, att förevarande paragraf utformas så, att medbestämmandelagens bestämmelser om arbetsgivares förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden anges skola äga motsvarande tillämpning

på förläggningen av semesterledighet som avses i 12 §. Tilläggas må, att beträffande skyldighet för arbetsgivare att förhandla på begäran av arbetstagarorganisation — för vilken skyldighet lagrådets förslag i motsats till det remitterade förslaget lämnar utrymme — medbestämmandelagens bestämmelser såsom redan antytts blir omedelbart tillämpliga.

Mot bakgrunden av det anförda föreslår lagrådet att paragrafen — med vissa redaktionella jämkningar i övrigt — får följande lydelse:

”Att i fråga om förläggningen av semesterledighet kollektivavtal kan träffas om medbestämmanderätt för arbetstagarna följer av 32 § lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet. Har sådant avtal ej träffats, skall gälla vad som föreskrives i andra och tredje styckena.

Angående förläggningen av semesterledighet som avses i 12 § skall nyssnämnda lags bestämmelser om arbetsgivares förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden äga motsvarande tillämpning. Om arbetstagaren icke företrädes av förhandlingsberättigad organisation eller om sådan organisation ej önskar förhandla, skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning.

Beträffande förläggningen av annan semesterledighet skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren, om förhandling med dennes organisation icke har ägt rum.

Kan överenskommelse om förläggning av semesterledighet ej uppnås, bestämmer arbetsgivaren om förläggningen i den mån ej annat har avtalats.”

11 §

Paragrafen innehåller föreskrifter om skyldighet för arbetsgivare, som beslutar om utläggning av semesterledighet, att senast viss tid före ledighetens början underrätta berörda arbetstagare om beslutet. Som huvudregel gäller enligt förslaget, att underrättelse skall lämnas senast två månader före ledighetens början. För att underrättelsen skall få lämnas senare krävs att särskilda skäl föreligger. Den får dock aldrig lämnas mindre än en månad före ledighetens början. Av specialmotiveringen till paragrafen framgår, att med undantagsbestämmelsen åsyftas bl. a. sådana fall där arbetsgivaren inte har möjlighet att iakttaga tvåmånadertiden, t. ex. när fråga är om en nyanställd som har anställts alltför nära företagets semesterstängning. Ett annat exempel är att en arbetstagare anställs mot slutet av ett semesterår. Uppenbarligen måste man räkna med att hinder som nu avses också kan förekomma, när i undantagsfall fråga blir om tillämpning av den kortare underrättelsetiden. Enligt lagrådets mening bör detta komma till uttryck i lagtexten, och lagrådet föreslår därför, att i paragrafens sista mening mellan orden ”dock” och ”minst” inskjutes orden ”om möjligt”.

14 §

I första stycket av denna paragraf föreskrivs hinder mot att utan arbetstagarens medgivande låta semesterledighet och uppsägningstid sammanfalla. Bestämmelserna härom skall vara tillämpliga vare sig uppsägning sker från arbetsgivarens eller den sker från arbetstagarens sida och oavsett vilken grund som åberopas för uppsägning. Enligt paragrafens andra stycke skall nämnda bestämmelser dock ej gälla i den mån uppsägningstiden överstiger sex månader.

Första meningen i första stycket avser fall, då uppsägning har skett innan beslut fattas om utläggning av semesterledighet. I dessa fall synes ett principiellt förbud att förlägga semesterledighet till uppsägningstiden vara välgrundat. Det behöver knappast heller innebära några nämnvärda olägenheter för arbetsgivaren. I den angivna situationen torde denne ha tillräckligt rådrum att planera verksamheten så, att han kan bereda arbetstagaren arbete under uppsägningstiden.

Enligt andra meningen i första stycket skall, om uppsägningstid helt eller delvis infaller under redan utlagd semesterledighet, semesterledighetens förläggning i samma mån upphävas, om arbetstagaren begär det. Även denna regel synes ha goda skäl för sig, när arbetsgivaren säger upp anställningsavtalet och uppsägningen inte beror på förhållande som hänför sig till arbetstagaren personligen. Det bör regelmässigt kunna krävas en sådan planläggning i arbetsgivarens verksamhet, att uppsägningstider och semestertider kan hållas isär i nu åsyftade fall.

Annorlunda förhåller det sig enligt lagrådets mening, när arbetstagaren allvarligt bryter mot sina förpliktelser i anställningen och därigenom ger arbetsgivaren saklig grund för uppsägning. Innan uppsägning sker, måste arbetsgivaren då iakttaga de i lagen om anställningsskydd föreskrivna skyldigheterna att varsla arbetstagarens organisation och underrätta arbetstagaren själv om den tilltänkta åtgärden. Detta måste ske utan större tidsutdräkt, eftersom uppsägningen inte får grundas enbart på omständighet som arbetsgivaren har känt till mer än en månad innan varsel eller underrättelse lämnades. Varsel och underrättelse skall lämnas minst två veckor före uppsägningen. Arbetstagaren och hans organisation har rätt att senast en vecka därefter påkalla överläggning med arbetsgivaren i saken. Om arbetsgivaren efter sådana överläggningar står fast vid att uppsägning måste ske, är han skyldig att iakttaga den uppsägningstid, minst en och högst sex månader, som arbetstagaren är berättigad till enligt lagen om anställningsskydd eller den längre tid som må vara avtalad.

Bestämmelsen i första styckets andra mening skulle innebära, att det i den angivna uppsägningssituationen ytterligare skulle krävas av arbetsgivaren att han upphävde en redan beslutad semesterförläggning, som har förberetts i den ordning 10 § föreskriver. Arbetsgivaren skulle därigenom tvingas att i en situation, som har uppkommit utan hans

egen förskyllan, riva upp den redan gjorda planeringen beträffande verksamheten på arbetsplatsen. En sådan ordning synes föga rimlig.

Inte heller förefaller det lagrådet rimligt, att arbetsgivaren skulle tvingas till motsvarande åtgärder därför att arbetstagaren säger upp sin anställning inför en förestående semester eller rentav under pågående semester. I detta läge bör det ankomma på arbetstagaren själv att planera uppsägningen på sådant sätt, att uppsägningstiden infaller lägligt från hans egen synpunkt.

Av nu anförda skäl vill lagrådet förorda, att första styckets andra mening — som lämpligen kan utbrytas till ett särskilt stycke — begränsas till att gälla vid sådan uppsägning från arbetsgivarens sida som inte sker på grund av något arbetstagarens personliga förhållande.

Lagrådet föreslår, att paragrafen ges följande lydelse:

”Semesterledighet får ej utan arbetstagarens medgivande förläggas till uppsägningstid.

Skulle vid uppsägning från arbetsgivarens sida uppsägningstiden helt eller delvis infalla under redan utlagd semesterledighet och beror uppsägningen på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen, skall semesterledighetens förläggning i samma mån upphävas, om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller ej i den mån uppsägningstiden överstiger sex månader.”

18 §

Av skäl som framgår av vad lagrådet anför under 20 § bör i förevarande paragrafs andra stycke efter ordet ”sparades” tilläggas orden ”om ej annat följer av 20 § första stycket andra meningen”.

20 §

Enligt paragrafens första stycke skall sparad semesterledighet förläggas till det semesterår som arbetstagaren väljer, om ej annat har avtalats eller särskilda skäl föreligger mot att ledigheten förläggs till det året. Av 18 § andra stycket i det remitterade förslaget följer dock en begränsning i kontrahenternas handlingsfrihet beträffande valet av år, då sparad semester får utläggas. Enligt den bestämmelsen måste nämligen sparad semesterledighet läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades.

Det torde inte bli ovanligt, att arbetstagare sparar en semestervecka per år under en femårstid för att under det därpå följande semesteråret ta ut en tioveckorssemester. Emellertid bör ej bortses från att utläggande av en så lång semesterledighet under sistnämnda år kan medföra betydande olägenhet. Sådan olägenhet kan uppkomma till följd av förhållanden i arbetsgivarens verksamhet. Men olägenheten kan också vara beroende på arbetstagarens situation; exempelvis kan hans

planer på en långsemester omintetgöras genom sjukdomsfall inom familjen. I åsyftade fall synes det rimligt, att lagen ger arbetsgivare och arbetstagare möjlighet att träffa överenskommelse om att uppskjuta uttaget av sparad semester ett år utöver vad som följer av 18 § andra stycket.

På grund av det anförda förordar lagrådet, att 20 § första stycket får följande lydelse:

”Sparade semesterdagar skall förläggas till det semesterår som arbetstagaren väljer. Detta gäller dock ej, om annat har avtalats eller särskilda skäl föreligger mot att semesterdagarna förläggas till det året. Har arbetstagaren avsett att sparade semesterdagar skall förläggas till det femte året efter det semesterår då de sparades och skulle sådan förläggning medföra betydande olägenhet, får överenskommelse träffas att semesterdagarna skall läggas ut under det sjätte året.”

21 §

Såsom framhålls i specialmotiveringen måste för arbetstagares överförande av sparad semester till den nya anställningen inom samma koncern förutsättas, att han icke av den tidigare arbetsgivaren uppbär semesterersättning för den sparade semestern. Det synes emellertid också angeläget, att arbetstagaren icke kan hålla frågan om fortsatt sparande svävande under någon längre tid och att även den nye arbetsgivaren utan större dröjsmål får kännedom om arbetstagarens ställningstagande. Föreskrifter i angivna hänseenden bör enligt lagrådets mening upptas i lagtexten.

Det är i och för sig självklart, att den nye arbetsgivaren får regressrätt mot den tidigare arbetsgivaren för fall, då arbetstagaren i den nya anställningen tar ut semesterledighet som sparats i den tidigare eller då i stället för sådan semesterledighet semesterersättning utgår i samband med att den nya anställningen upphör. Eftersom den semesterlön eller semesterersättning som den nye arbetsgivaren har att utge med anledning av att arbetstagaren sparat semesterledighet från den tidigare anställningen sällan eller aldrig torde sammanfalla med det belopp som den tidigare arbetsgivaren varit skyldig att utge i semesterersättning, om arbetstagaren föredragit att få ut sådan i samband med övergången (jfr 22 § första stycket 1), synes det emellertid önskvärt att förhållandet mellan arbetsgivarna regleras genom en uttrycklig bestämmelse. En sådan bestämmelse synes böra ges innehållet, att den tidigare arbetsgivaren skall till den nye arbetsgivaren betala vad han eljest skulle ha haft att till arbetstagaren utge i semesterersättning för den sparade semestern. Utan särskild föreskrift torde stå klart, att den tidigare arbetsgivaren i princip skall fullgöra denna betalningsskyldighet så snart arbetstagaren förklarat, att han vill tillgodoräkna sig den sparade semestern i den nya anställningen.

Av specialmotiveringen att döma bygger förevarande paragraf på tanken, att arbetstagares möjlighet att genom sparande av semesterdagar tillförsäkra sig en lång sammanhängande ledighet alls inte skall påverkas av att han övergår till anställning hos annan arbetsgivare inom samma koncern. Denna tanke kan emellertid icke fullt ut realiseras, om bestämmelsen — såsom skett i det remitterade förslaget — begränsas till att avse sparade semesterdagar. Detta må belysas av följande exempel. En arbetstagare avser att under vart och ett av fem år spara fem semesterdagar för att därefter kunna ta ut tio veckors sammanhängande semesterledighet. Sedan han under två år sparat sammanlagt tio semesterdagar, övergår han till anställning hos annan arbetsgivare inom samma koncern. För enkelhetens skull förutsätts övergången ske per den 1 april. Det remitterade förslaget ger nu arbetstagaren visserligen rätt att hos den nye arbetsgivaren få ut de tio sparade semesterdagarna. Han kan också sammanlägga dem med semesterdagar som han sparar i den nya anställningen. Någon rätt att under det första semesteråret hos den nye arbetsgivaren få ut semesterledighet med semesterlön, som intjänats hos den tidigare arbetsgivaren under det senaste intjänandeåret, har emellertid arbetstagaren inte fått enligt förslaget. Han kan därför inte spara någon ytterligare semesterdag under det första semesteråret i den nya anställningen. Det mått av sparad semester som han högst kommer att kunna ta ut i den nya anställningen med utnyttjande av förevarande paragraf i förslaget blir därmed reducerat till tjugo dagar, dvs. den längsta tänkbara sammanhängande semesterledigheten blir nio veckor.

I och för sig synes den konsekvens av det remitterade förslaget som nu har framhållits inte vara oacceptabel. Lagrådet anser sig därför sakna anledning att obetingat förorda en ändring av paragrafen i angivet hänseende. För den händelse man önskar undvika den nämnda begränsningen av arbetstagares möjlighet att realisera sparplaner, synes emellertid paragrafen böra ändras så, att arbetstagaren skall i semesterhänseende äga samma rätt i den nya anställningen som han skulle ha haft i den tidigare. En sådan ändring skulle innebära, att arbetstagaren får inte blott rätt att i den nya anställningen utnyttja sparade semesterdagar utan även rätt till semesterledighet med semesterlön för det löpande semesteråret, vilken intjänats i den tidigare anställningen. Sistnämnda förmån skulle få aktualitet även om arbetstagaren inte har sparat någon semester. Dess praktiska betydelse för sådant fall skulle dock inte vara särskilt stor, när övergången sker före den 1 augusti under semesteråret. Arbetstagare finge då välja mellan att från den tidigare arbetsgivaren ta ut semesterersättning att användas under obetald semesterledighet i den nya anställningen eller låta bli att ta ut semesterersättning från den tidigare arbetsgivaren för att i stället få samma belopp i semesterlön under semesterledigheten det första semesteråret i den nya anställningen.

Mot bakgrunden av det anförda har lagrådet utformat två alternativa förslag. Förslaget under a) nedan avses i huvudsak svara mot det remitterade förslaget. Det skiljer sig därifrån — bortsett från viss redaktionell jämkning — endast genom tillägg i lagtexten av bestämmelser om tidpunkt för arbetstagarens ställningstagande och underrättelse till arbetsgivarna samt om regressrätt. Förslaget under b) nedan avser att dessutom innefatta den utvidgning av möjligheten att överföra semesterförmåner som har diskuterats ovan. Med sådant innehåll kan emellertid bestämmelserna inte bibehållas under rubriken "Sparande av semesterledighet och semesterlön" utan synes i stället böra upptagas såsom två nya stycken i det remitterade förslagets 31 §. För att såvitt möjligt bibehålla paragrafnumreringen kan för sådant fall andra stycket i 20 § brytas ut till en särskild paragraf med det ledigblivna numret 21. I anslutning härtill får också vissa hänvisningar i 2, 18 och 28 §§ ändras.

a)

21 §:

"Övergår arbetstagare, som har sparat semesterledighet enligt 18 §, till ny arbetsgivare inom samma koncern, skall han i fråga om möjlighet att få ut sparad sådan ledighet äga samma rätt i den nya anställningen som han skulle ha haft i den tidigare. Härför förutsättes dock att arbetstagaren ej uppbär semesterersättning för den sparade semesterledigheten och att han senast en månad efter den tidigare anställningens upphörande avger förklaring till såväl den tidigare som den nye arbetsgivaren, att han önskar räkna sig den sparade semesterledigheten till godo i den nya anställningen.

I fall som avses i första stycket är den nye arbetsgivaren berättigad att av den tidigare arbetsgivaren få ut ett belopp svarande mot nämnda semesterersättning."

b)

31 § andra och tredje styckena:

"Övergår arbetstagare till ny arbetsgivare inom samma koncern, skall han i semesterhänseende äga samma rätt i den nya anställningen som han skulle ha haft i den tidigare. Härför förutsättes dock, att arbetstagaren ej uppbär semesterersättning av den tidigare arbetsgivaren och att han senast en månad efter anställningens upphörande avger förklaring till såväl den tidigare som den nye arbetsgivaren, att han önskar överföra intjänade semesterförmåner till den nya anställningen.

I fall som avses i andra stycket är den nye arbetsgivaren berättigad att av den tidigare arbetsgivaren få ut ett belopp svarande mot den semesterersättning som denne eljest haft att utge till arbetstagaren."

27 §

Förevarande paragraf kan bli tillämplig på bl. a. sådana kortvariga

anställningsförhållanden som lagrådet har berört under 5 §. Av samma skäl som anfördes i det sammanhanget bör även inom 27 §:s tillämpningsområde gälla en presumtionsregel av förut behandlad innebörd. Lagrådet föreslår därför, att i paragrafens andra stycke tredje meningen ges följande lydelse: "Även 24 och 25 §§ samt, om anställningen har avsetts skola pågå högst tre månader och omfatta högst 60 timmar, 5 § tredje stycket äger motsvarande tillämpning."

2. Förslaget till lag om ändring i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

Förslaget lämnas utan erinran.

3. Förslaget till lag om ändring i förmånsrättslagen (1970:979)

12 §

Mot bakgrunden av de ändringar lagrådet har föreslagit beträffande 18 och 20 §§ förslaget till semesterlag förordar lagrådet, att paragrafens hänvisning till 18 § semesterlagen utvidgas till att omfatta båda de nämnda paragraferna.

Utdrag

ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET PROTOKOLL

vid regeringssammanträde
1977-03-03

Närvarande: statsministern Fälldin, ordförande, och statsråden Bohman, Ahlmark, Romanus, Turesson, Gustavsson, Mogård, Olsson, Åsling, Söder, Troedsson, Mundebo, Krönmark, Burenstam Linder, Wikström, Johansson, Friggebo

Föredragande: statsrådet Ahlmark

Proposition om semesterlag, m. m.

Föredraganden anmäler lagrådets yttrande¹ över förslag till

1. semesterlag,
2. lag om ändring i lagen (1963: 115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete,
3. lag om ändring i förmånsrättslagen (1970: 979).

Föredraganden redogör för lagrådets yttrande och anför.

Lagrådet tar i anslutning till 5 § upp frågan om utbetalningen av semesterersättning vid helt tillfälliga arbeten, exempelvis under enstaka dag eller under endast några timmar. I yttrandet framhålls att parterna i sådana fall normalt kan antas ha utgått från, att den betalning som har överenskommits och erlagts skall innefatta alla förmåner som arbetstagaren skall ha. Det skulle enligt lagrådet inte sällan framstå som överraskande, om frågan om ett 12-procentigt tillägg för semesterledighet i dessa fall kom upp i efterhand, även om arbetstagaren också i nu berörda fall har rätt till semesterersättning. Lagrådet anser emellertid att de svårigheter som nu har antytts i görlig mån kan undvikas, om det i lagen tas in en presumptionsbestämmelse av innebörd, att vederlag för arbete som har avsetts vara helt kortvarigt förutsätts inbegripa semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren, om inte annat framgår av omständigheterna. Regeln har föreslagits bli begränsad till fall, då arbetet har avsetts skola pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar. Motsvarande bör enligt lagrådet gälla beträffande okontrollerade arbetstagare (27 §).

Jag kan för egen del instämma i att svårigheter av det slag som lagrådet har pekat på lätt kan uppkomma vid anställningar av helt tillfällig natur. I dessa fall har rätt till semesterförmåner inte funnits

¹ Beslut om lagrådsremissen fattat vid regeringssammanträde den 9 december 1976.

tidigare, om man bortser från särskild semesterlön för okontrollerade arbetstagare. Det är angeläget att införandet av en rätt till semesterersättning beräknad på all lön under intjänandeåret inte samtidigt tillåts medföra praktiska olägenheter av sådan omfattning, att detta ger anledning till onödig kritik mot den föreslagna förbättringen av semester rättigheterna. Den bestämmelse som lagrådet har föreslagit innebär enligt min mening en ändamålsenlig lösning på problemet med hanteringen av semesterersättningen vid helt tillfälliga arbeten. Jag vill i likhet med lagrådet understryka, att bestämmelsen inte avser att beröva arbetstagare i kortvariga anställningsförhållanden semesterersättning. Den bör i stället som lagrådet framhåller få den effekten, att i sådana fall semesterersättning inräknas i det vederlag som överenskomms för arbetet. Jag ansluter mig därför till lagrådets förslag i denna del.

Beträffande bestämmelserna i 10 § i det remitterade förslaget om skyldighet för arbetsgivare att förhandla om semesterledighetens förläggning enligt 11, 13 och 14 §§ lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet framhåller lagrådet, att en sådan ordning knappast kan anses ändamålsenlig för fall då arbetstagaren vill få ut enstaka semesterdag eller en helt kort ledighet. Skyldigheten att primärförhandla bör enligt yttrandet ta sikte på och begränsas till att gälla huvudsemestern för året. I anslutning till samma paragraf berör lagrådet frågan om skadeståndsskyldighet för arbetsgivare som underlåter att ta initiativ till förhandlingar angående semesterledighetens förläggning. Man pekar på att arbetsgivaren enligt det remitterade förslaget inte kan åläggas skadestånd för brott mot semesterlagen gentemot annan än enskild arbetstagare. Brott mot förhandlingsskyldighet gentemot organisation kan emellertid inte berättiga enskild arbetstagare till skadestånd. Enligt lagrådets mening bör det föreligga rätt för berörd organisation till skadestånd vid underlåtenhet av arbetsgivaren att förhandla angående semesterledighetens förläggning. Mot bakgrund av bl. a. dessa överväganden har lagrådet föreslagit att den ifrågavarande bestämmelsen formuleras så, att medbestämmandelagens bestämmelser om arbetsgivares förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden skall äga motsvarande tillämpning på förläggning av sådan semesterledighet som avses i 12 § i förslaget till semesterlag. Därigenom kommer bl. a. även skadeståndsskyldigheten enligt medbestämmandelagen vid underlåten förhandling att gälla i semesterförläggningsfallet. I övrigt föreslås vissa begränsade ändringar i 10 § i det remitterade förslaget.

Även på denna punkt är jag ense med lagrådet. Det bör eftersträvas att arbetstagarnas inflytande på semesterledighetens förläggning sker i sådana former, att de eftersträfvade fördelarna kan vinnas utan att det i onödan uppkommer otympligheter i förfarandet eller praktiska olägenheter i övrigt. Organisationernas intresse i fråga om semesterförlägg-

ningen är av naturliga skäl inriktat just på den längre sammanhängande årliga semestern. Det är vid förläggningen av denna som arbetsgivaren bör vara skyldig att ta initiativet till förhandling med arbetstagarorganisation enligt bestämmelserna i medbestämmandelagen. Även i andra fall kan förhandlingar komma till stånd. Det förutsätts emellertid då att berörd arbetstagarorganisation begär förhandling med stöd av 10 eller 12 § medbestämmandelagen. I de fall då förhandling inte har ägt rum eller arbetstagare inte har företrätts av organisation vid förhandling är arbetsgivaren skyldig att samråda med arbetstagaren om förläggningen av dennes semesterledighet. Detta innefattar en betydelsefull skillnad gentemot vad som hittills har gällt. I likhet med lagrådet anser jag slutligen, att arbetsgivare som underlåter att fullgöra sin förhandlingsskyldighet bör kunna åläggas att utge skadestånd till berörd organisation. Jag ansluter mig således till lagrådets förslag angående utformningen av 10 §.

I 11 § i det remitterade förslaget har tagits in föreskrifter om skyldighet för arbetsgivare som beslutar om utläggning av semesterledighet att underrätta arbetstagarna viss minsta tid i förväg. Underrättelsefristen har angetts till minst två månader i normalfallet. Under inga förhållanden får underrättelse lämnas senare än en månad före ledighetens början. Lagrådet pekar i detta sammanhang på att det i vissa fall kan vara omöjligt att iakttä även den kortare fristen, såsom då arbetstagaren anställs så nära semesterårets utgång att mindre än en månad återstår. Man menar vidare att kortare underrättelsefrist bör tillåtas i de fall då en arbetstagare anställs mindre än en månad före beslutad semesterstängning. De fall som nu nämnts har avsetts utgöra exempel. För att komma till rätta med bl. a. dessa situationer har lagrådet föreslagit viss justering av bestämmelsen. Enligt bestämmelsen i den av lagrådet föreslagna lydelsen får underrättelsen, när särskilda skäl föreligger, lämnas senare än två månader före ledighetens början, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.

De exempel lagrådet har nämnt visar enligt min mening, att det föreligger behov av en sådan nyansering av bestämmelsen som har föreslagits. Jag vill emellertid bestämt understryka, att den kortare underrättelsefristen inte får underskridas annat än i rena undantagsfall, likvärdiga med dem som exemplen avser.

Bestämmelserna i 14 § i det remitterade förslaget innefattar en betydelsefull förstärkning av semesterrättigheterna, genom att arbetsgivaren inte längre skall kunna lägga ut semesterledighet under uppsägningstid. Som ett komplement till en sådan regel har även föreslagits, att arbetstagare som blir uppsagd på sådant sätt, att uppsägningstiden helt eller delvis sammanfaller med redan utlagd semesterledighet, skall kunna fordra att semesterledighetens förläggning i motsvarande mån upphävs. I sistnämnda hänseende gör lagrådet invändning för de fall då det är

arbetstagaren som säger upp anställningen eller när uppsägningen visserligen görs av arbetsgivaren, men detta beror på att arbetstagaren allvarligt har brutit mot sina förpliktelser i anställningen och därigenom har gett arbetsgivaren saklig grund för uppsägning. Lagrådet anför beträffande det senare fallet bl. a., att det inte kan anses rimligt att arbetsgivaren i denna situation, som har uppstått utan hans förskyllan, skall vara skyldig att riva upp den redan gjorda planeringen på arbetsplatsen. Lagrådet anser det inte heller rimligt att arbetsgivaren skall tvingas göra detta av det skälet, att en arbetstagare säger upp sig inför en förestående semester eller t. o. m. under semestern.

Jag kan instämma i dessa synpunkter. Förevarande paragraf syftar till att skydda arbetstagaren mot att hans semesterledighet läggs ut under uppsägningstid, och detta oavsett om uppsägningen sker från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida. Vidare bör inte få tillåtas, att redan utlagd semesterledighet förbrukas under uppsägningstid i de fall då arbetsgivaren har sagt upp anställningen och detta beror på arbetsbrist eller annat förhållande, som inte hänför sig till arbetstagaren personligen. I de båda fall som lagrådet särskilt har berört finns däremot inte tillräckliga skäl för att ha en sådan reglering. Som lagrådet också har nämnt, bör det i det fall då arbetstagaren själv säger upp sig kunna krävas att han planerar uppsägningen på sådant sätt, att uppsägningstiden infaller lägligt från hans synpunkt.

I fråga om rätten att vid övergång till ny arbetsgivare inom samma koncern medföra sparad semesterledighet (21 §) gör lagrådet den anmärkningen, att det remitterade förslaget inte gör det möjligt för arbetstagaren att spara fem semesterveckor om han byter anställning, eftersom sparande inte kan ske under det semesterår då övergången sker. Lagrådet har med hänsyn härtill, som ett alternativ till en utformning av bestämmelsen i huvudsaklig överensstämmelse med det remitterade förslaget, lämnat förslag på en regel av innebörd, att arbetstagaren skall i semesterhänseende äga samma rätt i den nya anställningen som han skulle ha haft i den tidigare. Det innebär att hans semesterförmåner, sparade och andra, inte skall få påverkas av att arbetstagaren har övergått till annan arbetsgivare. Han kan alltså utnyttja möjligheten att spara 25 semesterdagar och han har rätt till betald semesterledighet i vanlig ordning hos den nye arbetsgivaren även det år då övergången sker.

En sådan ordning får i allmänhet anses fördelaktigare för arbetstagaren än den som upptagits i det remitterade förslaget. Den torde inte heller medföra större omgång för berörda arbetsgivare än som följer av det remitterade förslaget på denna punkt. För att semester-rätten skall bibehållas förutsätts enligt lagrådets förslag dels att arbetstagaren inte uppbär semesterersättning, dels att han inom viss kortare tid underrättar de båda arbetsgivarna. Jag förordar således att en be-

stämmelse av detta innehåll tas in i den nya lagen. Som lagrådet har föreslagit bör i paragrafen uttryckligen anges, att den nye arbetsgivaren har rätt att av den tidigare få ut ett belopp, motsvarande den semesterersättning som arbetstagaren annars skulle ha haft. Bestämmelserna bör införas som två nya stycken i 31 §, som i övrigt handlar om övergång av företag. I anslutning till detta får vissa redaktionella förändringar vidtagas i förslaget till semesterlag. Sålunda bör andra stycket i 20 § brytas ut till en särskild paragraf med det ledigblivna numret 21 och vissa hänvisningar ändras.

I övrigt har lagrådet beträffande det remitterade lagförslaget till semesterlag föreslagit vissa, begränsade ändringar och tillägg. Sålunda föreslås att i 3 § tas in en definition av begreppet semesterledighet. Vidare föreslås vissa ändringar i bestämmelserna om semesterledighetens beräkning (9 §), vilka har till syfte att klarare ange de principer som enligt det remitterade förslaget bör ligga till grund för dessa bestämmelser. Slutligen förordas att arbetsgivare och arbetstagare i vissa fall skall få överenskomma om att uppskjuta utnyttjandet av sparad semestervecka från det femte till det sjätte året efter det då den sparades. Detta skall få ske, om arbetstagaren har avsett att semesterledigheten skulle tas ut det femte året och det senare visar sig att sådan semesterförläggning skulle medföra betydande olägenhet (20 §). Med anledning främst av lagrådets i det föregående behandlade ändringsförslag föreslås i yttrandet smärre redaktionella ändringar i ytterligare några paragrafer. Vad lagrådet sålunda har föreslagit kan jag ansluta mig till.

De båda övriga lagförslagen har, fränsett viss redaktionell anpassning till vad lagrådet i övrigt har föreslagit, lämnats utan erinran.

Inför lagstiftningsärendets slutliga handläggning har jag funnit anledning att göra några förtydliganden och tillägg beträffande vissa bestämmelser i lagen.

Den nya semesterlagen innehåller lika lite som 1963 års semesterlag någon uttrycklig bestämmelse om hur den procentuellt beräknade semesterlönen fördelas sig på antalet betalda semesterdagar. Behov föreligger i åtskilliga situationer av att känna till den på varje betald semesterdag belöpande lönen. Detta är bl. a. nödvändigt för att arbetsgivaren skall veta hur stor del av semesterlönen som skall hållas inne när arbetstagare sparar semester enligt 18 §. Jag har emellertid förutsatt att den hittillsvarande ordningen utan särskilda bestämmelser även fortsättningsvis skall gälla i detta hänseende. Det innebär att semesterlönen fördelas jämnt över de betalda semesterdagarna. Semesterlönen för sådan dag erhålls alltså genom att det totala semesterlönebeloppet för semesteråret divideras med antalet betalda semesterdagar, beräknat enligt 7 §. Det bör emellertid understrykas att semesterlönens storlek beräknas enligt 16 §. Den fördelning på antalet betalda semesterdagar

som nu nämnts saknar varje betydelse för storleken av den under semesteråret utgående semesterlönen. Det är denna senare som står i centrum för intresset. Med hänsyn härtill torde det i allmänhet inte vara nödvändigt att med någon större grad av exakthet beräkna semesterlönebeloppet per betald semesterdag. Detta kan i stället avrundas på lämpligt sätt varefter utjämning får ske, i allmänhet vid utbetalning av den sista semesterlöneposten.

Jag vill också i anslutning till vad jag har anfört beträffande 16 och 26 §§ framhålla följande. Bestämmelserna i 16 § om semesterlönens beräkning anger den semesterlönestandard som lagen har ansetts bära ge uttryck åt. De ger däremot inte anvisning på hur semesterlönen skall betalas ut. Bestämmelserna är vidare dispositiva i förhållande till centrala kollektivavtal och bildar utgångspunkt vid förhandlingar om sådana avtal. Det har förutsatts att parterna på därför lämpade områden skall överenskomma om tillämpning av sammalönsprincipen i en eller annan form. Jag har i specialmotiveringen till 26 § angett som lämpligt att arbetsgivaren, där lagens bestämmelser tillämpas, i fråga om vecko- och månadsavlönade betalar ut semesterlönen vid de ordinarie avlöningstillfällena. De lönebelopp som därvid skall utgå är dock vanligen något högre än den ordinarie lönen, beroende på den överkompensation som ligger i 12-procentfaktorn. Det kan emellertid ibland vara svårt för arbetsgivaren att hinna med att beräkna förhöjningen av lönen per semesterdag, även om det, som jag nyss har antytt, torde vara tillfyllest med en ungefärlig beräkning. Även i övrigt kan svårigheter ibland föreligga när det gäller att jämföra den ordinarie lönen och semesterlönen per betald semesterdag. Jag förordar därför att 26 § kompletteras med en utbetalningsregel avseende vecko- och månadsavlönade arbetstagare. I fråga om dessa bör arbetsgivaren ha rätt att i samband med semesterledigheten i vanlig ordning betala ut den på den betalda ledigheten belöpande vecko- eller månadslönen. I sådant fall skall han senast vid semesterårets utgång utge den eventuella mellanskillnad till arbetstagarens förmån som framkommer vid en jämförelse mellan det sammanlagda semesterlönebeloppet enligt 16 § och den lön som har betalats ut under semesterledigheten. Vill arbetsgivaren undgå att behöva göra en jämförande semesterlöneberäkning, får han tillse att den daglön som utgår under semesterledighet vid behov ökas med hänsyn till den överkompensation som ligger i 12-procentfaktorn.

Jag vill vidare nämna följande med anledning av bestämmelsen i 12 § att arbetsgivaren även utan stöd av avtal får förlägga där avsedd semesterperiod till annan tid än juni — augusti. Inom vissa branscher eller verksamhetsområden i övrigt är förhållandena sådana, att ett företag eller motsvarande av driftsekonomiska eller liknande skäl inte kan göra driftsuppehåll för samtidig semester. Detta torde i viss utsträckning gälla inom exempelvis den s.k. processindustrin. I dessa

fall kan det vara nödvändigt att för huvudsemestrarnas förläggning i någon utsträckning tillgripa även annan tid än juni — augusti. I allmänhet torde parterna kunna enas om detta. De förhållanden som jag har nämnt kan emellertid också utgöra sådana särskilda skäl, som anges i 12 § andra meningen, förutsatt att olägenheterna med att iakttä den legala semesterperioden är mera betydande. Som jag förut har nämnt får det ankomma på rättstillämpningen att ange de närmare gränserna för rätten att utan stöd av avtal gå utanför perioden juni—augusti.

Slutligen vill jag göra ett förtydligande i fråga om tillämpningen av övergångsbestämmelserna till semesterlagen. Punkt 2 b) i dessa anger, som jag närmare har utvecklat i specialmotiveringen, att den semesterlön eller semesterersättning som har tjänats in under år 1977 och som skall utgå under semesteråret den 1 april 1978 — 31 maj 1979 skall beräknas enligt äldre lag. Det bör emellertid understrykas att därmed endast avses hur själva lönebeloppet skall beräknas. Under det semesterår som inleds den 1 april 1978 har arbetstagaren rätt till 25 semesterdagar enligt 4 §. Av 7 § jämfört med punkt 3 andra meningen i övergångsbestämmelserna framgår, hur antalet betalda semesterdagar av dessa beräknas. Summan av de semesterlönebelopp som har tjänats in under år 1977 och första kvartalet av år 1978 fördelar sig lika på de betalda semesterdagarna, på sätt jag nyss har beskrivit.

Internationella bestämmelser m. m.

Förslaget till ny semesterlag ger mig anledning att ta upp till behandling frågan om godkännande av internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention (nr 132) om semester (reviderad 1970). Konventionen bör fogas till protokollet i detta ärende som *bilaga*.

Semesterkommittén beaktade vid utformningen av sitt förslag den nu nämnda konventionen. Denna anmäldes för riksdagen i prop. 1971: 5, varvid anfördes att ratifikationshinder förelåg. Det bör nämnas att ILO har antagit även andra konventioner som rör semester. Bland dessa kan nämnas den reviderade konventionen (nr 91) om semester med bibehållen hyra för sjömän, antagen år 1949 (prop. 1950: 207) och konventionen (nr 101) om semester inom jordbruket, antagen år 1952 och ratificerad av Sverige (prop. 1953: 73).

Fråga om revision av konventionen nr 91 var uppsatt på internationella arbetskonferensens (sjöfartskonferensens) dagordning i oktober 1976. Den reviderade konventionen (nr 146) om semester med bibehållen hyra för sjömän remissbehandlas f. n.

Den år 1970 reviderade semesterkonventionen är avsedd att för ratificerande stat träda i stället för 1936 års allmänna semesterkonvention resp. 1952 års konvention om semester för jordbruksarbetare. Semesterkonventionen är så uppbyggd att den skall kunna tillämpas

både i länder där semesterrätten i första hand grundas på lagstiftning i en eller annan form och i länder där semesterrätten huvudsakligen regleras genom avtal mellan parterna på arbetsmarknaden eller på andra liknande sätt. Enligt konventionen behövs således författningsreglering för att bringa konventionen i tillämpning i ett land, endast i den mån konventionens regler inte ges verkan genom kollektivavtal eller skiljedom eller på annat sätt som står i överensstämmelse med praxis i det enskilda landet och kan vara ändamålsenligt under de betingelser som råder i landet (artikel 1).

Konventionen omfattar alla arbetstagare utom sjömän. Undantag kan också göras för begränsade kategorier av anställda, vilkas anställning ger upphov till särskilda problem av betydande vikt avseende konventionens efterlevnad eller avseende lagstiftningsmässiga eller konstitutionella ämnen. Sådana undantag måste föregås av att berörda arbetsgivare- och arbetstagarorganisationer hörs, och undantagen måste redovisas i rapporterna till internationella arbetsorganisationen om konventionens tillämpning (artikel 2). Vidare ges möjligheten för ratificerande stat att anta konventionens förpliktelser separat för arbetstagare i andra sektorer av näringslivet än jordbruk eller för arbetstagare inom jordbruket (artikel 15). En ratifikation av konventionen nr 132 med avseende på arbetstagare i jordbruket innebär i sig en omedelbar uppsägning av 1952 års konvention om semester inom jordbruket (artikel 16).

Beträffande semesterns längd bygger konventionen på konstruktionen att varje arbetstagare som konventionen är tillämplig på skall ha en årlig betald semester av bestämd minimilängd, men att denna minimilängd skall bestämmas för varje ratificerande stat av staten själv och meddelas i en deklaration som bifogas ratifikationen. Den får dock inte understiga tre arbetsveckor för ett års tjänst (artikel 3 mom. 1—3). I den semester som konventionen föreskriver får inte inräknas allmänna helgdagar och sedvanliga fridagar (artikel 6 mom. 1). Under förutsättningar som bestäms nationellt får inte heller perioder av arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller skada inräknas i den minsta årliga semestern (artikel 6 mom. 2).

Enligt artikel 5 mom. 1—2 kan en minsta tjänstetid, som inte får överstiga sex månader, krävas för rätt till årlig betald semester.

När det gäller beräkningen av arbetad tid föreskriver konventionen att frånvaro från arbetet av sådana skäl utanför arbetstagarens kontroll som sjukdom, skada och havandeskap skall räknas in i tjänstetiden under betingelser som skall fastställas på det nationella planet (artikel 5 mom. 4).

Enligt artikel 7 skall den som åtnjuter semester enligt konventionen erhålla minst sin normala eller genomsnittliga lön, beräknad på ett sätt som fastställs av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder

i varje land. Semesterlönen skall betalas ut till arbetstagaren före semestern, såvida icke annat bestämts i en mellan denne och arbetsgivaren gällande överenskommelse (artikel 7 mom. 2).

Enligt konventionens artikel 8 kan uppdelning av den årliga semestern medges genom metoder som bestäms på det nationella planet. Såvida inte 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. Enligt artikel 9 mom. 1 skall semester som skall utgå i oavbruten följd ges och utnyttjas senast inom ett år, och återstoden av den årliga semestern senast inom 18 månader, räknat från utgången av det år under vilket semesterätten intjänats. Varje del av semestern som överstiger ett fastställt minimum kan med vederbörande arbetstagares samtycke uppskjutas utöver ovan nämnda 18 månader och intill en ytterligare bestämd tidsgräns (artikel 9 mom. 2).

Vad gäller fastställande av tidpunkten för semestern är konventionens huvudprincip den, att tidpunkten skall bestämmas av arbetsgivaren efter hörande av arbetstagaren eller dennes representanter. Vidare skall, när tidpunkten för semestern bestäms, hänsyn tas till såväl de krav arbetet ställer som de möjligheter till vila och avkoppling som står arbetstagaren till buds (artikel 10).

I artikel 12 i konventionen fastställs att överenskommelser att efterge rätten till minsta årliga semester, eller att avstå från sådan semester, skall, alltefter vad som svarar mot nationella förhållanden, vara ogiltiga eller förbjudna.

Slutligen föreskriver konventionen (artikel 14) att effektiva åtgärder, svarande mot det sätt varpå konventionsbestämmelserna ges verkan, skall vidtas för att säkerställa riktig tillämpning och efterlevnad av författningar eller avtalsbestämmelser om semester, genom godtagbar inspektion eller på annat sätt.

Semesterkommittén ansåg det vara angeläget att Sverige tillträder den reviderade semesterkonventionen och bedömde att det framlagda förslaget gjorde detta möjligt. På en punkt kvarstod dock en enligt kommitténs uppfattning obetydlig avvikelse mellan konventionstexten och semesterkommitténs lagförslag, nämligen i fråga om tiden för utbetalning av semesterlönen. I konventionens artikel 7 mom. 2 sägs att semesterlönen skall betalas ut före semestern, om inte annat har överenskommit mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, medan kommittén i sitt förslag förordade bibehållande av nu gällande regel, att semesterlönen skall betalas ut i samband med semesterledigheten. Semesterkommittén ansåg att avvikelsen inte är av sådan betydelse att den bör hindra ratifikation. Enligt vad kommittén sade sig ha funnit förhåller det sig i praktiken så, att utbetalning av semesterlönen före semestern

är den vanligaste utbetalningsformen. Den av kommittén föreslagna regeln att semesterlönen skall betalas ut i samband med semestern har enligt kommittén bl. a. den fördelen, att den ger uttryck för den viktiga principen att semesterlönen skall användas i samband med semester. Den hindrar också avtal om att semesterlön skall inkluderas i arbetslönen. Kommittén anförde vidare att det i viss mån skulle anstränga förtagens likviditet, om krav infördes på att all semesterlön skall betalas ut före semesterns början.

ILO-kommittén har yttrat sig angående möjligheten att ratificera semesterkonventionen på grundval av semesterkommitténs förslag. Enligt ILO-kommitténs mening har sådana ändringar föreslagits i semesterlagen att detta får anses möjligt. Beträffande kommittéförslagets förenlighet med konventionens regel om semesterlönens utbetalning före semestern (artikel 7 mom. 2) anför kommitténs majoritet, att syftet med artikeln är att arbetstagarna skall tillförsäkras möjligheter att fullgöra sina ekonomiska åtaganden under semesterledigheten. Som framgår av artikel 1 i konventionen kan syftet med denna ges verkan genom nationella lagar eller föreskrifter. Men detta kan också uppnås på annat sätt som överensstämmer med nationell praxis. Med den ordning som tillämpas i Sverige i fråga om utbetalning av semesterlön och som sedan länge är accepterad av parterna på arbetsmarknaden kan enligt ILO-kommittén konventionens syfte anses uppfyllt. Av betydelse är i detta sammanhang att semesterlagstiftningen har varit föremål för ingående revidering och att löntagarorganisationerna därvid inte har begärt någon ändring i lagstiftningen på denna punkt men i stället ansett att utbetalningsregeln uppfyller ställda krav och ger behövligt utrymme för avtalsreglering.

ILO-kommittén tar i sitt yttrande upp även vissa andra frågor. Sålunda kommenterar kommittén förslagets förenlighet med artikel 9 mom. 1, där det anges att återstoden av semesterledighet vid en uppdelning av denna skall utnyttjas senast inom 18 månader från utgången av intjänandeåret. Av förararbetena till konventionen framgår enligt kommittén att avsikten med artikeln är att arbetstagarna skall tillförsäkras åtminstone en del av sin semester varje år och att den resterande delen inte skall skjutas upp för länge. 18-månadersregeln synes sålunda ha tillkommit som ett skydd för arbetstagarna. ILO-kommittén anser att semesterkommitténs förslag, enligt vilket fyra veckors semester skall utnyttjas under semesteråret utan möjlighet att skjuta upp del därav, får betraktas som en förmånligare behandling av arbetstagarna än vad konventionen föreskriver. ILO-kommittén erinrar om bestämmelsen i artikel 19 mom. 8 i ILO:s stadga, enligt vilken antagandet av en konvention eller rekommendation av konferensen, eller en medlemsstats ratifikation av en konvention, i intet fall skall påverka någon lag, sedvänja eller avtal som tillförsäkrar arbetstagarna

mer förmånliga villkor än de som tillförsäkras genom konventionen eller rekommendationen. Förslaget torde därför inte kunna anses strida mot konventionens bestämmelser.

Slutligen framhåller ILO-kommitténs majoritet att det är angeläget att konventionen ratificeras av Sverige samt förordar att detta sker när riksdagen fattat beslut om den nya lagstiftningen, förutsatt att semesterkommitténs förslag genomförs i de delar som gäller konventionen. Tre ledamöter reserverade sig.

En ledamot har anfört, att lydelsen av artikel 7 mom. 2 ger en arbetstagare rätt att — om inte annat avtalas — alltid göra anspråk på utbetalning av semesterlönen före semestern. Varken nuvarande lydelse av semesterlagen eller semesterkommitténs förslag till ny semesterlag sägs ge täckning för sådana krav. En ratifikation bör därför enligt reservantens uppfattning föregås av en ändring av semesterlagen i detta hänseende. Även de två övriga ledamöterna har i sina reservationer anknutit till denna fråga. Enligt dem föreligger tvekan om förslagets förenlighet med artikel 7 mom. 2 i semesterkonventionen. Detta gäller såväl med hänsyn till bestämmelsernas lydelse som med hänsyn till omständigheterna vid konventionens tillkomst. Av betydelse är också den ståndpunkt som intogs då spörsmålet förra gången behandlades inom ILO-kommittén. Enligt reservanterna borde yttrande inhämtas från internationella arbetsbyrån rörande ifrågavarande texters förenlighet med varandra, innan förnyad ståndpunkt tas till ratifikationsspörsmålet.

För egen del får jag anföra följande.

När den reviderade konventionen (nr 132) om semester antogs vid internationella arbetskonferensens femtiofjärde sammanträde år 1970 hade det sedan länge för de nordiska länderna framstått som angeläget att få till stånd en revision av 1936 års semesterkonvention, som på grund av vissa bestämmelser av teknisk art inte kunnat ratificeras av Sverige. Inte heller den nya konventionen ansågs kunna ratificeras utan att gällande svensk semesterlagstiftning ändrades (jfr prop. 1971:5). Fördragande departementschefen framhöll emellertid som angeläget att en svensk ratificering kunde komma till stånd. Semesterkommittén har vid utarbetandet av sitt förslag beaktat bestämmelserna i semesterkonventionen och understrukt vikten av att Sverige tillträder konventionen. I sitt remissyttrande över semesterkommitténs förslag har ILO-kommittén funnit, att detta i stort anpassats till konventionen. Kommitténs majoritet förordar ratificering, förutsatt att semesterkommitténs förslag antas i de delar som gäller konventionen. Några av ledamöterna i kommittén har emellertid reserat sig med hänvisning till att bestämmelserna i lagförslaget om tidpunkten för semesterlönens utbetalning avviker från konventionens regel, som innebär att semesterlönen skall betalas ut före semestern, om annat inte har överenskom-

mits. Som ILO-kommittén framhåller får emellertid syftet med konventionens bestämmelse — att semesterlönen skall utbetalas före semestern såvida inte avtal träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om att utbetalning skall ske i annan ordning — vara att tillförsäkra arbetstagarna möjlighet att i vanlig ordning fullgöra sina ekonomiska åtaganden under semesterledigheten. Jag delar kommitténs uppfattning att detta syfte uppnås genom den ordning som tillämpas i Sverige beträffande utbetalning av semesterlön. Denna ordning är sedan gammalt accepterad av arbetstagarna. Jag vill också erinra om att ifrågasättande bestämmelse — som intagits i propositionens lagförslag — är dispositiv i den meningen, att avvikelse får ske genom kollektivavtal på förbunds nivå. Parterna på arbetsmarknaden har sålunda möjlighet att själva träffa avtal om att utbetalning av semesterlön skall ske före semesterns början, om en sådan ordning skulle anses önskvärd. I praktiken torde semesterlönen för flertalet arbetstagare betalas ut före semesterledigheten. Mot bakgrund av vad jag nu har anfört anser jag att det förhållandet som reservanterna har pekat på inte bör anses utgöra något ratifikationshinder.

I det föregående har redogjorts för de avsteg som under departementsbehandlingen har gjorts från semesterkommitténs förslag. Dessa har inte på annat sätt inverkat på möjligheterna att ratificera semesterkonventionen än att de eventuella ratifikationssvårigheter som i kommittéförslaget hängde samman med tidpunkten för utbetalningen av den s. k. särskilda semesterlönen avseende semestergrundande frånvarotid har försvunnit.

I samband med departementsbehandlingen har, i enlighet med artikel 2 mom. 2 i konventionen, berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beretts tillfälle att yttra sig beträffande förslaget att från konventionens tillämpning utesluta s. k. okontrollerade arbetstagare, vilka enligt 4 och 27 §§ i lagförslaget inte ges rätt till semesterledighet men i stället uppbär särskild semesterlön.

Jag finner således att något hinder inte föreligger mot att den år 1970 reviderade konventionen (nr 132) om semester ratificeras av Sverige. Det är angeläget att detta sker. Konventionen bör ratificeras så snart riksdagen har fattat beslut om den nya lagstiftningen.

Jag vill erinra om bestämmelsen i artikel 16 b) i konventionen, enligt vilken antagande av konventionens förpliktelser i fråga om arbetstagare i jordbruket, när det sker från sådan medlems sida som är bunden av 1952 års konvention (nr 101) om semester inom jordbruket, i sig skall innebära omedelbar uppsägning av sistnämnda konvention. Eftersom semesterlagen gäller även arbetstagare inom jordbruket och konventionen därför ratificeras utan andra undantag än beträffande okontrollerade arbetstagare, kommer konventionen nr 101 att automatiskt sägas upp.

Slutligen vill jag erinra om att konventionen (nr 140) om betald ledighet för studier, vilken har ratificerats av Sverige enligt propositionen (1975: 63), överlämnades till semesterkommittén för beaktande. Överlämnandet föranleddes av att konventionens krav inte helt uppfylldes med avseende på en bestämmelse (artikel 11), enligt vilken en period av betald ledighet för studier skall jämnställas med en period av faktisk tjänstgöring i och för fastställande av anspråk på sociala förmåner och andra rättigheter som grundar sig på anställningsförhållandet. I propositionen föreslås att viss betald studieledighet skall vara semestergrundande. Därigenom tas ett viktigt steg på vägen mot konventionens fulla tillämpning. Jag vill erinra om att konventionen ratificerades av Sverige på grund av en bestämmelse som medger stegvis genomförande av politiken rörande betald ledighet för studier.

Med hänvisning till vad jag nu har anfört hemställer jag att regeringen föreslår riksdagen

dels att antaga de av lagrådet granskade lagförslagen till

1. semesterlag

2. lag om ändring i lagen (1963: 115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete

3. lag om ändring i förmånsrättslagen (1970: 979)

dels att godkänna konventionen (nr 132) om semester (reviderad 1970).

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom proposition föreslå riksdagen att antaga de förslag som föredraganden har lagt fram.

Bilaga

(Översättning)

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.

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 ap-

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 sammanträdet 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.

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

propriate 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 than three working weeks for 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.

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 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.

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 through 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 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.

Artikel 4

1. En person, vars tjänstetid under ett år understiger vad som krävs för den fulla semester rätt 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 semester rätt, 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 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 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 authorised 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.

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 fastställs 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 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.

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 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

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 semesterätten 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 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

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 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.

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.

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 här för eller motsvarande tillgodovande 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 konventions bestämmelser, skall vidtagas för att säkerställa riktig tillämpning och efterlevnad av författningar eller avtalsbestämmelser om semester, genom tillfyllestgörande inspektion eller annorledes.

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. 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.

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 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.

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 1 mom. 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.

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 näringslivet 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.

Innehållsförteckning

Propositionen	1
Propositionens huvudsakliga innehåll	1
Lagförslag	
1. Semesterlag	3
2. Lag om ändring i lagen (1963: 115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete	10
3. Lag om ändring i förmånsrättslagen (1970: 979)	12
Utdrag av regeringsprotokollet den 9 december 1976	14
1 Inledning	14
2 Gällande ordning i huvuddrag	15
3 Semesterlagens tillämpningsområde	19
3.1 Gällande ordning m. m.	19
3.1.1 Arbetstagarbegreppet	19
3.1.2 Medlem av arbetsgivarens familj	21
3.1.3 Arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst	22
3.2 Kommittén	22
3.2.1 Arbetstagarbegreppet	22
3.2.2 Medlem av arbetsgivarens familj	23
3.2.3 Arbetstagare som avlönas genom andel i vinst	23
4 Semesterns längd m. m.	24
4.1 Förutvarande och gällande ordning	24
4.2 Kommittén	24
5 Förvärv av semesterrätt	25
5.1 Gällande ordning	25
5.1.1 Kvalifikationsår — semesterår	25
5.1.2 Semesterlagens kvalifikationsregler	27
5.1.3 Privilegierad frånvaro	28
5.2 Huvuddragen av kommittéförslaget	30
5.2.1 Inledning	30
5.2.2 Förskjutning av semesteråret	32
5.2.3 Rätten till semesterledighet och semesterlön	33
5.2.4 Semestergrundande frånvaro	34
6 Okontrollerade arbetstagares semesterrätt	34
6.1 Gällande ordning	34
6.2 Kommittén	35
7 Semesterledigheten och dess förläggning	35
7.1 Söndagar, helgdagar och sedvanliga fridagar	35
7.1.1 Gällande ordning	35
7.1.2 Kommittén	36
7.2 Ordningen för bestämmande av tiden för semestern. Semesterns förläggning till viss tid	38
7.2.1 Gällande ordning	38
7.2.2 Kommittén	38
7.3 Skydd mot förläggning av semesterledigheten till viss tid	42
7.3.1 Gällande ordning	42
7.3.2 Kommittén	42
8 Semesterlön	43
8.1 Gällande ordning	43
8.2 Kommittéförslaget i huvuddrag	44
8.3 Vecko- eller månadsavlönade	45

8.4 Annan arbetstagare	48
8.5 Särskild semesterlön med anledning av semestergrundande frånvaro	51
8.5.1 Kommittén	51
8.6 Frågan om förstärkt semesterlön	56
9 Rätt att spara semesterledighet	58
9.1 Gällande ordning	58
9.2 Kommittén	58
10 Fondfrågor	61
10.1 Kommittén	61
11 Upphävande av den särskilda semesterlagen	66
11.1 Gällande ordning	66
11.2 Kommittén	66
12 Föredraganden	67
12.1 Inledning	67
12.2 Allmänna grunder för förvärv av semesterrätt	80
12.3 Semesterledigheten	90
12.3.1 Inledande synpunkter	90
12.3.2 Semesterledighetens beräkning	91
12.3.3 Semesterledighetens förläggning	98
12.3.4 Rätten till obetald semesterledighet	103
12.3.5 Underrättelse om semesterledighet	111
12.4 Semesterlön	114
12.5 Semesterlönegrundande frånvaro	120
12.5.1 Inledande synpunkter	120
12.5.2 Sjukdom m. m.	125
12.5.3 Föräldraledighet	127
12.5.4 Risk för överförande av smitta	130
12.5.5 Ledighet för utbildning	130
12.6 Rätt att spara semester	136
12.6.1 Inledning	136
12.6.2 Förutsättningarna för rätten att spara semesterledighet	142
12.6.3 Semesterlön för sparad semesterledighet	149
12.7 Semesterlagens tillämpningsområde	150
12.7.1 Inledning	150
12.7.2 Familjemedlemmar m. fl.	151
12.7.3 Okontrollerade arbetstagare	153
12.8 Den särskilda semesterlagen	157
13 Upprättade lagförslag	164
14 Specialmotivering	164
14.1 Förslaget till semesterlag	164
14.2 Lag om ändring i lagen (1963: 115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete	226
14.3 Lag om ändring i förmånsrättslagen (1970: 979)	228
15 Hemställan	228
16 Beslut	228
Bilaga 1 Semesterkommitténs förslag	229
Bilaga 2 Sammanställning av remissyttranden över betänkandet (SOU 1975: 88) Fem veckors semester, avgivet av 1974 års semesterkommitté	236
Bilaga 3 Det remitterade förslaget	284

Utdrag av lagrådets protokoll den 4 februari 1977	295
Utdrag av regeringsprotokollet den 3 mars 1977	308
Bilaga Konventionen (nr 132) om semester (reviderad 1970)	320

