

Motion

1976/77:1544

av herr Palme m. fl.

med anledning av propositionen 1976/77:90 om semesterlag,
m. m.

Lag om fem veckors semester m. m.

1. Motionens huvudsakliga innehåll

I motionen konstateras att förslagen i propositionen 1976/77:90 i sina huvuddrag överensstämmer med de ställningstaganden som den socialdemokratiska regeringen hade gjort när det gäller förlängning av semestern och förbättring av semesterrätten. Propositionen innehåller emellertid på flera viktiga punkter förslag som avviker från ställningstagandena i semesterkommittén och som innebär förändringar till arbetstagarnas nackdel och till arbetsgivarnas fördel.

I regeringens proposition föreslås regler som äventyrar rätten till semesterledighet och semesterlön för dem som har korta anställningar, t. ex. hygienarbetare. I denna motion begärs att dessa regler skall tas bort. Vidare krävs ett förstärkt skydd mot förlust av permitteringslön, förbättringar i semesterledigheten för skiftarbetare, förlängd varseltid vid utläggning av semesterledighet, förbättrade villkor när det gäller semesterlönegrundande frånvaro samt likställighet mellan hemarbetande och övriga arbetstagare. Slutligen begärs ändringar när det gäller inflytande över semesterns förläggning.

I motionen krävs också ett fortsatt utredningsarbete om semesterlönefonder i syfte att trygga rätten till semester även för dem som nu inte omfattas av reformen, t. ex. de värnpliktiga, samt att garantera en förstärkt semesterlön för lågavlönade samt semesterrätt vid arbetslöshet och arbetsmarknadsutbildning. Utredningen bör även omfatta lika rätt för alla att spara semester oavsett byte av anställning.

2. Från 12 timmars arbetsdag till fem veckors semester

Det är arbetarrörelsen som mot arbetsgivarna och de konservativa krafterna drivit fram och genomfört reformerna på arbetstidens och semesterlagstiftningens område.

Ett av arbetarrörelsens tidiga krav var att arbetstiden skulle regleras i lag och att åtta timmars arbetsdag skulle genomföras. Det kravet fördes fram mot bakgrund av den mycket långa arbetstiden, som då rådde. Fortfarande i början på 1900-talet var arbetstiden för de flesta mer än

tio timmar, trots många års facklig kamp för förbättringar. Någon semester förekom inte. En undersökning som gjordes år 1905 bland industriarbetare visade att tre arbetare av fyra hade en arbetsdag som var 10 timmar eller mer. En liknande undersökning, som utfördes 1917, visade att den genomsnittliga arbetstiden för industriarbetarna var 9,4 timmar per dag. Bland handelns arbetare var arbetsdagen i allmänhet 12 timmar och samma var förhållandet för lantarbetarna.

Genombrottet för den politiska demokratin gjorde det möjligt att uppfylla kravet på åttatimmarsdagen. När socialdemokraterna hade kommit med i regeringen kunde ett förslag till normalarbetstidslag läggas fram. Det mötte motstånd i första kammaren, men sedan nyval skett till första kammaren och socialdemokratin blivit det största partiet kunde lagen om arbetstidens begränsning antas i december 1919.

På 1930-talet inleddes en bred reformverksamhet för att förbättra de sociala förhållandena i samhället. En lagstadgad rätt till semester var ett av kraven. Det genomfördes 1939 då riksdagen fattade beslut om en semesterlag med 12 dagars ledighet med ersättning för alla arbetare och tjänstemän. Arbetsgivarna motsatte sig reformen, och i riksdagen höjdes röster mot att arbetarna och tjänstemännen skulle få dessa nya rättigheter.

Efter andra världskriget inleddes en ny reformperiod. År 1946 förlängdes semestern till tre veckor för ungdomar under 18 år. 1951 förlängdes den allmänna semestern till tre veckor för alla. Den kunde nu genomföras under bred enighet.

År 1957 beslutade riksdagen att förkorta veckoarbetstiden till 45 timmar, och den förkortningen genomfördes 1958–1960. Därefter aktualiserades från LO:s sida kravet på en fjärde semestervecka. Den socialdemokratiska regeringen lade fram ett förslag om en sådan reform som antogs av riksdagen 1963.

År 1966 träffades avtal om en förkortning av veckoarbetstiden till 42,5 timmar, och samma år beslutades om ändringar i arbetstidslagen, så att denna kom att stå i överensstämmelse med de resultat som uppnått i förhandlingarna. Samtidigt pågick arbetet i 1963 års arbetstidskommitté, som lade fram förslag till en ny arbetstidslag för hela arbetsmarknaden. Kommittén föreslog att principen om 40 timmars arbetsvecka skulle fastslås i lagen och att förkortningen skulle genomföras i början av 1970-talet. Regering och riksdag ställde sig bakom förslaget, men genomförandet skedde snabbare än vad kommittén hade föreslagit.

Kort tid efter att arbetstidsförkortningen hade beslutats startade debatten om nya reformer på arbetstids- och semesterområdet. Önskemål fördes fram både om ytterligare förkortningar av veckoarbetstiden och om förlängning av semestern. Metallindustriarbetareförbundet krävde vid sin kongress 1963 en förlängning av semestern till fem veckor och en reform av semesterrätten, innehållande bl. a. en lagstadgad minimisemes-

ter för alla. Landsorganisationen vände sig under 1973 till regeringen med begäran om en utredning av semesterlagstiftningen. TCO hade redan tidigare begärt en översyn av semesterlagen, bl. a. i syfte att ge äldre arbetstagare längre semester. Den socialdemokratiska regeringen tillsatte 1974 dels arbetstidsdelegationen som skulle utreda frågan om framtida arbetstidsförkortningar, dels semesterkommittén, vars betänkande lades fram i slutet av 1975. Svenska arbetsgivareföreningens representant i utredningen reserverade sig mot förslaget på flera punkter.

3. Våra tidigare ställningstaganden

I vår motion om arbetsmiljön (1976/77:475) framhöll vi att arbetet på förslaget till ny semesterlag var klart före regeringsskiftet på hösten 1976 i vad gällde huvudpunkterna i lagförslaget, medan ställningstagandena i övriga frågor återstod. Det var emellertid klart att vissa frågor, som inte hade slutligt behandlats i semesterkommittén, måste bearbetas i en ny utredning.

Till den del som ställningstagandena var klara hade dessa redovisats offentligt i form av ett pressmeddelande den 5 maj 1976. Det hade följande innehåll:

Fem veckors semesterledighet för alla. Även om man inte tjänat ibop semesterlön för hela året, skall man få rätt till ledighet under hela fem-veckorsperioden. För deltidsanställda innebär detta en avsevärd förbättring. Deltidsanställda går nu ofta miste om semesterrättigheter beroende på hur arbetstiden är förlagd.

– *Bättre semestervillkor för nyanställda.* En nyanställd får enligt förslaget betald semester tidigare än han får i dag. Det sker genom att intjänandeperioden flyttats närmare semestertiden. Det innebär t. ex. att en person som anställs i början av ett år får viss betald semester samma år.

Bättre regler för intjänande av semester. F. n. får man betald semester även om man varit sjuk i upp till 90 dagar under det år man tjänade in semestern. Den tiden förlängs till 180 dagar. Rätten till semesterlön vid ledighet med föräldrapenning förlängs och skall gälla oavsett vem av föräldrarna som är hemma. Även vissa fackliga studier skall ge rätt till semester.

Höjd semesterlön. Semesterersättningen höjs från 9 till 12 % av den semestergrundande inkomsten.

– *Rätt att spara semesterledighet till en längre sammanhängande period.* Varje anställd skall ha rätt att hos en och samma arbetsgivare spara upp till fem veckors semesterledighet, för att därigenom kunna ta ut en längre sammanhängande ledighet.

– *Fortsatt utredningsarbete.* Frågan om en särskild fond för semesterlönen skall utredas vidare. I första hand gäller detta den semesterlön som tjänas in vid sjukdom och annan semesterlönegrundande frånvaro.

Även frågor som rör rätt att tjäna in semester i samband med värnplikt, arbetslöshet m. m. skall utredas vidare.

4. Allmänna synpunkter på regeringens lagförslag

Det förslag som lagts fram i propositionen 1976/77:90 överensstämmer i sina huvuddrag med de ställningstaganden som den socialdemokratiska regeringen hade gjort. Det gäller tanken på en förlängd semesterledighet, förhåttad semesterlön, möjlighet att spara till längre sammanhängande semesterledighet m. m.

Propositionen innehåller emellertid på flera viktiga punkter förslag som avviker från semesterkommitténs förslag. I långa stycken har regeringen därvid gjort förändringar till arbetstagarnas nackdel och till arbetsgivarnas fördel.

Enligt vår uppfattning är semestern en rättighet som tjänats in av arbetstagarna. Lagen bör därför utformas så att löntagarna verkligen kan få ut sina rättigheter. Vi kommer därför i det följande att föreslå förändringar i regeringens proposition i syfte att uppnå detta.

Det är nödvändigt att arbetet på att ytterligare förbättra semesterrätten fortsätter. Det utredningsarbete som den socialdemokratiska regeringen hade planerat måste komma till stånd. Det innebär att frågan om en särskild fond för uppsamling av semesterlön måste komma upp i det sammanhanget. Syftet med utredningsarbetet skall vara att visa hur en sådan fond kan användas för att utvidga rätten till semesterlön vid sjukdom, föräldraledighet och militärtjänst och att möjliggöra att semesterlön som har tjänats in i flera anställningar kan sparas efter byte av anställning. Andra viktiga frågor som kvarstår att lösa är förstärkt semesterlön för lågavlönade samt semesterrätten vid arbetslöshet och arbetsmarknadsutbildning.

5. Förslag till förändringar i regeringens förslag

5.1 Garanterad minimisemester

I lagförslagets 4 § sägs att arbetstagare har rätt till tjugofem semesterdagar varje semesterår. I den 5 § inskränks emellertid denna rätt. Enligt första stycket trappas rätten till semesterledighet ned mycket kraftigt för den som hörjar sin anställning efter fyra månader av semesteråret (efter den 31 juli). I sådana fall utgår endast 10 dagars ledighet. Börjar anställningen efter sex månader av semesteråret (efter den 30 september) utgår fem dagars ledighet. Enligt andra stycket får vissa korttidsanställda över huvud taget inte rätt till någon semesterledighet.

Vi kan inte acceptera de föreslagna inskränkningarna. Begränsningsreglerna är så utformade att de slår sönder tanken bakom den garanterade

minimisemestern. Avsikten med reformen, så som den skisserades i den socialdemokratiska regeringens direktiv till utredningen, var att alla arbetstagare skulle tillförsäkras en viss minsta garanterad semesterledighet varje år. Lösningen låg i att dela rätten till semesterledighet och rätten till semesterlön. Denna uppläggning fullföljs inte i det förslag som den borgerliga regeringen lagt fram.

Semesterkommittén hade föreslagit att full semesterledighet skulle utgå för dem som fått anställning fram till och med den 31 oktober. Regeringen har nu sprängt in en ny gräns vid den 31 juli (5 § första stycket). Det innebär att den som tar anställning den 31 juli får rätt till full semesterledighet hos den nya arbetsgivaren, medan den som anställs den 1 augusti endast får rätt till 10 dagars ledighet. Den som har haft anställning i ett helt år och tjänat in full semesterlön har då inte lagens stöd för att få ut sin ledighet i den nya anställningen. Vi föreslår att den av regeringen föreslagna gränsen vid den 31 juli helt tas bort ur semesterlagen och att full semesterledighet utgår för dem som fått anställning fram till och med den 30 september och att semesterledigheten därefter utgår med 5 dagar under återstoden av semesteråret.

Den andra inskränkningen (5 § andra stycket) innebär att en ganska godtyckligt vald 3-månadersgräns förs in. Det betyder att en person som har haft flera korta anställningar inte får någon laglig rätt till semesterledighet över huvud taget även om han har arbetat hela året. Begränsningen kan särskilt äventyra semesterrätten på de områden där objektanställningar är vanligt förekommande, t. ex. inom byggnadsindustrin. Vi föreslår att denna inskränkning i semesterrätten avvisas av riksdagen.

Den tredje inskränkningen (5 § tredje stycket) innebär att ersättning för arbete som avsetts pågå i högst tre månader och omfatta högst sextio timmar skall anses innefatta semesterersättning. Denna begränsning i rätten till semesterlön ingick inte i det förslag som regeringen remitterat till lagrådet. Den har förts in på förslag av lagrådet. Syftet med lagen är att semesterlön om 12 % ska utgå på all intjänad lön. Den av lagrådet och regeringen föreslagna begränsningen innebär att en arbetstagare inte automatiskt har en sådan rätt vid vissa korttidsanställningar. Och i de fall arbetstagare och arbetsgivare skulle ha kommit överens om att semesterersättning skall utgå, men det blir delade meningar om så skett, faller bevisbördan på arbetstagaren. Vi anser denna inskränkning vara principiellt felaktig. Vi kan inte dela regeringens uppfattning att det av praktiska skäl skulle finnas anledning göra inskränkningar i rätten till semesterlön. Det kan inte vara några svårigheter för arbetsgivaren att i samband med slutlönen lägga på 12 % på den lön som arbetstagaren fått för sitt arbete, eller att i förväg, vid överenskommelse om arbetet, ange vad som utgör lön och vad som utgör semesterlön. Det måste befaras att bestämmelsen kommer att leda till onödiga tvister. Vi anser således

att några vägande praktiska skäl inte har anförts för den föreslagna begränsningen och att principiella skäl talar emot en sådan regel. Vi kräver därför att den utgår ur lagen.

Det kan tilläggas att den norska semesterlagen, som har samma upphyggnad som den nu föreslagna lagen, inte har några inskränkningar av det slag som motsvarar 5 §. Man har där inte haft några problem med lagens tillämpning i detta avseende.

Utöver dessa ändringar i sak i lagförslaget, hemställer vi om vissa redaktionella ändringar i 4 och 5 §§.

5.2 Skydd mot förlust av permitteringslön

I 8 § i lagförslaget ingår regler som tillsammans med 13 § har till avsikt att skydda arbetstagare mot att förlora permitteringslön. Tanken är att permittering under semesterperiod med rätt till ersättning från arbetslöshetskassa och permitteringslön inte skall kunna bytas ut mot obetald semesterledighet.

Vi föreslår att dessa regler som nu har delats upp på två paragrafer och blivit synnerligen svåröverskådliga förenklas och förs in i den av oss föreslagna 5 §, där reglerna för avstående av semesterledighet återfinns.

Den s. k. obetalda semesterledigheten är ingenting annat än *tjänstledighet utan lön*. Hittills har den grundsatsen gällt i svensk rätt att arbetstagaren frivilligt har fått avgöra om han vill begära ledighet utan lön. Den borgerliga regeringen försöker nu lagfästa en ny omvänd grundsats i 8 §: arbetstagaren avkrävs en hindande utfästelse om han önskar utnyttja obetald ledighet eller ej. Detta förslag bör avvisas, helst som av motiven framgår att arbetsgivaren blir skyldig att påtvinga arbetstagaren obetald ledighet, om arbetsgivaren inte har begärt besked av arbetstagaren hur denne ställer sig. Arbetstagaren bör själv fritt få avgöra utan risk för obehöriga påtryckningar om han vill begagna sig av sin rätt till obetald ledighet eller ej. Detta bör gälla även efter det att den obetalda ledigheten har lagts ut, vilket kan ha skett flera månader i förväg, då den enskilde arbetstagaren inte till fullo har kunnat överblicka följderna av semesterutläggningen. Avtal om förläggning av obetald semesterledighet bör alltså inte vara bindande för arbetstagaren fram till en skälig varselfrist. Arbetsgivarens intresse av planering är tillräckligt tillgodosedd om gränsen sätts till tre veckor före semesterledighetens början (jfr 10 § andra stycket studieleighetslagen, 3 § lagen om förbud mot uppsägning eller avsedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. och 8 § lagen om rätt till föräldraledighet).

Om arbetstagaren avstår från att utnyttja obetald semesterledighet får arbetsgivaren ta ställning till om han kan erbjuda arbetstagaren arbete. Annars blir det fråga om permittering.

Genom vår uppläggning vinner man också ett säkrare skydd mot förlust av permitteringslön. Den självklara utgångspunkten måste vara att rätten till viss semesterledighet inte skall ta bort rätten till permitteringslön i de fall arbetstagaren inte har rätt till semesterlön under semesterledigheten helt eller delvis. Den del av semesterledigheten som inte täcks av intjänt semesterlön skall m. a. o. alltid anses vara permitteringstid, för vilken reglerna om permitteringslön skall gälla. Genom vår uppläggning blir de oklara bestämmelserna i 13 § överflödiga. Vad menas t. ex. med "permittering som arbetstagare ej hade anledning att räkna med"? Detta uttryck är ofullständigt belyst i motiven. Vårt förslag täcker vidare andra fall, där obetald semesterledighet endast har betecknats på ett annat sätt i avtalet mellan parterna, t. ex. tjänstledighet. Det förekommer nämligen på en del håll att avtal träffas mellan nytillträdande arbetstagare och arbetsgivare om tjänstledighet under semesterstängningen och där arbetstagaren mer eller mindre blir vilseledd på grund av att han inte är på det klara med följderna av avtalet. Arbetsgivaren kan sedan, när verksamheten stängs under semestern, hävda att arbetstagare inte har rätt till permitteringslön. Denne kan också gå miste om ersättning från arbetslöshetskassan. Det är angeläget att i samband med reformeringen av semesterlagstiftningen undanröja riskerna av ett sådant förfarande. Det bör ske genom ett motivuttalande som klargör att avtal som får dessa följder inte skall vara bindande.

5.3 Semesterledighet för skiftarbetare

I 9 § finns regler för semesterledighetens beräkning. Semesterkommittén hade föreslagit en regel som skulle ge helgarbetare rätt till ledighet lördag och söndag såväl vid semesterperiodens början som vid dess slut. Avsikten med förslaget var att även skiftarbetare m. fl. skulle få sammanlagt 37 dagars ledighet, om semestern tas ut på en gång.

I regeringens förslag har denna rättighet tagits bort efter kritik från bl. a. SAF. Enligt förslaget skall veckoslutet antingen före eller efter semesterledigheten hållas utanför denna ledighet. Det innebär att skiftarbetare kan få sammanlagt högst 35 dagars sammanhängande ledighet. Som motiv för förändringen har anförts att det skulle bli svårt att hålla i gång verksamheter under de veckoslut då både de som återvänder och de som börjar sin semester samtidigt är lediga. Som ytterligare motiv har regeringen hävdat att arbetsgivaren kan sätta bestämmelsen ur spel genom att arbetsgivaren förlägger semesterledigheten för söndagsarbete på sådant sätt att ledigheten inte börjar i anslutning till veckoslut.

Vi kan inte dela regeringens uppfattning att det skulle uppstå svårigheter av den omfattning som regeringen på grundval av SAF:s knapphändiga argumentering vill göra gällande. Erfarenheterna av de senaste årens arbetstidsförkortningar har visat att det mycket väl går att anpassa

olika arbetstidsschema till ändringar i arbetstiden. För de skiftgående innebar den senaste arbetstidsförkortningen att arbetstiden per vecka minskades med fyra timmar. Eftersom denna förkortning inte kunde läggas ut i form av kortare arbetsdag, när skiften skall täcka dygnets alla timmar, fick den i stället läggas ut i form av längre ledighetsperioder. Denna utläggning har gått mycket bra, och den erfarenheten bör väga tyngre än alla de allmänna farhågor som redovisats i ett par remissyttranden och som regeringen nu tagit fasta på. Vi kan därför inte hålla med om att det skulle innebära svårigheter för arbetsgivarna att bereda ledighet lördag-söndag både före och efter semesterledigheten.

Vi är inte heller beredda att, som regeringen gör, utgå ifrån att arbetsgivarna skulle förlägga semestern på ett sätt som skulle urholka bestämmelsen. Som vi strax skall återkomma till bör medbestämmanderättsavtal träffas om semesterledighetens förläggning, och det bör vara ytterligare en garanti för att förläggningen sker på ett sätt som tillgodoser såväl arbetstagarnas intressen, när det gäller ledighetens förläggning, som intresset av att verksamheten kan bedrivas på avsett sätt. Lagförslaget bör därför ändras på denna punkt. Semesterkommittén analyserade ingående den viktiga frågan om semesterns förläggning för skiftarbetare, turlistearbetare och andra arbetstagare med oregelbunden arbetstid (SOU 1975:88 s. 134 ff.). Kommitténs slutsats blev att någon generell regel som täckte in alla skiftande fall inte kunde ges, men att utgångspunkten skulle vara att varje enskild individ borde få en korrekt arbetstid enligt avtal och att någon ledighet inte får gå förlorad genom semesterutläggningen. Regeringen har ägnat denna viktiga fråga ett förstrött intresse och endast kommit med några svaga motivuttalanden. Som TCO har framhållit i sitt remissyttrande bör det dock av lagtexten klart framgå att skiftarbetare m. fl. inte genom förläggning av semesterledigheten får en längre årsarbetstid än som har överenskommit i kollektivavtal mellan parterna. De skall naturligtvis inte heller tjäna arbetstid på en semesterförläggning. Vi ansluter oss till TCO:s krav som överensstämmer med LO:s uppfattning och föreslår en uttrycklig lagregel som lämpligen kan föras in i den ledigblivna 9 § i vårt förslag. Endast genom de av oss föreslagna tillägen till 8 och 9 §§ uppnås ett fullgott skydd för skiftarbetare och likställda. Vi vill tillägga att bestämmelsen i 8 § har utformats så att den endast kan återopas en gång varje semesterår. Den gäller alltså endast om semesterledigheten är tre veckor (19 kalenderdagar) i en följd eller längre.

5.4 Medbestämmande om semesterförläggningen

I propositionen erinras om möjligheten att träffa kollektivavtal om medbestämmanderätt i fråga om förläggningen av semesterledigheten. Detta kommer också till uttryck i lagen (10 §), där det vidare anges att

arbetsgivaren, om inte sådant avtal träffats, har primär förhandlingsskyldighet om semesterns förläggning. Detta gäller emellertid endast semesterperiod av minst fyra veckor under juni–augusti. Övriga semesterperioder faller därmed utanför arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet, och arbetsgivaren är enligt lagen endast skyldig att samråda med arbetstagaren. Till sist är det, om enighet inte har kunnat nås, arbetsgivaren som ensam bestämmer semesterns förläggning (10 § fjärde stycket).

Enligt vår uppfattning är semesterledighetens förläggning en fråga där löntagarna genom sina organisationer bör kunna ha självbestämmande. Möjligheten till självbestämmande och andra former av inflytande utreds f. n. av nya arbetsrättskommittén, och vi anser det lämpligt att avvakta dess förslag innan vi tar ställning till hur ett sådant självbestämmande skall fogas in i semesterlagstiftningen. Vi menar dock att lagen bör kunna ge ett klarare uttryck för önskemålet att medbestämmanderättsavtal kommer till stånd när det gäller semesterns förläggning och att lagen därmed ger arbetstagarnas organisationer ett starkare stöd i dessa strävanden. Detta var också semesterkommitténs avsikt, när den förklarade att den lokala arbetstagarorganisationens inflytande på semesterledighetens förläggning borde stärkas i förhållande till vad som hittills har gällt.

Vidare bör lagen utformas så att arbetsgivarens skyldighet att primär förhandla om semesterledighetens förläggning också omfattar semesterperioder som är mindre än fyra veckor och som är förlagda till andra tider än juni–augusti. Frågan om vilka fall av semesterförläggning som faller under 11 § i MBL (primär förhandling) bör avgöras av parterna lokalt och inte inskränkas genom regler i semesterlagen.

Förhandlingsskyldigheten avser det fall då arbetsgivaren tar initiativ till utläggning av semesterledigheten. I det fall då arbetstagaren på eget initiativ vill ta i anspråk sin semesterledighet och arbetsgivaren är beredd att tillgodose önskemålet föreligger naturligtvis inte primär förhandlingsskyldighet. De invändningar som lagrådet har anfört saknar således grund, och den inskränkning som lagrådet på den grunden har föreslagit bör föras bort ur lagen.

5.5 Varseltiden för semesterutläggning

Semesterkommittén hade föreslagit att, i de fall avtal om semesterns förläggning inte träffats, arbetsgivaren skulle vara skyldig att underrätta om semesterns förläggning tre månader före ledighetens början. Kommittén föreslog också att varseltiden skulle kunna inskränkas till en månad om särskilda skäl föreligger, t. ex. genom att anställningen har börjat under tremånadersperioden.

I propositionen har underrättelsetiden begränsats till två månader. Vidare har förslaget om att varseltiden kan inskränkas till en månad,

om särskilda skäl föreligger, kompletterats med att varsel "om möjligt" skall lämnas en månad före ledighetens början (§ 11).

Två skäl har anförts i propositionen för att inskränka varseltiden till två månader. För det första sägs att förskjutningen av intjänandeåret (från kommitténs förslag om 1 mars till propositionens förslag om 1 april) begränsar den underrättelsetid som det är möjligt att föreskriva i lag. För det andra sägs att den ordning som föreslås i propositionen, att underrättelsen om semesterledighetens förläggning endast skall omfatta betald ledighet och sådan obetald ledighet som arbetstagaren önskar få ut, gör det svårt med längre varseltid än två månader.

Vi kan inte finna att de argument som anförts är bärande. Att intjänandeåret börjar den 1 april kan inte vara något argument mot den av semesterkommittén föreslagna tremånadersregeln. Arbetsgivaren vet redan tidigare vilken semesterledighet som en arbetstagare har rätt till, eftersom denna är en rätt till minimisemester och dess längd endast är beroende på vid vilken tidpunkt under året som anställningen börjat. Att underrättelsen endast skall omfatta betald ledighet och sådan obetald ledighet som arbetstagaren önskar få ut är i och för sig ett argument för en kortare varseltid, men eftersom vi föreslagit en enklare ordning (se 5.2 Skydd mot förlust av permitteringslön och 5 § andra stycket) finns det inte längre några sakliga skäl för den ståndpunkt som regeringen intagit. Vi föreslår därför att varseltiden sätts till tre månader.

När det gäller inskränkningen i arbetsgivarens skyldighet att underrätta vill vi anföra följande. Vi delar uppfattningen att det är nödvändigt att varselreglerna är så flexibla att de är tillämpbara i olika situationer, t. ex. när en anställning har börjat inom tremånadersperioden. Vi är också av uppfattningen att en sådan flexibilitet bör föreligga även under den sista månaden före semesterns början. Av det skälet finns det, enligt vår uppfattning, ingen anledning att ha två olika varselperioder och två olika skäl för undantag från dessa regler. Vi föreslår därför att varseltiden skall vara tre månader före semesterledighetens början, om inte särskilda skäl föreligger. Med särskilda skäl avses fall där arbetsgivaren inte har möjlighet att iaktta tremånaderstiden, t. ex. när det är fråga om en nyanställd som anställts alltför nära semesterstängningen, eller andra fall av ren undantagskaraktär, i vilka det med fog kan sägas att arbetsgivaren är nödsakad att tillämpa kortare underrättelsetid.

5.6 Semesterledighet och uppsägningstid

Semesterkommittén hade föreslagit regler som skulle förhindra att arbetstagarna gick miste om intjänade förmåner genom att arbetsgivaren förlade semesterledighet och uppsägningstid till samma period. Förslaget var så utformat att om semesterledigheten förlades till uppsägningstiden skulle återstoden av uppsägningstiden förskjutas. Härigenom kunde det

aldrig inträffa att intjänad semesterlön kvittades bort mot uppsägningslön.

I regeringens förslag sägs att det finns behov av ett förbud mot utläggning av semester under uppsägningstid. Ett sådant förbud kan, enligt regeringens uppfattning, åstadkommas på ett enklare sätt än genom att låta uppsägningstiden eller del av denna uppskjutas till dess semesterledigheten har ägt rum. Regeringen har därför föreslagit att utläggning av semesterledigheten inte får ske under uppsägningstid, om inte arbetstagaren medger det, och skulle uppsägningstiden helt eller delvis infalla under redan utlagd semesterledighet, så skall denna i samma mån upphävas, om arbetstagaren begär det (14 §).

Innebörden av dessa regler är således att regeringen öppnar en möjlighet för arbetsgivaren att träffa överenskommelse med arbetstagaren om att förlägga semesterledigheten till uppsägningstiden. I propositionen beskrivs detta som ett enklare sätt att förverkliga den princip som kommittén uttalat sig för, nämligen att arbetstagarna inte skall kunna gå miste om intjänade förmåner. Vidare sägs att man därigenom skulle undvika de komplikationer i samband med arbetsgivarens konkurs vilka skulle inträffa om den av kommittén förordade regeln infördes.

Enligt vår uppfattning innebär regeringens ställningstagande inte enbart en förenkling av reglerna utan också en viktig förändring i sak. Tanken bakom propositionen synes vara att löntagaren vid konkurs inte skall av garantimedel kunna få ersättning för såväl uppsägningslön som semesterlön, eftersom han inte behöver utföra arbete under semester. Löntagaren skulle i en sådan situation kvitta en lagstadgad rätt till uppsägningslön mot att få ut en lagstadgad semesterledighet och semesterlön. En sådan uppgörelse kan knappast sägas vara i arbetstagarens intresse.

Vad arbetstagaren förlorar är en inkomst som kan uppgå till fem veckors lön och det han uppnår med detta är att sluta sin anställning tidigare än han annars skulle ha gjort. Om det nu skulle vara i arbetstagarnas intresse att sluta anställningen för att t. ex. gå över till annat arbete så kan det ske på vanligt sätt genom att arbetstagaren säger upp anställningen. Den regel som regeringen föreslår kan därför vara tillämplig endast i de fall där arbetsgivaren vill att arbetstagaren skall sluta anställningen så snart som möjligt och där arbetstagaren inte är medveten om att en sådan överenskommelse kan innebära ekonomiska förluster. Enligt vår mening talar starka skäl emot en regel av detta slag, som kan innebära förlust av redan intjänade rättigheter. Den bör därför utgå och ersättas med en regel som motsvarar den som semesterkommittén hade föreslagit.

5.7 Semesterlönegrundande frånvaro

I propositionen föreslås en utvidgning av den semesterlönegrundande frånvaron. Utvidgningen är mindre omfattande än vad semesterkom-

mittén hade föreslagit. Detta hänger samman med att det föreslagna fondsystemet nu inte kan komma till stånd. Vi kan i princip acceptera den uppläggning som förslaget fått i denna del om det fortsatta utredningsarbetet bedrivs på det sätt som vi tidigare föreslagit (avsnitt 4). Men vi föreslår ett par tillägg i sak samt vissa redaktionella förändringar, vilket framgår av förslaget till lagtext.

Det första förslaget till ändring gäller reglerna för semestergrundande frånvaro vid föräldraledighet. Kommittén hade föreslagit att dessa regler skulle knytas till reglerna i den allmänna försäkringen om ersättningen vid föräldraledighet. Regeringen har här fört in en tidsgräns på 120 dagar för vardera föräldern. I avvaktan på ett ställningstagande till en semesterlönegrundande frånvaro är vi beredda att acceptera den föreslagna uppläggningsen. När det gäller ensamstående förälder sägs i propositionen att den föreslagna tiden bör förlängas till 180 dagar. Detta innebär emellertid att ensamstående förälder – till skillnad från sammanboende som delar föräldraledigheten – endast kan ta ut sex av de nu gällande sju månadernas föräldraledighet med bevarande rätt till semesterlön. Någon närmare motivering för att en ensamstående förälder skall få en sämre rätt än vad två sammanboende föräldrar får har inte lämnats. Vi hävdar att ensamstående måste jämföras med sammanboende när det gäller semesterlönerätten. Detta kan ske genom att tiden för semesterlönegrundande frånvaro – vid nuvarande regler om föräldraledighet – förlängs till 210 dagar för ensamstående.

Det andra förslaget till ändring i sak gäller rätten till semesterlön vid permittering. Som Landsorganisationen framhållit bör permittering som äger rum utan kollektivavtalsenlig eller lagstadgad permitteringslön också omfattas av reglerna för semesterlönegrundande frånvaro. Detta bör komma till uttryck genom att ytterligare en punkt förs in i 17 § första stycket.

5.8 Uttag av sparade semesterdagar

I förslaget har intagits regler om att en del av semesterledigheten kan sparas till ett senare semesterår. I lagförslagets 19 § finns regler om att arbetstagare som vill ta i anspråk sparade semesterdagar skall underrätta arbetsgivaren om detta. Om man vill ta i anspråk sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt skall detta meddelas till arbetsgivaren senast tre månader i förväg. I propositionen förklarar föredraganden att en förhållandevis lång varseltid bör fordras från arbetstagarnas sida men menar att en varseltid om tre månader bör kunna accepteras.

Enligt vår mening är inte dessa regler utformade med nödvändig flexibilitet. Det kan t. ex. inte vara rimligt att en person som av familjerskäl vill utnyttja ett par tre dagars semesterledighet skall vara tvungen att varsla om detta tre månader i förväg. Därtill skall läggas att förslagen

om varseltider i regeringsförslaget saknar konsekvens. Regeringen menar att arbetsgivarna skall vara skyldiga att underrätta arbetstagarna om semesterns förläggning endast två månader i förväg men kräver att arbetstagarna skall kunna underrätta arbetsgivaren tre månader i förväg, även om det endast rör sig om ett fåtal sparade semesterdagar.

Enligt vår mening är det nödvändigt att finna en smidigare lösning, som både tillgodoser ett berättigat intresse från arbetsgivaren att kunna planera verksamheten och ett berättigat intresse från den enskilde arbetstagaren att kunna ta i anspråk sin insparade semesterledighet. Det bör kunna ske genom att varseltidens längd står i viss relation till längden på den semesterledighet som skall tas i anspråk. Vi vill därför föreslå att arbetstagaren skall vara skyldig att underrätta arbetsgivaren i förväg om uttag av sparad semesterledighet, att underrättelsetiden skall utgöra en månad för varje ianspråktagen semesterledighetsperiod upp till en vecka, dock sammanlagt högst tre månaders varseltid.

5.9 Hemarbetandes villkor

Semesterkommittén hade föreslagit att s. k. okontrollerade arbetstagare, dvs. främst hemarbetande, skulle jämföras med övriga arbetstagare och således ha en uttrycklig rätt inte bara till semesterlön utan också till semesterledighet.

I propositionen har regeringen gått ifrån denna uppläggning. De hemarbetande har enligt lagen inte rätt till semesterledighet. Det sägs visserligen att med den utformning som lagen har fått så har ett viktigt hinder mot att jämföra okontrollerade arbetstagare med övriga fallit bort. Men samtidigt sägs att tillämpningen av semesterlagens bestämmelser även på denna grupp skulle medföra betydande praktiska problem. Vad som då åsyftas är bl. a. reglerna om semesterledighetens beräkning och förläggning. I propositionen sägs att man skulle driva fram en ökad kontroll från arbetsgivarens sida om man nu skulle jämföra de okontrollerade arbetstagarna med övriga arbetstagare och att deras frihet i fråga om tid och sätt för arbetets fullgörande därmed blir beskuren.

Enligt vår uppfattning är de hemarbetande en grupp som har en svag ställning på arbetsmarknaden i förhållande till andra. De fackliga organisationerna har fått arbeta hårt för att förbättra de hemarbetandes ställning och åstadkomma likartade anställningsvillkor. Det kan därför inte vara rimligt att lagstiftningen utformas på ett sådant sätt som för lång tid befäster en skillnad i villkoren. Vår principiella uppfattning är alltså att särreglerna för bl. a. hemarbetande slopas.

När det gäller de praktiska problemen vid en tillämpning av semesterlagens regler på de hemarbetande vill vi först notera att regeringen hävdar att redan med hittills gällande lag har de hemarbetande haft möjlighet att "bereda sig semesterledighet i samband med att de fick särskild

semesterlön". Vidare vill vi notera att regeringen menar att den nya lagstiftningens utformning gör det lättare att jämställa okontrollerade arbetstagare med övriga arbetstagare. Innebörden av regeringens egna argument är uppenbarligen att de hemarbetande hittills i stort sett har kunnat lägga ut sin semesterledighet vid den tidpunkt, då de ansett detta vara lämpligt. Man kan alltså säga att dessa grupper har ett självbestämmande över semesterledighetens utläggning. Mot den bakgrunden kan det alltså inte föranleda några betydande allmänna problem att slopa de särregler som regeringen föreslår i 27 §. Vad som kan tänkas inträffa är undantagsfall, då en arbetsgivares intresse av att få ett visst arbete utfört står emot en hemarbetandes intresse att få ut den ledighet som alla andra arbetstagare med lagens stöd kan få ut. Det kan inte vara ett samhällsintresse, inte ens ett allmänt arbetsgivarintresse, att lagstiftern i sådana fall ställer sig på arbetsgivarens sida mot arbetstagaren. Lagen bör inte gynna en arbetsgivare som lägger upp sin verksamhet på ett sådant sätt att några få personer skall tvingas avstå från rättigheter som tillkommer alla andra. Principiella skäl talar således för att reglerna i 27 § slopas och några vägande praktiska skäl finns inte för de av regeringen föreslagna särbestämmelserna.

Hemställan

Med hänvisning till det ovan anförda föreslås

1. att riksdagen antar det i regeringens proposition 1976/77:90 framlagda förslaget till Semesterlag med de av oss föreslagna förändringarna,
2. att riksdagen beträffande det fortsatta utredningsarbetet som i sin mening ger regeringen till känna vad som anförts i motionen.

Förslag till Semesterlag

Härigenom föreskrives följande

Regeringens förslag

Motionärernas förslag

2 §

Avtal är ogiltigt i den mån det innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag upphäves eller inskänkes. 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 avtalsslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

Avvikelse från 3, 8, 11, 15, 21, 22, 25, 27 och 28 §§ 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, 18, 19 eller 20 §, får i angivna hänseenden tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

3 §

Med semester 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.

Såsom semesterledighet skall anses ledighet enstaka semesterdagar och period av semesterdagar jämte i 8 § angivna arbetsfria dagar, vilken börjar och slutar med semesterdag.

Regeringens förslag

Motionärernas förslag

4 §

Arbetstagare har rätt till tjugo-fem 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 för-enad med semesterlön.

Arbetstagare har rätt till tjugo-fem semesterdagar varje semesterår. *Under det semesterår då arbets-tagare anställs har han dock rätt till fem semesterdagar om anställningen börjar efter den 30 september.*

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

5 §

Under det semesterår då arbets-tagare 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 sak-nar rätt till semesterledighet, om ej anställningsavtalet avser eller an-ställningen varar längre tid än tre månader, men äger rätt till semes-terersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren.

Vederlag för arbete, som har av-setts skola pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, förutsättes inbegripa semesterersätt-ning, om ej annat framgår av om-ständigheterna.

Om förlängd semesterledighet finns bestämmelser i lagen

Arbetstagare får avstå från rätt till semesterledighet som ej är för-enad med semesterlön. *Om arbets-tagaren önskar avstå från sådan se-mesterledighet och har den redan lagts ut, skall han meddela det till arbetsgivaren senast tre veckor före semesterledighetens början.*

*Regeringens förslag**Motionärernas förslag*

(1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

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.

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 16 § är semesterlönegrundande.

8 §

(Paragrafen utgår helt)

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 §.

Regeringens förslag

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 arbetstagare ledig lördag eller söndag, som annars skulle 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, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Motionärernas förslag

8 §

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. *Omfattar semesterledigheten minst nittion dagar i en följd, utsträcks rätten även till veckosluten såväl före som efter semesterledigheten.* 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.

9 §

För skiftarbetare, turlistearbetare eller arbetstagare med annan form av oregelbunden arbetstid skall semesterledigheten beräknas med hänsyn till arbetstagarens avtalsenliga årsarbetstid.

*Regeringens förslag**Motionärernas förslag*

10 §

Att i fråga om förläggning 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 föreskrivs i andra och tredje styckena.

Angående förläggningen av semesterledighet som avses i 12 § skall nyssnämnda lags bestämmelser om arbetsgivares förhandlingskyldighet 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.

Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagare om förläggning av semesterledighet enligt 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 skall nyssnämnda lags bestämmelser om arbetsgivares förhandlingskyldighet 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.

11 §

Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse

Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse

Regeringens förslag

med arbetstagare eller företrädare för honom, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen 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.

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.

Skulle vid uppsägning från arbetsgivarens sida uppsägningstiden helt eller delvis infalla under redan utlagd semesterledighet och beror uppsägningen på förhållanden som ej hän-

Motionärernas förslag

med arbetstagare eller företrädare för honom, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen skall lämnas senast tre månader före ledighetens början, om ej särskilda skäl föreligger.

(Paragrafen utgår helt.)

13 §

Om semesterledighet sammanfaller med uppsägningstid som är sex månader eller kortare, skall återstoden av uppsägningstiden förskjutas med samma antal dagar som semesterledigheten omfattar. Detta gäller endast vid uppsägning från arbetsgivarens sida som grundas på förhål-

Regeringens förslag

för 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.

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 driftsuppehåll 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 helopp, motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen under övrig tid av intjänandeåret. Har arbetstagaren då ej haft någon inkomst i anställningen, skall semes-

Motionärernas förslag

lande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen.

14 §

Infaller under semesterledigheten dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete på grund av sjukdom eller dag som är semesterlönegrundande enligt 16 § första stycket 2-6 skall, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådan dag ej räknas som semesterdag.

15 §

Vid beräkning av lönen under intjänandeåret skall i lönesumman ej inräknas semesterlön eller permitteringslön med anledning av driftsuppehåll 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 16 §. För varje sådan dag skall arbetsinkomsten i stället ökas med ett helopp, motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen under övrig tid av intjänandeåret. Har arbetstagaren då ej haft någon inkomst i anställningen, skall semes-

Regeringens förslag

terlönen 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 arbetsskada,

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 vid tillfällig vård av barn.

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 oavbrutet 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 under perioden då arbetstagaren icke skulle utfört arbete.

18 § i regeringens förslag motsvarar 17 § i vårt förslag. Hänvisningen förskjutes dock på motsvarande sätt.

19 §

Vill arbetstagare spara semesterdagar eller vill han taga i anspråk sparade semesterdagar i anslutning till semesterledigheten i övrigt, skall han underrätta arbetsgivaren

Motionärernas förslag

terlönen 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.

16 §

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om 1. ledighet på grund av sjukdom, *dock för högst 180 dagar under intjänandeåret* eller om frånvaron beror på arbetsskada,

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, *210 dagar*, dels vid tillfällig vård av barn,

7. *permittering, om arbetstagaren ej har rätt till permitteringslön enligt lag eller avtal.*

18 §

Vill arbetstagare spara semesterdagar eller vill han taga i anspråk sparade semesterdagar i anslutning till semesterledigheten i övrigt, skall han underrätta arbetsgivaren

Regeringens förslag

i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestämmes. 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.

Motionärernas förslag

i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestämmes. 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 i förväg. Varseltiden skall därvid vara en månad för varje veckas semesterledighet dock högst tre månader.

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

20–26 §§ i regeringsförslaget överensstämmer med 19–25 §§ i vårt förslag. Hänvisningarna förskjutes dock på motsvarande sätt.

27 §

(Paragrafen utgår helt)

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 löner 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

*Regeringens förslag**Motionärernas förslag*

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.

28 §

Upphör arbetstagare att vara anställd hos arbetsgivaren innan han 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 §.

26 §

Upphör arbetstagare att vara anställd hos arbetsgivaren innan han erhållit den semesterlön som han har tjänat in, skall arbetstagaren i stället erhålla semesterersättning, i den mån ej annat följer av 29 §.

(Stycket utgår)

29-34 §§ överensstämmer med 27-32 §§ i vårt förslag.

Stockholm den 12 april 1977

OLOF PALME (s)

ERIK ADAMSSON (s)

INGEMUND BENGTTSSON (s)

i Varberg

INGVAR CARLSSON (s)

i Tyresö

BENGT GUSTAVSSON (s)

i Eskilstuna

LILLY HANSSON (s)

PAUL JANSSON (s)

GUNNAR NILSSON (s)

i Järfälla

LISA MATTSO (s)

INGVAR SVANBERG (s)

VALTER KRISTENSON (s)

GÖRAN KARLSSON (s)

i Huskvarna

HANS GUSTAFSSON (s)

i Ronneby

ESSEN LINDAHL (s)

i Lidingö

LENA HJELM-WALLÉN (s)

ANNA LISA LEWÉN-ELIASSON (s)

THAGE PETERSON (s)

i Nacka

ANNA-GRETA SKANTZ (s)

