

UPPSALA UNIVERSITETS ÅRSSKRIFT 1954:6
— ACTA UNIVERSITATIS UPSALIENSIS —

OM SEMESTERLÖN OCH PROVISION

(URLAUBSLOHN UND PROVISION)

AV

SVANTE BERGSTRÖM

Mit deutscher Zusammenfassung

UPPSALA
A.-B. LUNDEQUISTSKA BOKHANDELN

WIESBADEN
OTTO HARRASSOWITZ

I Uppsala Universitets Årsskrift hava utkommit:

- Afzelius, I.**, Om cession af fordringar enligt svensk rätt. 1876. (*Utsåld.*)
- Almqvist, J. E.**, Den s. k. mellersta lagens bestämmelser om istadarätt. 1924. 1:50.
- , Tidelagsbrottet. En straffrätts-historisk studie. 1926. 1:50.
- , Vår äldsta kommentar till landslagen. 1927. 2 kr.
- , Innebörden av 36 och 49 §§ i gällande gruvstadga. 1929. 1 kr.
- , Den moderna romanistikens betydelse för studiet av romersk rätt. 1932. 1 kr.
- , Det sakrättsliga momentet i den klassiska jurisprudentens vektigalrättsbegrepp. 1932. 75 öre.
- , Förarbeten till Sveriges rikes lag 1666—1686. 1933. 6 kr.
- , Johan Stiernhöök och den yttre laghistorien. 1934. 1:50.
- , Studier rörande senatus consultum Macedonianum. 1935. 4 kr.
- Andersson, A.**, David Svenssons Breviarium Juridicum Hallandicum. 1895. 1 kr.
- Annerstedt, L.**, Om jordstyckning. 1865. —, Om straffmätning. 1869. (*Utsålda.*)
- , Om domarens processledande verksamhet vid civila rättstvister. 1875. 50 öre.
- Berger, O.**, Om tillsynen å förmyndares förvaltning af omyndigs egendom samt om förmyndarekamrar enligt svensk rätt. 1883. 2:50.
- Bergfalk, P. E.**, Om utomordentliga penningehjälper till kronan under sekstonde århundradet och början af det sjuttonde. 1894. 3 kr.
- Berglund, H.**, Några ord om legalt skiljemannaförfarande i svensk rätt. 1921. 3 kr.
- Bergström, S.**, Om semesterlön och provision. (Urlaubslohn und Provision.) 1954. 13:50.
- Blomberg, H.**, Om Sveriges högsta domstols statsrättsliga ställning och betydelse. 1880. (*Utsåld.*)
- Brock, F.**, Till det tyska skadeståndsproblemets. 1929. 1:25.
- Brück, S.**, Studier över strafflagen kap. 23. 1933. 4:50.
- Davidson, D.**, Bidrag till jordrättsteoriens historia. 1880. 2:25.
- Eek, H.**, Freedom of Information as a Project of International Legislation. 1953. 12 kr.
- Ekelöf, P. O.**, Förutsättningarna för ändring av talan i tvistemål. 1941. 1:50.
- , Straffet, skadeståndet och vitet. 1942. 8 kr.
- Engströmer, T.**, Några anmärkningar rörande den nya lagstiftningen om utländska skiljeavtal och skiljedomar. 1929. 2:50.
- , Om skyldigheten att i rättegång förete föremål för syn eller besiktning. 1. 1933. 75 öre. — 2. 1934. 75 öre.
- , Några anmärkningar rörande de processuella rättsmedlen. 1935. 75 öre.
- , Das schwedische Prozesswesen. 1935. 50 öre.
- , Om reformatio in pejus i brottmål. 1. 1937. 75 öre. 2. 1938. 50 öre.
- , Några aktuella frågor vid rättegångsreformens behandling i riksdagen. 1942. 50 öre.
- , Om konkursgäldenärs vid konkursens inträde anhängiga rättegångar med hän- syn till nya rättegångsbalken. 1943. 75 öre.
- Fehr, M.**, Beiträge zur Lehre vom römischen Pfandrecht in der klassischen Zeit. 1910. (*Utsåld.*)
- Festskrift tillägnad Thore Engströmer. 1943. 7:50.
- Festskrift tillägnad Vilhelm Lundstedt. 1947. 14 kr.
- Hagströmer, J.**, Om frihetsstraffen. 1875. (*Utsåld.*)
- Hamilton, G. K.**, Om penningar och kredit. 1861. (*Utsåld.*)
- Hammar skjöld, C. G.**, Om lösdrivare och deras behandling, företrädesvis enligt svensk lag. 1866. 1:40.
- Hammar skjöld, Hj.**, Om tankearbetets rätt. 1929. 75 öre.

Denna digitala version av verket är nedladdad från juridikbok.se.

Den licens som tillämpas för de verk som finns på juridikbok.se är **Creative Commons CC BY-NC 4.0**. Licensvillkoren måste följas i sin helhet och dessa finner du här <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.sv>

Sammanfattningsvis innebär licensen följande:

Tillstånd för användaren att:

- Kopiera och vidare distribuera materialet oavsett medium eller format
- Bearbeta och bygga vidare på materialet

Villkoren för tillståndet är:

- Att användaren ger ett korrekt erkännande, anger en hyperlänk till licensen och anger om bearbetningar är gjorda av verket. Detta ska göras enligt god sed.
- Att användaren inte använder materialet för kommersiella ändamål.
- Att användaren inte tillämpar rättsliga begränsningar eller teknik som begränsar andras rätt att göra något som licensen tillåter.

Se även information på

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.sv>

UPPSALA UNIVERSITETS ÅRSSKRIFT 1954:6
— ACTA UNIVERSITATIS UPSALIENSIS —

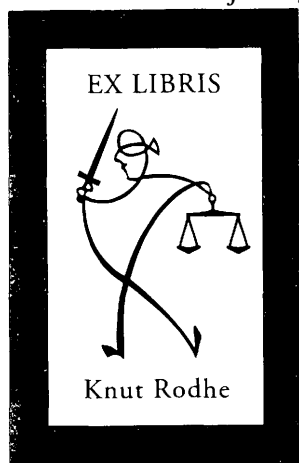
OM SEMESTERLÖN OCH PROVISION

(URLAUBSLOHN UND PROVISION)

AV

SVANTE BERGSTRÖM

Mit deutscher Zusammenfassung



UPPSALA

A.-B. LUNDEQUISTSKA BOKHANDELN

WIESBADEN

OTTO HARRASSOWITZ

Almqvist & Wiksells

BOKTRYCKERI AKTIEBOLAG

UPPSALA 1954

Innehållsförteckning

<i>Inledning</i>	7
Problemet	7
Två beräkningsprinciper, s. 7. – De fyra målen, s. 7. – Huvudlinjerna för undersökningen, s. 9. – Begränsning av undersökningen, s. 10. – Undersökningens disposition, s. 11.	
Några lagstadganden	12
§ 3, § 7, § 14, § 15, s. 12. – § 2 st. 1, § 5, § 20, s. 13.	

DEL I. FRÅGANS HITTILLSVARANDE BEHANDLING

KAP. 1. <i>Före de fyra målen.</i>	17
Före 1945 års lag	17
Praxis före 1938 års lag, s. 17. – 1938 års lag, s. 17. – Holmström, s. 18. – ADD 1942: 2, s. 19	
1945 års proposition	19
Remissyttranden, s. 19. – Uttalande av föredragande statsrådet, s. 20.	
Efter 1945 års proposition	22
Hesselgren-Samuelsson, s. 23. – Cronqvist, s. 23.	
Några andra uttalanden	24
Lagutskottet 1945, s. 24. – Yttranden i riksdagen 1945, s. 25. – »Båtmansmålet» (ADD 1941: 73), s. 26. – ADD 1941: 8, s. 28. – Semestersakkunniga. Kommittén angående privatanställda, s. 30.	
KAP. 2. <i>De fyra målen.</i>	32
Chokladmålet (ADD 1947: 43)	32
Parterna, s. 32. AD, s. 34. – Sammanfattning, s. 38.	
Esseltemålet (NJA 1950, s. 225 och 235)	41
a) Fransonmålet (NJA 1950, s. 225), s. 41. – Parterna, s. 41. – R.R:n, s. 42. – HovR:n, s. 44. – HD:s majoritet, s. 46. – JR Alsén, s. 47. – JR G. Lind, s. 48. – b) Askildmålet (NJA 1950, s. 235), s. 50. – Sammanfattning: Karakteristik av målet, s. 52. Fem olika meningar, s. 53. Särskilda avtalsdispositioner, s. 57. Avtal om semesterlönens inräknande i provisionen, s. 58.	
Hälsingborgsmålet.	58
Parterna, s. 58. – R.R:n och HovR:n, s. 59. – Sammanfattning, s. 59.	
Boråsmålet (NJA 1952, s. 451)	60
Parterna, s. 60. – R.R:n, s. 60. – HovR:n, s. 61. – HD, s. 63. – Sammanfattning, s. 63.	

KAP. 3. <i>Efter de fyra målen</i>	66
Uttalanden i litteraturen	66
Hesselgren-Samuelsson, s. 66. – Geijer och Conradi, s. 67. – Avtal om semesterlönens successiva inräknande i arbetslönen: Hesselgren-Samuelsson, s. 68. »Feriefallen», s. 68. NJA 1950, s. 241, s. 69. Sölvén, s. 69. Geijer och Conradi, s. 70.	
Tillämpningen i praktiken	71
Ändring av lönevillkoren. »Vägledningen», s. 71. – Avtal om skiljande av direktorderprovision från övrig provision, s. 72. – Avtal om semesterlönens inräknande i provisionen, s. 72. – Fortsatt tillämpning av tidigare praxis, s. 72.	
KAP. 4. <i>Dansk och norsk rätt</i>	73
Dansk rätt	73
1938 års lag, s. 73. – Rättsfall, s. 77. – 1953 års lag, s. 80.	
Norsk rätt	82
1947 års lag, s. 82. – Rättsfall, s. 82. – Avslutande synpunkter, s. 83.	

DEL II. DISKUSSION OCH SLUTSATSER

KAP. 5. <i>Om grunderna för semesterlönens beräkning</i>	87
Inledning, s. 87.	
Semesterlön – arbetslön	87
Definition av begreppen, s. 88. – a) Vad innebär det att <i>all</i> på semesteren belöpande lön betecknas som semesterlön?, s. 88. – b) Vad innebär det att lön <i>belöper</i> på arbetstid eller semestertid?, s. 89. – Bestämning av begreppen tidlön och resultatlön, s. 90. – c) Skillnaden mellan tid, på vilken lönen belöper, och vissa andra tider, särskilt betalningstiden, s. 91. – Vad menas med satsen »under semester skall lön utgå»?, s. 93. – d) Vad är arbetslön och semesterlön vid tidlön och förmedlingsorderprovision?, s. 94. – Ställande av problemet, i vad mån avtal om semesterlönens successiva inräknande i arbetslönen är giltiga, s. 95. – e) Vad är arbetslön och semesterlön vid direktorderprovision och provision på annans order?, s. 95. – Belöper sådan provision på semester- tid?, s. 96. – Till vilken del belöper den på semestertiden?, s. 98.	
Genomsnittsprincip – sammalönsprincip	98
Principernas innebörd, s. 98. – Olikheter mellan principerna, s. 99. – »Årsförskjutning», s. 100. – »Slussvaktsmålet» (ADD 1941: 106), s. 100. – »Överkompensation» – »underkompensation», s. 100. – »Ständig överkompensation», s. 101.	
Överkompensation – överbetalning	101
Överkompensation – »dubbelkompensation», s. 101. – Överbetal- ning, s. 102. – Problemläget vid överbetalning, s. 102. – Undan- röjande av överbetalning, s. 103.	

Varför har lagen två beräkningssätt?	104
En olämplig konsekvens av den ständiga överkompensationen, s. 104. – a) Vid vilka löneformer kan sammalönsprincipen användas?, s. 105. – Tidlön, s. 105. – Direktorderprovision, s. 105. – Principen kan inte användas vid förmedlingsorderprovision, s. 106. – b) Vid vilka löneformer kan genomsnittsprincipen användas?, s. 108. – Jämförelse mellan beräkningssätten, s. 108.	
Lagens huvudtanke och lagens tolkning	109
Gränsfall, där sammalönsprincipen kan tänkas bli använd, s. 109. – a) Är sammalönsprincipen lagens huvudtanke?, s. 110. – b) Vad betyder lagens huvudtanke vid lagens tolkning?, s. 113. – Tolkning av ett yttrande av föredragande statsrådet 1945, s. 113. – Endast begränsade undantag till förmån för huvudtanken, s. 114. – Allmän karakteristik av undantagen: Former av provision som utgör tidlön, s. 115. Provision på direktorder och på annans order, s. 115. Förbud mot provisionsgrundande försäljningar under dödsäsong, s. 116. – Intet undantag i det fall då försäljaren »praktiskt taget» inte kan påräkna någon inkomst av förmedlingsorderprovision under dödsäsongen, s. 116. – Skäl för den formella tolkningen av semesterlagen, s. 117. – Kan man vid en revision av semesterlagen införa en särregel för arbetstagare, avlönade med provision på alla order?, s. 118. – Särskilda avtalsdispositioner för att undanröja överkompensationen, s. 119. – Plan för den fortsatta framställningen, s. 119.	
KAP. 6. <i>Provision – tidlön</i>	121
Två problem, s. 121.	
Några löneformer på gränsen mellan resultatlön och tidlön	121
1) Provision med inkomstgaranti, s. 122. – 2) Lönetillägg, beräknat efter föregående års arbetsresultat, s. 122. – 3) Provision i förening med varukvotering, s. 122. – 4) Provision som inte är beräknad efter eget arbetsresultat, s. 124. – Sammanfattning, s. 124.	
Förbud mot provisionsgrundande försäljningar under dödsäsong	124
Problemet, s. 124. – a) Skall en person, som under tid för semester enbart uppbär tidlön men eljest även resultatlön, ha semesterlön blott enligt § 14 st. 1?, s. 125. – Departementschefen 1938, s. 125. – ADD 1948: 17, s. 125. – ADD 1949: 42, s. 126. – Slutsats, s. 128. – b) Får en försäljare som enligt avtal är förbjuden att bedriva provisionsgrundande försäljningar under dödsäsong anses vara avlönad blott med tidlön under denna tid?, s. 128.	
KAP. 7. <i>Särskilda avtalsdispositioner</i>	130
Översikt över de olika dispositionerna, s. 130.	
Verknningar av den ständiga överkompensationen	130

Beaktande av semesterlagens verkningar vid bestämmande av arbetslönen	131
Arbetslönen bestäms till ett belopp som tillsammans med semesterlönen ger den överenskomna årsinkomsten, s. 131. – Är ett sådant förfarande ett otillåtet försök att kringgå lagen?, s. 132.	
Överenskommelse enligt § 14 st. 4	132
Stadgandets innehåll, s. 132. – Olika uppfattningar om hur vidsträckt den avtalsfrihet är som parterna erhållit genom stadgandet, s. 133. – Käranden i ADD 1953: 27. Hesselgren-Samuels-son, s. 133. – Sölvén, s. 133. – ADD 1953: 27, s. 134. – Slutsats, s. 135.	
Avtal om semesterlönens successiva inräknande i arbetslönen	136
a) Är relationen mellan arbetslön och semesterlön den rätta?, s. 137. – b) Strider det mot semesterlagen och dess grunder, att semesterlönen betalas successivt i förskott?, s. 138.	
KAP. 8. Om provision på direktorder och på annans order	140
Översikt över de med överbetalning sammanhängande problemen, s. 140.	
Direktorder-förmedlingsorder	140
Distinktionens allmänna utformning, s. 140. – Fyra huvudtyper av order, s. 141. – Vilka typer som är förmedlingsorder och direktorder, s. 142. – Andra möjliga distinktioner, s. 143. – Arbetsgivarens beviskyldighet, s. 144. – Avtal om schablonmässig fördelning, s. 144. – Giltigheten av dylika avtal, s. 144.	
I vad mån belöper direktorderprovision på semestertid?	145
Till vilken del belöper den på semestertid?, s. 145. – Vilken provision är hänförlig till visst år eller sådan del av år, för vilken semesterersättning särskilt skall beräknas?, s. 146.	
Hur skall överbetalning vid direktorderprovision undanröjas?	147
»Tidlönsmetoden», s. 147. – »Avräkningsmetoden», s. 148. – En metod som används alternativt i dansk rätt, s. 149. – Beräkning av semesterersättning, s. 149. – Skäl för användning av »tidlönsmetoden», s. 150. – En särregel som bör införas vid en framtida revision av semesterlagen, s. 151.	
Om provision på annans order	151
Provision som utgår kontinuerligt för såväl arbetstid som semestertid, s. 152. – Provision som utgår endast för semestertid, s. 152.	
Sammanfattning av slutsatserna	154
Zusammenfassung	164
Citerad litteratur	171
Förkortningar	172

Inledning

Problemet.

Reglerna i § 14 semesterlagen om beräkning av semesterlön bygger på två olika principer. Regeln i st. 1 bygger på den principen, att arbetstagaren under semestern skall ha samma lön som om han varit i arbete. Regeln i st. 2 bygger på en annan princip, nämligen att semesterlönen skall beräknas på genomsnittsinkomsten under kalenderåret före semestern. Den förra principen, här kallad *sammalönsprincipen*, tillämpas, när arbetstagaren är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet. Den senare principen, här kallad *genomsnittsprincipen*, tillämpas, när arbetstagaren är avlönad på annat sätt än som angivits i st. 1.

I flertalet fall kommer man — såsom lagstiftarna torde ha föreställt sig — till ungefär samma resultat, vare sig man använder den ena eller andra beräkningsmetoden: arbetstagaren får i stort sett samma lön under semester som om han varit i arbete. I vissa fall blir resultatet dock helt olika. Härvid uppkommer en spänning mellan de båda principerna, som kan sätta lagens grundvalar i gungning — och som troligen inte var förutsedd av lagstiftarna.

Det är vissa löneformer som på detta sätt faller mellan de båda beräkningsprinciperna. Det främsta exemplet härpå är provision; beräkningen av de provisionsavlönade arbetstagarnas semesterlön torde utan överdrift kunna betecknas som ett av de mest svårberäknade problem som uppkommit vid tillämpningen av semesterlagen. Härom vittnar inte minst en rad processer under de senaste åren som problemet har föranlett: »Chokladmålet» (1947), »Esseltemålet» (1950), »Hälsingborgsmålet» (1950) och »Boråsmålet» (1952); jag sammanfattar dem i fortsättningen under benämningen »*de fyra målen*».¹ Hur stark spänningen mellan de båda principerna kan bli, visar en uppgift ur handlingarna i Esseltemålet. Om man tillämpade genomsnittsprincipen istället för sammalönsprincipen, beräknades ett 80-tal försäljare få 300 000 kr. mera i semesterlön för tiden intill domen och 100 000 kr. mera för varje år därefter.

¹ Benämningarna på de olika målen är hämtade från Geijer, s. 22 f.

Varför uppstår denna spänning just vid provision? Förklaringen ligger i de provisionsavlönades speciella arbets- och avlöningsförhållanden. Låt oss ta ett typiskt exempel på hur dessa förhållanden kan gestalta sig! En försäljare har till huvuduppgift att vid besök hos kunder inom ett anvisat distrikt uppta order för företagets räkning. För sitt arbete uppbär han dels fast lön, dels provision. Den fasta lönen utgår i form av månadslön och är relativt låg. Provisionen, som är huvudinkomsten, utgår först och främst på order, som han själv upptar, men dessutom även på order, som ingår direkt till företaget från kunderna i hans distrikt. Sommaren är en markerad dödsäsong, då praktiskt taget inga order kan upptas och då hans inkomster följaktligen är mycket lägre än eljest under året. Under dödsäsongen utläggs naturligt nog semestern. I övrigt utfylls dödsäsongen med kontors- eller lagerarbete, ordnande av kollektionen eller annat liknande arbete.

Tillämpar man nu — som arbetsgivarna gjorde i de fyra målen — sammalönsprincipen, blir resultatet närmast, att försäljaren under semestern skall ha dels sin fasta lön, dels provision på sådana order som inkommer direkt till företaget. Det är i stort sett denna lön han har, när han är i arbete under dödsäsongen.

Tillämpar man — som arbetstagarparten ville göra i de fyra målen — genomsnittsprincipen, blir resultatet närmast, att försäljaren utöver den tidigare nämnda lönen skall erhålla ett kanske ganska avsevärt belopp, beräknat på genomsnittsinkomsten av all provision under föregående kalenderår. Det bör dock tilläggas, att arbetstagarparten i de fyra målen i allmänhet tycks ha medgivit, att den under semestertiden inflytande provisionen under vissa förutsättningar intog en särställning, som motiverade en modifiering av semesterlönsberäkningen; sådana förutsättningar ansågs dock inte föreligga i något av de fyra målen.

Arbetstagarnas tillämpning motiverades främst med att provision var en löneform enligt § 14 st. 2 och att därför den för detta stadgande uppställda principen för semesterlönens beräkning måste användas. En sådan beräkning, invände arbetsgivarna bl. a., ledde till att försäljarna erhöll betydligt högre lön under semestern än om de varit i arbete, ett resultat som stred mot semesterlagens grunder. Till stöd åberopade de särskilt ett uttalande av föredragande statsrådet Erlander i motiven till 1945 års semesterlagsförslag. I uttalandet, som just rörde de provisionsavlönade arbetstagarnas semester-

lönsproblem, hette det, att man självfallet icke fick ge bestämmelserna i § 14 st. 2 en sådan innebörd, att arbetstagaren skulle komma att åtnjuta högre inkomst under semestern än om han varit i arbete.

I samtliga fyra mål bifölls försäljarnas talan. Försäljarna skulle alltså i semesterlön uppbära dels den löpande fasta lönen, dels den under semestern inflytande provisionen och dels semesterlön, beräknad på genomsnittsinkomsten av all provision under föregående kalenderår. Med undantag för Boråsmålet rädde i alla instanser enighet om domslutet. I domsmotiveringarna, som ofta var mycket utförliga, redovisades däremot ganska skiftande och icke sällan något dunkla meningar.

Ett genomgående tema var emellertid, att domstolarna hade tilllämpat *huvudregeln* för semesterlönens beräkning i fall, där arbetstagaren är avlönad med *blandad* löneform, dvs. en löneform som innefattar såväl tidlön enligt § 14 st. 1 som resultatlön enligt § 14 st. 2, t. ex. fast lön och provision. Enligt huvudregeln beräknades semesterlönen särskilt för den fasta lönen — enligt § 14 st. 1 — och särskilt för provisionen — enligt § 14 st. 2. Från huvudregeln fanns det emellertid undantag, framförallt ifråga om provision som utgick även för semestertiden. Det synes dock vara svårt att få någon bestämd uppfattning om vilka undantagen ansågs vara, hur undantag — och huvudregel — skulle motiveras och hur undantagsreglerna närmare skulle utformas.

Att en undersökning av dessa problem är behövlig visar inte minst det något förbryllande faktum, att olika företag gång efter gång gick till process på samma fråga. I varje nytt mål trodde sig arbetsgivarparten kunna presentera ett sådant undantagsfall som antytts i någon tidigare dom. Varje gång blev domstolens svar, att just detta fall inte hörde till undantagen. Men hur ser då egentligen ett undantagsfall ut i praktiken?

En sak är att beräkna semesterlönen, då avtalen slutits utan någon tanke på konsekvenserna för semesterlönens storlek. En annan sak är att bedöma giltigheten av sådana avtalsdispositioner som vidtagits för att motverka konsekvenser av semesterlönsreglerna som ansetts olämpliga. Domstolarna antydde då och då, att huvudregeln kunde leda till mindre rimliga resultat, som parterna i första hand fick söka motverka genom särskilda avtalsdispositioner. Vilka dispositioner kan här komma ifråga?

Undersökningen utgår från de uppfattningar som får antas ha

kommit till uttryck i rättspraxis. Men samtidigt ställs givetvis frågan, om domstolarnas tolkning av lagen är den riktiga och om de lösningar som kommit fram är lämpliga även för framtiden. Av särskilt intresse är, att man i dansk och norsk rätt — utan större olikheter i lagtext — har löst motsvarande problem på ett sätt som åtminstone delvis nära överensstämmer med arbetsgivarpartens ståndpunkt i de fyra målen.²

Huvudlinjerna för den följande undersökningen om semesterlönens beräkning vid provision³ har härmed dragits upp. Av praktiska skäl kommer de fyra målen att ange ramen för undersökningen. Härefter ligger en begränsning i två avseenden. För det första kommer i stort sett endast sådana problem att tas upp som aktualiserats genom de fyra målen. För det andra tar framställningen i princip sikte blott på den kategori av provisionsavlönade som förekom i de fyra målen, nämligen försäljare med både fast lön⁴ och provision, dvs. med blandad löneform⁵; begränsningen utesluter dock inte att andra kategorier ibland kommer att beröras. Att slutsatserna ofta har en vidare räckvidd än som direkt framgår av framställningen är givet. Inte minst gäller detta det problem av allmänare natur⁶

² Under handläggningen i HD av Esseltemålet hänvisade arbetsgivarparten — såsom av handlingarna i målet framgår — till vissa avgöranden av danska och norska domstolar m. m.

³ I anslutning till det språkbruk som har använts i de fyra målen använder jag termen provision i en ganska vid betydelse. Termen innefattar dels lön som är beräknad efter försäljarens arbetsresultat, t. ex. provision på order som försäljaren upptar, dels lön som är beräknad efter annat resultat, t. ex. provision på direkt till företaget inkomna order eller på order som annan upptar. Till provision räknar jag dock inte sådan »tantiem» som utgår i form av andel i företagets vinst.

⁴ Provision med s. k. inkomstgaranti, dvs. en löneform, där provisionsinkomsten är garanterad upp till ett visst belopp, jämföras i det följande med fast lön, i vad det gäller den del av provisionen som faller inom garantibeloppets ram.

⁵ Denna vanliga kategori av försäljare har i allmänhet inte sina anställnings- och löneförhållanden reglerade genom kollektivavtal, även om de till stor del är organiserade i någon fackorganisation. Av de fyra målen har endast ett, Chokladmålet, gällt kollektivavtal och därför avdömts av AD. Av övriga mål har Esseltemålet och Boråsmålet slutligt avgjorts av HD, medan Hälsingborgsmålet stannat i HovR:n.

⁶ Den svenska semesterlagstiftningen har aldrig varit föremål för någon rättsvetenskaplig behandling, varför allmänna frågor måste få ett förhållandevis stort utrymme i framställningen (framförallt i kap. 5).

som är det centrala för undersökningen, nämligen hur man skall kunna utjämna spänningen mellan de båda principerna för semesterlönens beräkning.

Genom att begränsa sig till försäljare med blandad löneform undgår man i huvudsak två särskilda problem som ofta uppträder vid bedömning av semesterfrågor, där försäljaren är avlönad med provision enbart. Det första problemet är, om försäljaren är självständig företagare och därför inte omfattas av semesterlagen. Det andra är, om försäljaren, fastän han omfattas av lagen, dock får betraktas som en s. k. okontrollerad arbetstagare, vars semesterlön inte skall beräknas enligt § 14 utan enligt särskilda regler i § 17—19. Här införs i själva verket en tredje beräkningsprincip. Den s. k. särskilda semesterlön som utgår enligt dessa paragrafer — utan att någon semesterledighet utläggs — skall nämligen i princip⁷ beräknas till 6 % av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst under föregående kalenderår.

För enkelhetens skull är det i arbetets titel och även mestadels i övrigt blott tal om *semesterlön*.⁸ Såvitt annat icke anges, gäller vad som sägs om semesterlön — i tillämpliga delar — även om den vid anställningens upphörande utgående *semesterersättningen*, som ju i princip skall beräknas efter samma grunder som semesterlön.

Undersökningen är disponerad på följande sätt. Efter en översikt över de viktigaste stadganden i semesterlagen som kommer att beröras redogörs i en första del för frågans hittillsvarande behandling (kap. 1—4). I centrum står ett kapitel om de fyra målen (kap. 2). Kring detta grupperar sig ett kapitel om frågans behandling före de fyra målen (kap. 1) och ett om frågans behandling efter de fyra målen (kap. 3). I kap. 4 skildras dansk och norsk rätt.

I den andra delen sker den egentliga problembehandlingen. I kap. 5 diskuteras grunderna för semesterlönens beräkning. Undantagen från huvudregeln och de möjligheter som står till buds att genom särskilda avtalsdispositioner undgå olämpliga konsekvenser av huvudregeln blir samtidigt systematiserade och insatta i sitt principiella sammanhang för att sedan underkastas en detaljbehandling i kap. 6—8. I ett avslutande avsnitt sammanfattas slutsatserna.

⁷ Vad som här sägs är en stark förenkling av ganska invecklade regler.

⁸ Om innebörden av detta begrepp se sid. 88 f.

Några lagstadganden.

Enligt § 3 har en arbetstagare rätt till semester på grund av det arbete som han under ett kalenderår (»kvalifikationsår») utfört för arbetsgivarens räkning; semestern skall normalt⁹ förläggas till året efter kvalifikationsåret (allmänt kallat »semesteråret»). Semestern skall numera utgå med 1 1/2 dag för varje kalendermånad av kvalifikationsåret, under vilken arbetstagaren utfört arbete — eller under pågående anställning av vissa »privilegierande» skäl varit frånvarande — minst 16 dagar (§ 7).

»Under semester skall lön utgå», heter det i § 3 st. 3. Den på sammanlönsprincipen byggda regeln för semesterlönens beräkning i § 14 st. 1 lyder:

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

Den på genomsnittsprincipen byggda regeln i § 14 st. 2 har en mera komplicerad struktur:

»Annan arbetstagare än i första stycket sägs äger för varje semesterdag uppbära lön med belopp, motsvarande hans genomsnittliga dagsinkomst under de dagar av kvalifikationsåret, å vilka han utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Hänsyn skall därvid icke tagas till sådant tillägg till lönen, som utgått för tid utöver den för arbetstagaren normala arbetstiden (övertidstillägg). Har arbetstagaren under minst hälften av den å kvalifikationsåret belöpande anställningstiden varit frånvarande från arbetet av anledning, varom förmåls i 7 § andra stycket b)—d), skall vid beräkning av lön under semester hänsyn tagas jämväl till tiden för bortovaron och till den lön, som arbetstagaren sannolikt skulle hava uppburit för berörda tid, därest han utfört arbete för arbetsgivarens räkning.»

Vid beräkning av semesterlön (enligt st. 1 eller 2) skall hänsyn inte tas till förmånen av fri bostad eller till lön som utgår för särskilda kostnader¹ (§ 14 st. 3). Arbetstagare, som är i arbetsgivarens kost, skall för varje dag, då han under semestern inte till någon del erhåller denna förmån, ha skälig ersättning härför (§ 15).

Ett år 1945 infört stadgande i § 14 st. 4 tillåter under vissa förutsättningar en annan beräkning av semesterlönen än den i § 14 st. 2 angivna:

⁹ Jag utgår i denna framställning från att parterna följer lagens regler angående kvalifikationsår, semesterår o. d.

¹ Såsom för resor och uppehålle under resor.

»För arbetstagare, som avses i andra stycket, må överenskommelse träffas om annan beräkning av lönen än där föreskrives, såframt överenskommelsen har form av kollektivavtal och å arbetstagersidan slutits eller godkänts av organisation, som enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt är att anse såsom huvudorganisation. Föreligger dylikt kollektivavtal, må det av arbetsgivare, som är bunden av avtalet, efter överenskommelse tillämpas jämväl beträffande arbetstagare, vilken icke omfattas av kollektivavtalet men sysselsättes i sådant arbete för vilket avtalet gäller.»

Detta stadgande får ses mot bakgrunden av § 2 st. 1, där det anges i vad mån semesterlagens bestämmelser är tvingande:

»Har mellan arbetsgivare och arbetstagare träffats avtal, som innefattar avstående från rätt till semester eller i något avseende mindre förmåner för arbetstagaren än vad i denna lag stadgas, vare avtalet i sådan del ogillt, med mindre annat i lagen angives.»

När anställningen upphör utan att arbetstagaren åtnjutit semester skall istället för semester s. k. semesterersättning utgå (§ 5). Semesterersättningen beräknas i princip enligt de för semesterlön stadgade grunderna (§ 20).²

² Vid bestämmande av semesterersättning skall även arbete under löpande år beaktas. Härvid får man, när man tillämpar grunderna för § 14 st. 2, beräkna semesterersättningen på genomsnittsinkomsten under den del av det löpande året som förflutit intill tiden för anställningens upphörande. Jfr Hesselgren—Samuelsson, s. 127.

DEL I
FRÅGANS HITTILLSVARANDE
BEHANDLING

KAP. I

Före de fyra målen

Före 1945 års lag

»Semesterlagen kom till 1938, men under de första tio åren av lagens bestånd torde det endast ha varit en mindre del av landets provisionsavlönade försäljare som utfick lagenlig semesterlön.»

I detta uttalande av ombudsmannen i Svenska industritjänstemannaförbundet Geijer¹ påpekas, säkert med rätta, att den tillämpning av semesterlagen som underkändes av domstolarna i de fyra målen sedan länge varit allmänt vedertagen bland arbetsgivarna. Vad kan ha varit orsaken härtill?

Man kan anta, att provisionen inte beaktades vid beräkning av semesterlön enligt de semesterbestämmelser som brukade förekomma i försäljarnas avtal före semesterlagens tillkomst.² Denna praxis torde utan särskild diskussion mellan parterna ha behållits oförändrad efter lagens tillkomst. Arbetsgivarna ansåg tydligen inte att den nya lagen nödvändiggjorde en ändring av praxis, och arbetstagarna tycks i varje fall inte förrän efter flera år ha gjort några allvarliga försök att åstadkomma en ändring. Att denna praxis inte tidigare kom under diskussion berodde kanske också på att frågan om semesterlönens beräkning för provisionsavlönade arbetstagare föga uppmärksammades under lagens förarbeten, vilket väl i sin tur främst berodde på att 1938 års semesterlag reellt hade sin största betydelse för kroppsarbetarna.

Det är emellertid att märka, att de fåtaliga uttalanden i frågan som förekommer före 1945 års revision av 1938 års lag på det hela taget går i samma riktning som domstolsavgörandena i de fyra

¹ S. 3.

² Jfr ett likartat fall som berördes av kommittén angående privatanställda (SOU 1935: 18). Enligt ett förslag av kommittén till lag om arbetsavtal § 18 skulle arbetstagare under sjukdom åtnjuta — under viss tidsperiod — »annan lön än provision» (s. 14). Motiveringen för att provision undantogs var, att det i praxis endast undantagsvis utgavs ersättning för mistad provisionslön under sjukdom (s. 122).

målen. I förarbetena till 1938 års lag berördes frågan, såvitt jag har kunnat finna, blott i två remissyttranden över 1936 års *semester-sakkunnigas* betänkande³, ett från vardera arbetstagar- och arbetsgivarsidan. Båda tycks ha utgått från att lagen innebar en ändring av hittillsvarande praxis. Föreningen Sveriges aktiva handelsresande uttryckte sin tillfredsställelse över att semesterlönen skulle beräknas efter genomsnittsinkomsten under kvalifikationsåret. Speciellt för provisionsresande var en sådan beräkning av vital betydelse.⁴ Svenska försäkringsbolags riksförbund menade, att det innebar en påtaglig nyhet gentemot rådande praxis, om man skulle tillämpa den bestämmelse för semesterlönens beräkning, som semestersakkunniga föreslagit, på försäkringsbolagens talrika kår av anställda ackvisitörer. Bestämmelsen skulle på många håll blott medföra, att ackvisitören fick en oberäknad löneökning, som inte var motiverad av önskvärdheten att bereda honom en erforderlig rekreation. Ackvisitionsarbetet var av säsongbetonad karaktär och av så skiftande och personlig art, att ackvisitören i regel utan svårighet kunde ta sig erforderlig ledighet på tid han fann lämplig utan att fördenskull drabbas av någon nämnvärd inkomstminskning. Det tedde sig därför oegentligt att för sådana fall ta hänsyn till provisionsinkomsten vid beräkning av semesterlön.⁵ De båda remissyttrandena refererades i propositionen utan någon särskild kommentar. Härav torde man kunna sluta, att departementschefen godtagit den av Svenska försäkringsbolags riksförbund kritiserade konsekvensen av lagen.

Rådande praxis på detta område avspeglar sig inte heller i de båda första upplagorna från år 1939 av en kommentar till semesterlagen, utgiven av dåvarande direktörsassistenten i Svenska arbetsgivareföreningen Holmström. Utan inskränkning anges den regeln att arbetstagaren skall ha både fast lön och semesterlön beräknad på provisionen:

»För arbetstagare, som åtnjuter t. ex. delvis fast månadslön delvis provision eller tantiem, användes lagens olika beräkningsmetoder för de båda löneformerna för sig. Arbetstagaren erhåller sålunda under semestern sin månadslön och får därtill ett tillägg, motsvarande den

³ SOU 1937: 49. 1945 års revision byggde på ett förslag av 1942 års *semesterkommitté* (SOU 1944: 59).

⁴ Prop. 1938 nr 286, s. 183.

⁵ Prop. 1938 nr 286, s. 187.

på semesterdagarna belöpande delen av föregående års provision eller tantiem.»⁶

I tredje och fjärde upplagan (från 1940 och 1941) inflöt emellertid en reservation. I det nu citerade stycket togs ordet »tantiem» bort, och vidare tillades ett nytt stycke av följande lydelse:

»I vissa fall bör provision i likhet med tantiem ej medtagas vid beräkning av genomsnittsförtjänsten. Detta gäller då provisionen intjänas i stort sett som vanligt även under semestertiden utan hinder av arbetstagarens frånvaro. Ett medräknande av provisionsinkomsten skulle i sådant fall leda till att arbetstagaren tillfördes väsentligt högre inkomst under semestertiden än eljest.»⁷

Den huvudregel för semesterlönens beräkning vid en blandad löneform som Holmström angivit fastslogs för första gången år 1942 i en dom av AD (ADD 1942: 2)⁸, som sedermera ofta har citerats.

1945 års proposition

Under förarbetena till 1945 års semesterlag tycks frågan om de provisionsavlönades semesterlön inte ha aktualiserats förrän vid remissbehandlingen av semesterkommitténs betänkande. I ett remissyttrande framhöll Föreningen Sveriges aktiva handelsresande, att en fråga som ofta vållade tvist var den, huruvida en provisionsavlönad resande under semestern skulle ha såväl semesterlön som provision på de order som under semestern inkom till huvudmannen. Föreningen menade, att dessa order var resultatet av ett tidigare försäljningsarbete av resanden och att denna eftersläpande provisionsinkomst korresponderade mot den minskning i provisionsförtjänsten som uppkom under tiden närmast efter semestern, då ju arbetet legat nere. Enligt vad föreningen påstod var det emellertid inte ovanligt, att arbetsgivare vägrade att vid sidan av semesterlön utbetala provision på sådana order.⁹

I ett annat remissyttrande hävdade Svenska stadsförbundet, att varken de dåvarande eller de föreslagna bestämmelserna syntes ge

⁶ 1 uppl., s. 107, 2 uppl., s. 108—109.

⁷ 3 uppl., s. 113—114, 4 uppl., s. 117—118.

⁸ Den blandade löneformen utgjordes här av veckolön och ackordslön.

⁹ Prop. 1945 nr 273, s. 148. Med hänsyn till vad som framkom om arbetsgivarnas praxis i de fyra målen är det överraskande att här finna en uppgift om att arbetsgivarna betalade semesterlön enligt §14 st.2 men inte provision för semestern; i de fyra målen betalades det ju provision men inte semesterlön.

klart besked om hur semesterlönen skulle beräknas för arbetstagare som, förutom vecko- eller månadslön, åtnjöt något slag av sportler.¹ De båda citerade yttrandena föranledde föredragande statsrådet Erlander till ett uttalande om de berörda frågorna.²

Till en början uppehöll sig statsrådet vid den fråga som närmast dragits upp av stadsförbundet:

»Huvudtanken med semesterlönebestämmelserna är att arbetstagaren under semestern skall få åtnjuta samma löneförmåner som om han varit i arbete. Storleken av dessa löneförmåner kan emellertid ej med exakthet fastställas för andra fall än när arbetstagaren är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet. För övriga fall har man därför varit nödsakad tillgripa en hjälpregel, enligt vilken semesterlönen beräknas efter den dagliga genomsnittsinkomsten under kvalifikationsåret. Beträffande arbetstagare, som åtnjuter delvis fast vecko- eller månadslön och delvis ackordslön, provision, sportler eller dylikt, leda de föreslagna bestämmelserna till att de i paragrafens första och andra stycke angivna olika beräkningsmetoderna skola användas för de båda löneformerna var för sig. Arbetstagaren skall således under semestern äga uppbära sin vanliga vecko- eller månadslön samt därutöver ett tillägg motsvarande den på semesterdagarna belöpande delen av ackordslönen, provisionen etc., beräknad enligt reglerna i paragrafens andra stycke. Vad nu angivits torde överensstämma med innehållet i gällande lag — jfr arbetsdomstolens dom nr 2/1942³ — och härutinnan medföra de nu föreslagna bestämmelserna således icke någon ändring.»

Därefter tog han upp det problem som Föreningen Sveriges aktiva handelsresande antytt. Inledningsvis fällde han härvid ett yttrande, som, enligt vad tidigare (sid. 8) antytts, spelat en stor roll i den fortsatta diskussionen:

»Vad särskilt beträffar beräkningen av semesterlönen i vad denna grundar sig å arbetstagaren tillkommande provision må framhållas, att bestämmelserna i paragrafens andra stycke självfallet icke få givas sådan innebörd att arbetstagaren skulle komma att åtnjuta högre inkomst under semestern än om han varit i arbete.»

Han fortsatte:

»Den omständigheten, att en provisionsavlönad arbetstagare — exempelvis en handelsresande — som endast åtnjuter provision å de av honom själv upptagna orderna, under semestern uppbär en

¹ Prop. 1945 nr 273, s. 148.

² Prop. 1945 nr 273, s. 149—150.

³ Jfr sid. 19.

enligt nämnda bestämmelser beräknad semesterlön, synes dock icke behöva föranleda därtill att arbetstagaren ej skulle erhålla provision även å de av honom upptagna order, som inkomma under hans semester. Dessa äro ju, såsom framhållits, resultatet av ett av honom tidigare utfört arbete; och till följd av uppehållet i arbetet under semestern torde väl i regel arbetstagare, som här avses, drabbas av viss inkomstminskning. Den tillfälliga omständigheten att ordern inkommer under arbetstagarens semester synes i dylikt fall knappast böra vara utslagsgivande. Å andra sidan finnas provisionsavlönade arbetstagare, vilka äro berättigade till provision även å andra än genom deras förmedling slutna försäljningsavtal och vilkas provision utgår tämligen oberoende av deras egen försäljningsverksamhet. Dessa arbetstagare intjäna även under semestern sin provision i stort sett i enahanda ordning som eljest, och därest de under semestern skulle tillgodoföras såväl semesterlön som provision, skulle resultatet kunna bli att de då finge väsentligt högre inkomst än vanligt. För sådana fall synes icke rimligt att arbetstagaren skulle äga utan inskränkning uppbära både provision och semesterlön. Förhållandena härutinnan äro emellertid synnerligen skiftande och ett flertal olika tolkningsfrågor kunna uppstå. Att här taga närmare ställning till dessa tolkningsfrågor torde icke vara möjligt, utan det måste överlämnas åt rättstillämpningen att bedöma frågorna under beaktande av de i varje särskilt fall föreliggande omständigheterna. Genom den avtalsfrihet, som medgivits i fråga om semesterlönens beräkning, torde även de organiserade parterna ha fått ökade möjligheter att komma till rätta med förevarande problem.»

Av statsrådets delvis ganska svårtolkade uttalande framgår till en början, att principen i §14 st.1 betecknas som lagens »huvudtanke» och §14 st.2 som en »hjälpregel» för de fall, då storleken av inkomstbortfallet under semestern inte »med exakthet» kan fastställas.

Statsrådet fastslår vidare som huvudregel, när arbetstagaren är avlönad med både fast lön och provision, att semesterlönen skall beräknas för var och en av löneformerna särskilt, dvs. enligt §14 st.1 för den fasta lönen och enligt §14 st.2 för provisionen.

Härefter kommer principuttalandet om att man inte får ge §14 st.2 en sådan innebörd att arbetstagaren erhåller högre inkomst under semestern än om han varit i arbete. Tolkat strikt efter ordalagen ger detta yttrande uppenbarligen en vidsträckt hemul för rådande praxis att icke beräkna semesterlön på provisionen t. ex. vid arbetstages semester under dödsäsong i branschen.

I fortsättningen av sitt yttrande nämner statsrådet dock ingenting

om ett sådant fall som det sist berörda. Vad han intresserar sig för är skillnaden mellan två kategorier av provisionsavlönade: sådana som endast åtnjuter provision på de av dem själva upptagna orderna och sådana »vilka äro berättigade till provision även å andra än genom deras förmedling slutna försäljningsavtal».

För den första kategorin skall man enligt statsrådets uppfattning tillämpa §14 st.2 utan några modifikationer. Den provision som kan utfalla under semestertiden samtidigt med semesterlönen hänför sig i verkligheten inte till semestertiden utan avser tidigare utfört arbete. Den motsvaras i regel av en inkomstminskning under tiden närmast efter semestern, och det är kanske främst denna inkomstminskning som skall kompenseras av semesterlönen.

För den andra kategorin anses däremot vissa modifikationer i tillämpningen av §14 st.2 vara tänkbara. Förutsättningarna för att modifikationerna skall inträda skisseras dock i högst allmänna ordalag. Det talas om arbetstagare, »vilkas provision utgår tämligen oberoende av deras egen försäljningsverksamhet» och som därför även under semestern intjänar sin provision »i stort sett i enahanda ordning som eljest». Det anses inte rimligt att sådana arbetstagare skall »äga utan inskränkning uppbära både provision och semesterlön», ty i sådant fall skulle resultatet kunna bli, att de fick »väsentligt högre inkomst än vanligt».⁴

Är det nu meningen att provisionen eller semesterlönen skall inskränkas? Härom uttalar sig inte statsrådet. Detta och andra tolkningsspörsmål överlämnas åt domstolarna att avgöra med beaktande av omständigheterna i det enskilda fallet.

I sista meningen av sitt uttalande hänvisar statsrådet till de möjligheter att modifiera obilliga verkningar av lagen som parterna erhållit genom det föreslagna nya stadgandet i §14 st.4.

Efter 1945 års proposition

Som senare (sid. 24) skall beröras yttrade sig andra lagutskottet över statsrådets uttalande ehuru inte speciellt om de provisionsavlönades problem. Under riksdagsbehandlingen, där lagutskottets yttrande kommenterades, rönt statsrådets uttalande ingen uppmärksamhet.

⁴ Ett par av de fraser som statsrådet använder återfinns nästan ordagrant i det uttalande av Holmström från år 1940, som tidigare (sid. 19) citerats.

Statsrådets uttalande återges i stort sett ordagrant i Hesselgren—Samuelssons kommentar i vad gäller de två upplagor som utgavs före det första av de fyra målen. I en sammanfattning heter det:

»Sammanfattningsvis torde här kunna sägas, att arbetstagare, avlönade med sportler, provision o. dyl., å ena sidan icke böra göra någon förlust till följd av arbetets upphörande under semestern men å andra sidan ej heller böra kunna i semesteravseende utfå mera än om de varit i arbete under semestern.»⁵

Vissa betydelsefulla anmärkningar framförs i en artikel i *Industria* år 1946⁶, författad av dåvarande sekreteraren i Svenska arbetsgivareföreningen Cronqvist.

Efter att ha refererat statsrådets uttalande anmärker han, att propositionen inte säger någonting om vilken betydelse som skall tillmätas lagens huvudtanke, dvs. att arbetstagaren under semestern skall få åtnjuta samma löneförmåner som om han varit i arbete, i det mycket vanliga fallet, att försäljaren tar semester under en tid, då försäljningsverksamheten på grund av dödsäsong i branschen är starkt inskränkt eller helt ligger nere. Får han i detta fall semesterlön enligt §14 st.2, kommer han otvivelaktigt i en betydligt bättre situation än om han varit i arbete.

»Fråga är», fortsätter Cronqvist, »huruvida i denna situation semesterlön skall utgå eller ej. Å ena sidan har man lagens huvudtanke, att arbetstagare ej skall utfå mera än om han varit i arbete, å andra sidan lagens uttryckliga bestämmelse att arbetstagare, som avlönas med annat än tidlön för vecka eller månad, skall åtnjuta en särskilt beräknad semesterlön. Rent principiellt får anses, att lagens bestämmelser skall följas i första hand. Det är emellertid svårt att säga, i vilka fall denna princip skall tillämpas. Ett ytterlighetsfall, där semesterlön motsvarande genomsnittsprovisionen klart skall utgå, föreligger vid provision, som utgår endast på egna försäljningar; detta är nämligen en löneform, som typiskt hör hemma under lagens ovan nämnda s. k. hjälpregel. Ett ytterlighetsfall åt andra hållet föreligger, då provision utgår utan avseende å försäljarens egen arbetsinsats och kanske utgår med lika belopp för varje månad i avvaktan på reglering vid årets slut. En sådan löneform har vissa beröringspunkter med tidlön, och semesterlön motsvarande genomsnittsinkomsten torde därför ej böra utgå. Mellan dessa båda ytterlighetsfall finns en rad skiftande mellanformer, för vilka något uttalande icke kan göras.»

⁵ S. 88. Även i Sölvéns kommentar återges statsrådets uttalande utan särskilda anmärkningar (t. ex. 1 uppl. s. 94—95).

⁶ Nr 5 B, s. 3—4.

Cronqvist är den förste som har fört in frågan om dödsäsongens betydelse i diskussionen. I detta uttalande från arbetsgivarhåll tas ganska bestämt avstånd från en sådan tolkning av statsrådets uttalande att §14 st.2 i regel skall frångås i en situation då arbetstagaren får högre inkomst under semestern än om han varit i arbete. Undantag kan tänkas, men det enda som uttryckligen nämns är ett »ytterlighetsfall»; Cronqvist torde här exempelvis ha tänkt på en försäljningschefs provision på underlydandes försäljningar, vilken utgår med lika belopp för varje månad. Cronqvist hänvisar till att man kan betrakta en sådan provision som ett slags tidlön eller att man i varje fall kan låta den följa samma regler som tidlön vid beräkning av semesterlönen. Detta leder till att vid en reduktion av inkomsten under semestern, semesterlönen enligt §14 st.2 — och inte provisionen — skall indras.

Några andra uttalanden

I de fyra målen hänvisade domstolarna till några andra uttalanden, som i allmänhet blott indirekt berör de provisionsavlönade arbetstagarnas problem men som ändå är av sådant intresse i detta sammanhang att de bör refereras.

Det första av dessa uttalanden, vilket i förbigående berördes av AD i Chokladmålet (se sid. 36), härrör från andra lagutskottet vid 1945 års riksdag.

Uttalandet var föranlett av en skrivelse, som utskottet erhållit av Svenska stadsförbundet. I skrivelsen hade yrkats, att »sådan ändring måtte vidtagas i lagförslaget, att rimliga regler komme att gälla för beräkning av semesterlön på sportelberättigade tjänster».⁷ Utskottet påpekade⁸, att detta yrkande torde ha föranletts av föredragande statsrådets förut (sid. 20 f.) citerade uttalande, och att stadsförbundet menat, att den av statsrådet rekommenderade beräkningsmetoden icke gick att använda på de sportelberättigade befattningshavarna; för dessa var i regel löpande år kvalifikationsår, varav följde att kvalifikationsårets genomsnittliga dagsinkomst av

⁷ Andra lagutskottets utlåtande 1945 nr 59, s. 48. Förbundet ville i första hand, att de kommunala befattningshavarna skulle undantas från semesterlagens tillämpning.

⁸ Andra lagutskottets utlåtande 1945 nr 59, s. 48—49.

sportler inte kunde fastställas förrän långt efter det semesterlönen bort utbetalas. Utskottet uttalade därefter:

»Huvudtanken med semesterlönebestämmelserna är, såsom av föredraganden uttalats, att arbetstagaren under sin semester skall åtnjuta samma löneförmåner som om han varit i arbete. Då storleken av dessa löneförmåner emellertid icke med säkerhet kan fastställas för andra fall än när arbetstagaren är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, har man för övriga fall varit nödsakad att falla tillbaka på en hjälpregel, enligt vilken semesterlönen beräknas efter genomsnittsinkomsten under kvalifikationsåret. Denna regel torde dock för det av stadsförbundet berörda fallet icke behöva leda till ett frångående av den grundprincip, på vilken semesterlönebestämmelserna vila. Hinder bör enligt utskottets mening icke föreligga för en sådan beräkning av semesterlönen, att en sportelberättigad befattningshavare — för vilken löpande år är kvalifikationsår — under semestern får åtnjuta, förutom sin vanliga tidlön, de med tjänsten förenade sportler, som belöpa å den tid, varunder befattningshavaren åtnjutit semester. En sådan beräkning leder nämligen till det resultatet, att befattningshavaren under semestern kommer i åtnjutande av samma inkomst som om han varit i arbete. Stöd för tillåtligheten av ett dylikt beräkningssätt torde kunna hämtas i arbetsdomstolens dom nr 73/1941. Utskottet anser därför skäl icke föreligga att frångå Kungl. Maj:ts förslag i förevarande del.»

Den sista meningen i utskottets uttalande kommer i viss mån som en överraskning. Utskottets tanke synes emellertid vara följande. Den modifiering av regeln i §14 st.2 som utskottet föreslagit står i överensstämmelse med lagens huvudtanke, dvs. sammalönsprincipen. Vidare visar den nämnda arbetsdomstolsdomen, att lagtexten ger utrymme för en dylik modifikation. Under sådana förhållanden är någon ändring i lagförslagets text inte nödvändig för att man skall nå det av utskottet angivna resultatet i sportelfallet. Detta resultat innebär tydligen, att sportlerna vid beräkning av semesterlönen skall behandlas som om de utgjorde en löneform enligt §14 st.1. Av utskottets uttalande framgår inte klart, om undantagsregeln skall kunna tillämpas blott när löpande år är kvalifikationsår — såsom i det av stadsförbundet berörda fallet — eller även när kvalifikationsåret bestäms på sätt i lagen sägs.

Ett par yttranden i riksdagen med anledning av lagutskottets uttalande förtjänar också att nämnas. I första kammaren yttrade utskottets vice ordförande, professor Holmbäck, att utskottet försökt

att i görligaste mån minska de olägenheter som uppkommer beträffande kommunala befattningshavare:

»I sin motivering till 14 § har nämligen utskottet gjort uttalanden, som gå i den riktningen, att sportelsvårigheterna skulle kunna lösas, och i sin motivering till övergångsbestämmelserna har utskottet också gjort uttalanden, som måste beaktas av domstolarna...»⁹

Föredraganden, statsrådet Erlander, yttrade i samma debatt bl. a.:

»Och i all synnerhet föreställer jag mig att efter den skrivning, som andra lagutskottet har gjort när det gäller beräkningen av sportelinkomsterna, har en mycket väsentlig olägenhet försvunnit. Jag tycker för min del att vad andra lagutskottet i den delen skrivit borde vara fullt tillfredsställande.»¹

Från den dom av AD som lagutskottet åberopade till »stöd för tillåtligheten av ett dylikt beräkningssätt» (dvs. det som lagutskottet rekommenderade för sportelfallet) kan följande antecknas.

ADD 1941: 73. För s. k. båtmän i Göteborgs hamn var lönen bestämd så, att de för varje vecka delade 70 % av företagets bruttoinkomst under veckan. I denna delning deltog också semesterlediga båtmän; i deras ställe tjänstgjorde vikarier, som avlönades av arbetsgivaren. Någon särskilt beräknad semesterlön vid sidan av dessa 70 % utgick inte. En båtmän vid namn Stjernman yrkade vid AD att få ut semesterlön beräknad enligt §14 st.2; hans lön var ju icke någon tidlön enligt §14 st.1 och borde därför bedömas enligt §14 st.2.

»Såvitt i målet kunnat utredas», uttalade AD, »medför det tillämpade avlöningssystemet, att under semesterperioden såväl de semesterlediga båtmännen som de i tjänst varande uppbära ungefär samma inkomst som om de alla varit i arbete.» Stjernmans yrkande att utöver sin andel av de 70 % erhålla semesterlön beräknad efter genomsnittsinkomsten under föregående år ansåg AD icke vara rimligt. Det högsta som han torde kunna begära var att erhålla skillnaden mellan semesterlön, beräknad enligt §14 st.2, och hans del av de 70 %. En sådan beräkning skulle emellertid leda till att Stjernman borde återbetala en del av sin inkomst från delningen under semestertiden, när denna ett år var högre än genomsnittsinkomsten för samma tidsperiod under föregående år. En sådan återbetalning skulle han emellertid, menade AD, säkerligen inte vilja vara med

⁹ Första kammarens protokoll 1945 nr 27, s. 18.

¹ Första kammarens protokoll 1945 nr 27, s. 19.

om. »Men detta visar, att Stjernmans ståndpunkt leder till semesterlönens beräkning efter olika grunder, alltefter det ekonomiska resultatet för varje särskilt år.»

För Stjernmans ståndpunkt talade emellertid, fortsatte AD, att hans inkomst från delningen inte kunde betecknas som tidlön enligt §8 st.1 (§14 st.1), varför semesterlönen formellt skulle beräknas efter genomsnittsinkomsten under kvalifikationstiden enligt §8 st.2 (§14 st.2). Men, fortsatte AD,

»huvudtanken med lagstadgandet får ... anses vara, att den semesterlediga arbetstagaren under semestern skall åtnjuta samma löneförmåner som om han varit i arbete. Då storleken av dessa löneförmåner icke med säkerhet kan fastställas för andra fall än när arbetstagaren åtnjuter tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, har man för övriga fall varit nödsakad att falla tillbaka på en hjälpregel, enligt vilken semesterlönen beräknas efter genomsnittsinkomsten under kvalifikationstiden. I förevarande fall, där ett egenartat avlönings-system, till vilket man vid lagstiftningen saknat anledning att taga ställning, leder till det resultatet, att arbetstagaren under semestern kommer i åtnjutande av samma inkomst som om han varit i arbete, utan att detta sker till förfång för arbetskamraterna, måste efter lagens grund samma regel tillämpas som om fråga varit om en verklig vekolön.»

AD påpekade till slut, att vad den sagt blott gällde beräkning av semesterlönen. En annan sak var hur semesterersättning skulle beräknas, men därom var icke fråga i detta mål.

Vice ordföranden, sedermera justitierådet Hagander, avgav med instämmande av de båda arbetstagarrepresentanterna ett skiljaktigt votum, vari han bl. a. anförde:

»Båtmans inkomst på grund av delningen av de 70 procenten uppgår icke till samma belopp för varje vecka. Denna avlöning kan förty icke betecknas såsom 'tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet'. Vid sådant förhållande skall enligt 8 § semesterlagen (numera 14 §) lönen för varje semesterdag beräknas efter genomsnittsinkomsten under kvalifikationstiden. Avtal, enligt vilket semesterlönen kommer att utgå med lägre belopp än det, vartill berörda beräkning leder, är i denna del ogillt enligt 2 § andra stycket semesterlagen.

I anledning härav finner jag — ehuru det avtalade avlönings-systemet leder till det resultatet, att varje båtman under semestern kommer i åtnjutande av samma inkomst som om han varit i arbete — mig lagligen icke kunna undgå att till grund för beräkningen av Stjernmans lön under semestern 1940 lägga hans genomsnittsinkomst under år 1939.»

Utan någon mera preciserad motivering förklarades emellertid, att man från den sålunda beräknade semesterlönen måste avdra vad Stjernman under sin semester år 1940 fått uppbära av båtmännens 70 %.

AD:s majoritet tillämpade i detta fall sammalönsprincipen, ehuru det inte förelåg en löneform enligt nuvarande §14 st.1. Argumenteringen synes kunna sammanfattas på följande sätt. Lagens huvudtanke är att arbetstagaren under semestern skall ha samma lön som om han varit i arbete. Denna lön kan emellertid — enligt vad man utgick från vid lagens tillkomst — med säkerhet fastställas blott när arbetstagaren är avlönad med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet. I övriga fall måste man därför tillgripa »hjälpregeln» i nuvarande §14 st.2. Nu uppträder emellertid en egenartad löneform, som man inte haft anledning att ta ställning till vid lagens tillkomst, och den medger, fastän den inte är en verklig tidlön, att man fastställer den lön som arbetstagaren skulle ha haft, om han varit i arbete under semestertiden. I en dylik situation bör man kunna tillämpa lagens huvudtanke, sammalönsprincipen, särskilt som detta — med hänsyn till den av arbetsgivaren avlönade semestervikarien — kan ske utan förfång för arbetskamraterna. Det bör emellertid observeras, att AD tydligen utgår från att semesterersättningen kan vara att beräkna på annat sätt.

Minoriteten synes mena, att man inte kan avvika från lagens ordalydelse och tillämpa sammalönsprincipen på en löneform som faller under nuvarande §14 st.2. Den påpekar vidare, att ett avtal, som fastställer en beräkning vilken ger lägre lön än enligt lagen, är ogiltigt enligt § 2. Samtidigt tycks man dock erkänna att ett fall som detta inte kan behandlas helt i enlighet med huvudregeln vid blandad löneform. Från den på kvalifikationsårets genomsnittsinkomst beräknade semesterlönen skall man nämligen enligt minoritetens mening avräkna den under semestern inflytande inkomsten. Det bör anmärkas, att minoriteten inte uttalar sig om hur man skall förfara i den av majoriteten uppmärksammade situationen, att semestertidens inkomst överstiger den på kvalifikationsårets genomsnittsinkomst beräknade semesterlönen.

I Chokladmålet (se sid. 36) hänvisade AD vidare till en tidigare dom, där vissa grundläggande synpunkter angivits i frågan,

om viss lön var att betrakta som tidlön i semesterlagens mening eller ej.

ADD 1941: 8. Försäkringsinspektörer vid en livförsäkringsanstalt åtnjöt bl. a. ett lönetillägg, som beräknades på grundval av deras eget arbetsresultat under ett arbetsår och utbetalades med lika stort belopp per vecka under påföljande år. Lönetillägget uppbars — med vissa undantag — blott så länge grundlönen (veckolön) utgick. Arbetsgivarparten menade att lönetillägget var att betrakta som tidlön i semesterlagens mening. Arbetstagarparten menade däremot, att endast en löneform som utgick oberoende av arbetsresultatet kunde räknas som tidlön. Lönetillägget var beräknat på föregående års arbetsresultat och hade därför karaktären av provision på det under nämnda år presterade nyanskaffningsarbetet. Att det utbetalades i en utbetalningsperiod för varje vecka och icke på en gång saknade betydelse för dess karaktär. En lön av sådan karaktär kunde icke till någon del få betraktas som semesterlön. Om så fick ske, innebar det, att anstalten övervältrade bördan av semesterlönens betalande på inspektörerna. Semesterlön, beräknad på genomsnittsinkomsten av lönetillägget under kvalifikationsåret, borde alltså utgå utöver det belopp av lönetillägget som under semestern utbetalades till arbetstagaren.

I domen — som var enhällig — yttrade AD bl. a.:

»Beträffande *lönetillägget* måste det för en tidlön anses vara utmärkande, att lönen är bestämd att med visst belopp utgå för en periodiskt återkommande tidsenhet såsom vecka eller månad och att den för varje sådan period utbetalade lönen utgör ersättning för därunder utfört arbete alldeles oavsett huruvida arbetsresultatet under perioden är större eller mindre. Vid tidlönsbetalning kan arbetstagar-
ren i princip icke vara berättigad att uppbära någon lön för period, som faller efter det anställningen upphört. Så länge anställningen varar, är arbetaren däremot genom tidlönen tillförsäkrad en säker och jämn arbetsinkomst.

Ackord, provision och liknande löneformer utmärkas i första hand därav, att lönens storlek är beroende av arbetsresultatet. Frågan om lönens utbekommande kan hava ordnats på olika sätt, exempelvis så att lönen uppbäres först sedan visst slutgiltigt arbetsresultat uppnåts eller så att lönen uppbäres med hänsyn till det arbetsresultat, som vunnits under viss tidsperiod. Huru än denna fråga ordnats, kan tydligen överenskommelse hava träffats därom, att dylik lön, sedan den blivit intjänad, icke skall utbetalas på en gång utan successivt med vissa tidsmellanrum. När sådan överenskommelse föreligger, är naturligen arbetstagarens rätt till den intjänade lönen principiellt

oberoende av huruvida hans anställning fortfar eller icke; även om anställningen upphör, är han berättigad utfå därefter förfallande likvider av lönen.»

Efter diskussion av olika detaljer rörande lönetilläggets närmare utformning, vilka visade att lönetillägget hade drag, som kunde anses utmärkande både för tidlön och provision, fann AD, att lönetillägget var att uppfatta som tidlön i semesterlagens mening. Särskild vikt ansågs härvid böra läggas på den omständigheten

»att parterna varit eniga om att i avtalet fastslå, att lönetillägget principiellt och rättsligt endast utgår så länge som grundlön uppbäres. Däri måste anses ligga, att parterna inför svårigheten att rättsligt karakterisera ifrågavarande säreget konstruerade löneförmån dock medvetet valt att särskilt betona tidlönssynpunkten.»

I Esseltemålet ställdes mot statsrådets uttalande i motiven till 1945 års lag ett uttalande av semestersakkunniga.²

Bakgrunden till semestersakkunnigas uttalande var följande regler, som kommittén angående privatanställda upptagit i sitt förslag till lag om arbetsavtal § 22:

»Under semester skall lönen utgå oavkortad. . . . Lön, som beräknas efter annan grund än tid, skall utgå med det belopp arbetstagaren sannolikt skulle förtjänat, om han varit i arbete. Kan utredning därom icke vinnas, skall lönen utgå med belopp, motsvarande arbetstagarens genomsnittsinkomst under året närmast före semesterns början . . .»³

Efter att ha refererat den tidigare kommitténs förslag och remissyttranden över detta framhöll semestersakkunniga till en början,

»att någon tvekan icke synes kunna råda angående sättet för beräkandet av semesterlönen i de fall, då till arbetstagaren utgår tidlön, som beräknas per vecka eller längre tidsenhet. I dessa fall skall samma lön utgå under semestertiden som under den tid, då arbete utföres.»

Semestersakkunniga kom så in på grunderna för den regel som på deras förslag insattes i lagen och nu utgör §14 st.2:

»I fråga om beräkandet av semesterlönen för de arbetstagare, som ej äro avlönade med sådan tidlön, som nu nämnts, vilja de sakkunniga först anföra, att de icke anse sig kunna förorda det av kommittén

² SOU 1937: 49, s. 181—182.

³ SOU 1935: 18, s. 16.

angående privatanställda framlagda förslaget om beräkning av semesterlönen efter sådan grund, att till den semesterledige skulle utgå ett belopp, motsvarande vad han sannolikt skulle hava förtjänat, om han varit i arbete under semestertiden. En sådan föreskrift synes icke vara förenlig med den grundläggande synpunkten om att semester är en förmån, som man successivt intjänar genom anställning och arbete under viss tid. De faktorer, som skola komma till användning vid fastställandet av semesterlönens storlek, böra därför hänföras till förhållandena under kvalifikationsperioden, närmare bestämt till just de kalendermånader, för vilka rätt till semester föreligger.»

KAP. 2

De fyra målen

Chokladmålet (ADD 1947: 43).

En platsförsäljare vid namn Pihlgren, anställd vid A/B Förenade Chokladfabrikerna i Stockholm, var avlönad med dels månadslön om 250 kronor m. m., dels provision, som utgick på order från hans distrikt i Stockholm — vare sig dessa order insänts av honom eller av kunderna direkt till bolaget. Provisionen beräknades efter skilda procenttal beroende på om kunden var detaljist i allmänhet, större detaljist eller grossist. Under semestern erhöll Pihlgren sin månadslön samt inflytande provision. Hans organisation, Svenska industri-tjänstemannaförbundet, som förde talan i målet, yrkade att han därutöver skulle erhålla ett belopp motsvarande genomsnittsinkomsten under kvalifikationsåret. Detta belopp sades motsvara det bortfall av inkomst som uppstod genom att han under semestern inte kunde uppta några order.

Arbetsgivarparten, som helt bestred käromålet, hävdade, att semesterlagens grundtanke var att arbetstagaren å ena sidan inte skulle utsättas för någon inkomstminskning men å andra sidan givetvis inte skulle göra någon vinst. Denna tanke kunde lätt genomföras vid löneformer enligt §14 st.1 men mötte svårigheter i andra fall, där man, som framgick av §14 st.2, fått söka sig fram på andra vägar. Regeln i §14 st.2 var dock att betrakta som en hjälpregel, och den fick inte leda till ett resultat som stred mot den grundtanke som inlagts i §14 st.1. Det nu sagda hade på ett tydligt sätt belysts av de uttalanden som föredragande statsrådet gjort om arbetstagare som var berättigade till provision även på andra än genom deras förmedling slutna försäljningsavtal och vilkas provision utgick tämligen oberoende av deras egen försäljningsverksamhet. Dessa arbetstagare, som även under semestern intjänade sin provision i stort sett i enahanda ordning som eljest, kunde enligt lagens grund icke utan inskränkning få uppbära såväl semesterlön, beräknad enligt §14 st.2, som provision, då i så fall resultatet skulle bli, att de fick högre inkomst än vanligt. Ett sådant fall förelåg beträffande Pihlgren. Order, som kom in direkt till bolaget utan Pihlgrens förmedling,

överlämnades i allmänhet till honom för expediering. Under semestern hänvisades en kund i regel till att återkomma efter semestern, medan man i slutet av semestern noterade kundens telefonnummer och lät Pihlgren efter semestern sätta sig i förbindelse med kunden. Det kunde dock inträffa både under Pihlgrens semester och eljest — t. ex. om han var sjuk — att en kund erhöll sin vara direkt av bolaget, och därvid tillfördes Pihlgren provision utan eget arbete. Provision av detta slag borde inte beaktas vid beräkning av semesterlönen. En sådan tillämpning av §14 st.2 stod kanske inte i full överensstämmelse med en bokstavlig tolkning av lagrummet, men den fick — med hänsyn till stadgandets karaktär av hjälpregel — anses vara helt förenlig med lagens grund. Om man lade genomsnittsinkomsten under kvalifikationsåret till grund för beräkning av semesterlönen, borde man från semesterlönen avräkna den provision av nyss nämnt slag, som inflöt under semestertiden. I fallet Pihlgren förhöll det sig emellertid så, att provisionsinkomsterna under semestertiden var tämligen små. Orsaken härtill var främst att försäljningen på grund av krisförhållandena var kvoterad. För varje period om 14 dagar tilldelades Pihlgren en viss försäljningskvot. Ur denna kvot hade alla leveranser till kunder i hans distrikt tagits. Efterfrågan på varorna var så stor, att det inte förelåg någon risk för att kvoten inte skulle kunna försälgas. Fördelningen på de olika kundkategorierna hade i stort sett förblivit oförändrad genom åren, eftersom den baserat sig på kundernas inköp år 1939. I och med att kvoten fastställts hade alltså även storleken av Pihlgrens provisionsinkomst fixerats. Något bortfall av provisionsinkomst under semestern förekom inte. Bolaget gjorde under semestertiden ett uppehåll både i fråga om tillverkning och försäljning. Den kvot som Pihlgren skulle ha kunnat sälja under semestern erhöll han i stället under månaden före semestern, vilket också avspeglade sig i hans provisionsinkomster. Med hänsyn härtill skulle ett bifall till motpartens talan innebära, att Pihlgren kom i åtnjutande av högre inkomst under semestertiden än om han arbetade under samma tid; detta kunde inte vara rimligt. Arbetsgivarsidan tillade, att en sådan provision saknade det för provision i allmänhet typiska draget att variera efter arbetsinsatsen och i själva verket närmast var en egenartad form av tidlön. Att bolaget icke även formellt slopat provisionssystemet berodde endast på att det inte ville överta det för-

säljarna åliggande besväret att tillse, att fördelningen mellan de olika kundkategorierna inte förändrades.

Förbundet medgav principiellt — med hänsyn till föredragande statsrådets uttalanden — att man vid beräkning av semesterlön inte skulle ta hänsyn till provision som tillkom en arbetstagare helt oberoende av hans egen verksamhet; denna provision fick avräknas vid tillämpning av §14 st.2. Någon sådan provision av praktisk betydelse förekom dock inte i förevarande fall; för övrigt gick det näppeligen i praktiken att hålla isär de båda slagen av provision. Om man bortsåg från kvoteringen, förhöll det sig så, att den provision som inflöt under Pihlgrens semester var resultatet av hans tidigare försäljningsverksamhet och att han på grund av arbetsuppehållet fick under semestern och tiden närmast därefter uppbära mindre provision än om han hela tiden varit i arbete. I detta fall var alltså inte någon avräkning påkallad. Den av krisförhållandena betingade kvoteringen kunde icke få inverka på bedömandet; bolaget hade för övrigt tillämpat det påtalade förfaringssättet vid beräkning av semesterlönen redan innan kvotsystemet infördes. Förbundet bestred vidare, att den av bolaget tillämpade löneformen kunde betraktas som något slag av tidlön. En konsekvent tillämpning av en sådan tanke skulle medföra, att en arbetsgivare, som förlade en ackordsarbetares semester till en tid, då denne var permitterad, skulle kunna underlåta att utbetala någon semesterlön. Detta stred uppenbarligen mot lagen. Häremot invände arbetsgivarsidan, att ackordsarbetaren — som otvivelaktigt skulle ha semesterlön — inte såsom försäljaren utförde något arbete, vilket återverkade på hans inkomst under eller efter semestern.

I domen påpekade AD inledningsvis, att Pihlgrens arbetsinkomst — förutom av fast lön — utgjordes av två slags provision, nämligen

»dels provision å de av honom själv upptagna orderna, dels ock provision å andra än genom hans förmedling slutna försäljningsavtal».

Därefter gjorde AD en allmän deklARATION om förhållandet mellan §14 st.1 och §14 st.2:

»Utgångspunkten för såväl den nu gällande semesterlagen som 1938 års lag torde i fråga om semesterlönens beräkning visserligen ha varit, att arbetstagaren under semestern skulle få åtnjuta samma löneförmåner som om han varit i arbete. Dessa förmåner låta sig

emellertid ej exakt fastställas annat än för arbetstagare, som avlönas med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet; för dessa har givits den regel, som innefattas i första stycket av 14 § semesterlagen. Beträffande övriga arbetstagare ha bestämmelser givits i andra stycket, enligt vilket semesterlönen skall beräknas efter den genomsnittliga dagsinkomsten under kvalifikationsåret, d. v. s. — där ej annan överenskommelse träffas — föregående kalenderår. Om tills vidare bortses från stadgandet i 14 § sista stycket, äro bestämmelserna i paragrafens båda första stycken av tvingande natur. Även om bestämmelserna i andra stycket — i anslutning till en under förarbetena nyttjad terminologi — kunna betecknas såsom en hjälpregel, lär det icke vara så att förstå, att andra stycket skall tolkas i belysning av innehållet i första stycket. Det torde med andra ord icke förhålla sig så, att beloppet av den inkomst, som utgör resultatet av en beräkning med tillämpning av andra stycket, skall jämföras med beloppet av den inkomst, arbetstagaren kan beräknas ha uppburit därest han under semestern varit i arbete, och semesterlönens belopp jämkas med hänsyn därtill. Om en hjälpregel torde vara fråga allenast så till vida, att man på en annan väg sökt så att säga hjälpa sig fram till ett resultat, som kan i huvudsak anses — från lagens omförmälda utgångspunkt — motsvara semesterlönen för förenämnda tidlönstagare, oaktat enligt hjälpregeln arbetstagaren ej alltid kan beräknas få ungefär samma inkomst under semestern som om han då varit i arbete.

Det senast sagda belyses bäst med ett exempel, hämtat från ackordsarbetarnas stora krets. Därest för en sådan arbetstagare under flera år gälla oförändrade löne- och arbetsvillkor, kommer han enligt den s. k. hjälpregeln att under de olika åren få samma semesterlön som om han varit i arbete. Om däremot villkoren ett år äro bättre än föregående år, föranleder berörda regel, att han under semestern detta år får uppbära mindre lön än under tiden före och efter denna; otvivelaktigt är emellertid, att han icke på detta förhållande kan grunda anspråk på ytterligare lön under semestern. För den händelse villkoren under ett tredje år bliva sämre, kommer enligt hjälpregeln arbetstagaren att i semesterlön under detta år erhålla ett större belopp än som motsvarar hans lön i övrigt under året; otvivelaktigt är även här, att arbetsgivaren ej av sådan anledning äger underlåta att till arbetstagaren utgiva berörda semesterlön i dess helhet.»

AD kom så in på de provisionsavlönades speciella problem:

»Av lagens förarbeten framgår nu tydligt, att provisionslön i och för sig är att i semesterhänseende jämställa med ackordslön. Med en sträng bokstavstolkning av andra stycket i semesterlagens 14 § skulle därför bestämmelserna där äga tillämpning i fråga om alla provisionsavlönade arbetstagare, oavsett provisionens beskaffenhet.

Det kan emellertid sättas i fråga, huruvida så är avsett. Till en

början må då erinras om arbetsdomstolens dom nr 8/1941¹, däri domstolen uttalat sig om det utmärkande för å ena sidan tidlön samt å andra sidan ackord, provision och liknande löneformer. I fråga om de senare anfördes såsom deras främsta kriterium, att lönens storlek vore beroende av arbetsresultatet. Uppenbarligen har därvid, såvitt angår provision, sikte tagits på den — ojämförligt vanligaste — avlöningsform, där avlöningen hänför sig till arbetstagarens egen verksamhet, exempelvis till av honom upptagna order. Såsom med avseende å Pihlgren redan berörts finnas emellertid ock provisionsavlönade arbetstagare, vilka äro berättigade till provision även å andra än genom deras förmedling slutna försäljningsavtal. Det skall här lämnas å sido, att även denna provision kan stå i ett mer eller mindre direkt samband med arbetstagarens verksamhet. En skillnad föreligger otvivelaktigt, och denna har av föredragande statsrådet uppmärksamrats i propositionen angående gällande semesterlag (se propositionen nr 273 år 1945 sid. 149 f.; jfr ock andra lagutskottets utlåtande nr 59 år 1945 sid. 48 f.²). Beträffande beräkningen av semesterlönen, i vad denna grundade sig å arbetstagaren tillkommande provision framhöll statsrådet, att bestämmelserna i 14 § andra stycket — vilka, såvitt i detta sammanhang är av intresse, icke innebära någon ändring i förhållande till motsvarande bestämmelser i 1938 års lag — självfallet icke finge givas sådan innebörd, att arbetstagaren skulle komma att åtnjuta högre inkomst under semestern än om han varit i arbete. I fortsättningen skilde föredragande statsrådet mellan de båda nyss antydda slagen av provisionsavlönade arbetstagare. Med avseende å de förra uttalades, att den omständigheten att en sådan uppbure en enligt andra stycket i 14 § beräknad semesterlön icke syntes behöva föranleda därtill, att arbetstagaren ej skulle erhålla provision även å de av honom upptagna order, som inkomme under hans semester. Beträffande de senare arbetstagarna anfördes, att därest de under semestern skulle tillgodoföras såväl semesterlön som provision, resultatet skulle kunna bliva, att de då finge väsentligt högre inkomst än vanligt; för sådana fall syntes icke rimligt, att arbetstagaren skulle utan inskränkning uppbära både provision och semesterlön. Föredragande statsrådet yttrade slutligen, att då förhållandena härutinnan vore synnerligen skiftande, åt rättstillämpningen finge överlämnas att bedöma de uppkommande tolkningsfrågorna under beaktande av de i varje särskilt fall föreliggande omständigheterna.»

AD visade på problemets vanskligheter men fann det inte erforderligt att i detta mål ta ställning till frågan i dess helhet:

»I belysning av vad arbetsdomstolen i det föregående anført om innebörden av andra stycket i 14 § semesterlagen är det vanskligt

¹ Se sid. 29 f.

² Se ovan sid. 20 f. och sid. 24 f.

att angiva vilken räckvidd föredragande statsrådets nu återgivna uttalanden — vilka icke resulterat i någon ändring i lagtexten — skola anses äga. I förevarande mål är det ej heller erforderligt att taga ställning därtill. Såvitt angår den provision, som Pihlgren äger uppbära oberoende av sin egen försäljningsverksamhet, äro parterna i princip ense därom, att densamma icke skall beaktas vid beräkningen av hans semesterlön. Och vad beträffar Pihlgren i övrigt tillkommande provision sammanhänger spörsmålet om semesterlönens beräkning helt med frågan om betydelsen härutinnan av det hos bolaget tillämpade kvotsystemet. Här skall blott tilläggas, att den avtalsfrihet i fråga om semesterlönens beräkning, varom stadgande upptagits i 14 § sista stycket gällande semesterlag, torde ha medgivits med hänsyn, bland annat, till önskemålet, att organiserade parter borde söka genom överenskommelse komma till rätta med semesterlöneproblem av den art, som föreligger beträffande provisionsavlönade arbetstagarare.»

Härefter kom AD in på två konkreta delpproblem, till vilka domstolen tog bestämd ställning. Det första gällde en fråga om bevisskyldigheten:

»Såsom nyss anförts föreligger väl principiell enighet mellan parterna med avseende å den provision, som utgår till Pihlgren utan samband med hans egna order. Någon utredning om storleken av denna provision har emellertid ej förebragts i målet. Med hänsyn härtill finner arbetsdomstolen vid prövning av det nu föreliggande målet, att berörda provision ej kan vid semesterlönens beräkning skiljas från den Pihlgren i övrigt tillkommande provisionen.»

Det andra problemet gällde kvoteringens betydelse:

»Vad denna (dvs. den Pihlgren i övrigt tillkommande provisionen) angår, synes det visserligen förhålla sig så, att till följd av det tillämpade kvotsystemet storleken av Pihlgrens förevarande arbetsinkomst är — åtminstone i det väsentliga — på förhand fixerad och att denna utgår oberoende av Pihlgrens semester. Det skulle därför kunna sägas, att här i själva verket föreläge en sorts tidlön, utgående för period om 14 dagar. Å andra sidan är att beakta, att avlöningsformen, sådan den ursprungligen avtalats mellan bolaget och dess platsförsäljare, haft karaktären av provision, hänförande sig till platsförsäljarnas arbetsresultat, och att denna avlöningsform endast genom de av kristiden betingade förhållandena fått ett annat faktiskt innehåll. Detta har ej heller, ehuru ransoneringsförhållanden varat under åtskillig tid, återspeglat sig i någon ändring vare sig av de enskilda arbetsavtalen eller av kollektivavtalet. Vidare kan det ej bortses från den omständigheten, att platsförsäljarnas eget arbete i viss mån inverkar på provisionsbeloppets storlek; bland annat måste

det sålunda antagas, att fördelningen mellan de olika kundkategorierna, som icke lär vara oförändrad sedan år 1939, företer skiftningar jämväl under loppet av ett år.»

AD:s, som det förefaller, något tveksamma slutsats blev denna:

»Vid bedömande av de skilda synpunkter, som äro att anlägga å avlöningsformens inverkan i semesterhänseende, finner arbetsdomstolen tillräckliga skäl ej föreligga till annat än att semesterlönen till Pihlgren under åren 1945 och 1946 skall, enligt 14 § andra stycket semesterlagen, beräknas sålunda att — oavsett den under nämnda båda år utgående provisionen och oavsett dess art — Pihlgren äger utbetomma det belopp, som motsvarar hans genomsnittliga provisionsinkomst per dag under kvalifikationstiden.»

AD:s dom var enhällig. Ordförande var dåvarande justitierådet Hagander. Som vice ordförande deltog sedermera justitierådet G. Lind.

Liksom i de följande tre målen skall jag försöka att sammanfatta några huvudpunkter i domen. Man möter i detta mål ett flertal av de problem som aktualiserats i de följande målen, men endast ett par av dem får någon bestämd lösning. På några punkter är domens mening svår att tolka. Jag kommer att ange den tolkning som jag finner mest sannolik.

Till en början tar AD upp frågan om det allmänna förhållandet mellan §14 st.1 och §14 st.2. Det förra stadgandet ger direkt uttryck för en huvudtanke i lagstiftningen, nämligen att arbetstagaren skall ha samma lön under semestern som om han varit i arbete. Stadgandet kan emellertid inte användas annat än vid tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, eftersom endast i sådana fall inkomstbortfallet under semestern »exakt» kan fastställas. För övriga löneformer gäller »hjälpregeln» i §14 st.2, dvs. en regel med vilken man sökt »hjälpa sig fram» till ungefär samma resultat som enligt regeln i §14 st.1. Hjälpregeln är emellertid fullt självständig; AD påpekar att stadgandena i st.1 och st.2 båda är i princip tvingande och — torde AD mena — även tvingande i förhållande till varandra. Man får alltså inte jämkta det belopp som erhålls genom en beräkning enligt §14 st.2, så att det motsvarar vad arbetstagaren kan beräknas ha uppburit, om han under semestern varit i arbete. På grund av det sagda kan det ibland inträffa, att arbetstagaren inte får ens

ungefärligt samma lön som om han varit i arbete. En sådan konsekvens kan emellertid inte undgås.

Av lagens förarbeten framgår nu tydligt, att provision är en sådan löneform som avses i §14 st.2. Med »en sträng bokstavstolkning» skulle man därför komma fram till att st.2 borde tillämpas för alla provisionsavlönade, oavsett provisionens beskaffenhet. I ett fall sådant som Chokladmålet skulle därvid ingen annan lösning vara möjlig än att semesterlön enligt §14 st.2 beräknades utan någon inskränkning.

AD diskuterar emellertid två möjligheter att komma fram till en annan lösning. Jag börjar med den som AD sist diskuterar. Såvitt jag kan förstå är argumenteringen ungefär denna.

Det utmärkande för en löneform enligt §14 st.2, såsom provision, är att lönens storlek är beroende av arbetsresultatet. På grund av det kvotsystem som tillämpats vid företaget kom Pihlgrens provision att åtminstone i det väsentliga vara på förhand fixerad och provisionen kom vidare att utgå oberoende av hans semester. Under sådana förhållanden skulle man möjligen kunna säga att provisionen — i sin helhet — var att betrakta som en sorts tidlön, utgående för en tid om 14 dagar, dvs. kvoteringsperioden. Om provisionen fick betraktas som en tidlön, så skulle §14 st.1, och inte §14 st.2, tillämpas. Pihlgren skulle i så fall inte ha någon särskilt beräknad semesterlön enligt §14 st.2. Av två skäl kan man emellertid inte betrakta Pihlgrens provision som en tidlön. För det första är provisionen, såsom den ursprungligen avtalats mellan företaget och dess försäljare, en provision som är helt beroende av arbetsresultatet. Genom krisförhållandena har den visserligen fått ett annat faktiskt innehåll, men denna förändring har inte medfört någon ändring i avtalen. En sådan icke avtalad förändring bör inte få avgörande betydelse för löneformens rubricering. För det andra är det inte säkert, att provisionen på förhand kan helt fixeras, eftersom försäljarens arbete kan leda till skiftningar i fördelningen mellan olika kundkategorier, för vilka ju provisionen fastställts till olika procenttal. Kan provisionen inte helt fixeras på förhand, kan den inte heller betraktas som tidlön.

Den första möjligheten avvisas alltså av AD, men av domen framgår, att det i och för sig icke anges omöjligt, att provision under speciella omständigheter kan betraktas som tidlön.

Jag övergår så till den andra möjlighet som AD diskuterar.

Utgångspunkten är härvid, att provision i allmänhet hänför sig till arbetstagarens egen verksamhet, t. ex. till order som han själv upptagit. Det finns emellertid provision som utgår på grund av andra än genom arbetstagarens förmedling slutna försäljningsavtal. Mellan dessa båda former av provision föreligger otvivelaktigt en skillnad; att även den senare formen av provision kan stå »i ett mer eller mindre direkt samband med arbetsgivarens verksamhet» anser sig AD i detta sammanhang kunna lämna åsido. Det är denna skillnad som föredragande statsrådet i sitt uttalande år 1945 (sid. 20 f.) tagit fasta på och velat lägga till grund för ett undantag från de vanliga reglerna för semesterlönens beräkning.

I vad mån man kan anta en dylik undantagsregel lämnar AD tydligen öppet. Det förefaller emellertid som om AD i varje fall är benägen att dra gränsen för undantagsregeln ganska snävt. Det framskymtar nämligen, att det kan finnas en viss motsättning mellan statsrådets uttalande och AD:s utläggningar i början av domen om förhållandet mellan §14 st.1 och §14 st.2. AD påpekar vidare, att statsrådets uttalande icke resulterade i någon ändring av lagtexten. Härmed vill AD förmodligen antyda, att åtminstone ingen vidsträcktare undantagsregel kan tänkas utan ändring av lagtexten.

Att AD lämnar denna huvudfråga öppen, beror, enligt vad domen upplyser om, på att ett ställningstagande till frågan inte anses vara nödvändigt för målets avgörande. Argumenteringen härför kan måhända återges på följande sätt. Parterna är i princip eniga om att provision, som utgår utan samband med arbetstagarens egna order, inte skall beaktas vid beräkningen av hans semesterlön. Hur än lagen får tolkas på denna punkt så fordras, för att provision utan egen arbetsinsats skall följa särskilda regler, att den i det enskilda fallet kan skiljas från övrig provision. I detta mål har arbetsgivarsidan inte lyckats förebringa någon sådan utredning. Under sådana förhållanden behöver AD icke ta ställning till frågan, hur provision utan egen arbetsinsats skall behandlas.

AD uttalar sig inte om huruvida i ett undantagsfall semesterlönen eller provisionen skall inskränkas. Parterna i målet synes dock ha varit eniga om att semesterlön skulle beräknas på genomsnittsinkomsten av all provision under kvalifikationsåret, varefter den under semestern inflytande provisionen fick avräknas på semesterlönen.

Slutligen kan anmärkas att AD hänvisar till §14 st.4 under på-

pekande av att stadgandet torde ha tillkommit bl. a. för att organiserade parter skulle kunna komma till rätta med semesterlönsproblemet av den art som förelåg i målet.

Esseltemålet (NJA 1950, s. 225 och 235)

Esseltemålet består egentligen av två mål med Esselte AB i Stockholm som svarande i båda. Det första (»Fransonmålet») refereras i sin helhet, det andra (»Askildmålet») blott i de delar, där det skiljer sig från det första.

a) *Fransonmålet* (NJA 1950, s. 225). En försäljare av kontorsböcker, trycksaker och kontorsmöbler vid namn Franson var avlönad med dels garanterad årslön om 7 300 kr. (tidigare garanterad provisionsinkomst om 6 000 kr. m. m.), dels provision i den mån denna översteg den garanterade inkomsten. Franson åtnjöt provision på alla fakturerade order som inkom från kunder på Fransons s. k. kundlista, vare sig Franson själv hade upptagit dessa order eller inte. Sedan han erhållit semesterlön, beräknad blott på den garanterade lönen (resp. garanterade provisionsinkomsten), yrkade han vid domstol på att därutöver erhålla ett belopp, beräknat på det genomsnittliga provisionsöverskottet under kvalifikationsåret.

Enligt referatet i NJA bestred bolaget Fransons talan på följande grunder:

»Denne hade icke lidit någon inkomstminskning till följd av uppehållet i arbetet under semestrarna utan under semestertiderna intjänat provision i samma ordning som eljest under åren. Bifall till hans talan skulle följaktligen innebära, att han gjorde en obehörig vinst. I detta avseende framhöles följande. Det kunde förekomma och hade under förarbetena till 1945 års semesterlag uppmärksammats, att provisionsavlönade arbetstagare i vissa fall kunde vara berättigade till provision även å andra än genom deras förmedling slutna försäljningsavtal, så att provision åt dem utginge tämligen oberoende av deras egen försäljningsverksamhet. I huvudsak likartat vore enligt bolagets uppfattning förhållandet beträffande Fransons semester. Att Fransons provisionsinkomster således icke minskat till följd av att han åtnjutit semestrar hade berott *dels* på att han fått uttaga semestrar under högsommartid *dels* på att kamrater, med vilka han samarbetade så att samtliga delade provisionerna å allas order, på grund av sitt härav föranledda intresse för Fransons kunder betjänat dem under hans semestrar *dels* på vissa organisatoriska förhållanden inom bolaget. Det kunde icke rimligen antagas, att den i 14 § andra stycket första punkten semesterlagen stadgade regeln om lön under

semester (nedan betecknad semesterlönsregeln) vore ovillkorlig på det sätt att densamma skulle tillämpas efter ordalagen även i fall då en sådan tillämpning skulle tillföra arbetstagaren större ekonomiska förmåner än om han arbetat under semestern.»

Franson genmälde enligt samma källa:

»Han gjorde i första hand gällande, att semesterlönsregeln vore tvingande, sålunda att den borde tillämpas i enlighet med sin ordalydelse, även då en dylik tillämpning medförde nyssnämnt resultat. Regeln i fråga vore avsedd att tillämpas ovillkorligt med undantag allenast för sådana fall där det föreläge avtal som enligt uttrycklig bestämmelse i semesterlagen vore giltigt. Vad under förarbetena till 1945 års lag anförts om att vissa anställda ägde rätt till provision oberoende av egen arbetsinsats åsyftade fall då villkoren för provisionens åtnjutande vore helt annorlunda än vad som gällde beträffande Franson. I andra hand gjorde Franson gällande, att han vidkännts inkomstminskning till följd av att han ej arbetat under semesterna. Den omständigheten att Franson uttagit semesterna under högsommartid finge ej anses vara av någon betydelse. I motsatt fall skulle nämligen uppkomma för domstolarna hart när olösliga svårigheter, avseende bedömningen av verkningarna i förevarande hänseende av att semestrar förlades till olika årstider. Det förhållandet att särskilda organisatoriska och andra anordningar underlättade försäljningsverksamheten vore icke något säreget.»

I sin dom ställde R.R:n först mot varandra lagtexten i §14 st.2 och föredragande statsrådets uttalande 1945. Lagtexten gav enligt sin ordalydelse, menade R.R:n, inte plats för någon jämkning av det sätt att beräkna semesterlönen som §14 st.2 föreskrev (bortsett från regeln i §14 st.4). Föredragande statsrådets uttalande innebar däremot

»oförtydligt, att enligt statsrådets uppfattning semesterlönsregeln icke är tvingande i enlighet med sin ordalydelse i sådana fall då en dylik tillämpning skulle leda till att arbetstagare erhöles högre inkomst under semester än om han då varit i arbete.»

R.R:n anmärkte parentetiskt »beträffande den fråga om lagtolkning som sålunda föreligger», att AD:s dom i Chokladmålet inte var ägnad att ge någon ledning, eftersom i denna dom uttryckligen angavs, att det ej varit erforderligt att ta ställning till vilken räckvidd statsrådets uttalanden skulle anses äga.

Den av bolaget intagna ståndpunkten, att Franson inte skulle ha ytterligare semesterlön, därför att han inte lidit någon inkomst-

minskning, sammanföll enligt R.R:ns mening med den ståndpunkt som kommit till uttryck i statsrådets uttalande beträffande arbetstagare med rätt till provision på andras order.

I motiveringen för sin egen ståndpunkt fäste R.R:n först uppmärksamheten på sådana försäljare som enbart var avlönade med provision:

»Det må uppmärksammas, att läget torde, helt eller delvis, vara enahanda jämnväl för åtminstone en annan stor grupp av arbetstagare. Det synes nämligen kunna antagas för visst, att ett stort antal provisionsberättigade försäljare, enär kunderna under högsommartid på grund av semestrar ej äro anträffbara, skulle intjäna föga eller intet genom att då göra kundbesök och i övrigt vara verksamma på samma sätt som eljest. Dylika försäljare förlora således ringa eller intet på att de ej arbeta under semestrar å högsommartid; de lida däri genom ringa eller ingen inkomstminskning. Därest frågan om semesterlön åt dem skulle bedömas så att semesterlön ej skulle utgå i vidare mån än som erfordrades för att arbetstagaren ej skulle lida inkomstminskning till följd av arbetsuppehållet under semestern, skulle följden tydligen bli att semesterlönsregeln skulle kunna, i vissa fall helt och i vissa fall delvis, sättas ur kraft i stor omfattning.»

R.R:n fortsatte:

»Grunden till en sådan lagtolkning vore den vilja på lagstiftarehåll som kommit till uttryck i det nyss återgivna uttalandet av statsrådet rörande arbetstagare med rätt till provision å order, upptagna av andra. Detta uttalande är, såsom framgår av det anförda, i sin ordning grundat på den uppfattningen att huvudtanken med semesterlönebestämmelserna vore den av statsrådet angivna.»

Men, påpekade R.R:n, semestersakkunniga hade i sitt betänkande av 1937 ansett sig inte kunna förorda det förslag till regler om semesterlönens beräkning som framlagts av kommittén angående de privatanställda utan,

»efter det de övervägt den huvudtanke med semesterlönebestämmelserna som kommit till uttryck i statsrådets uttalande, stannat för en väsentligt annan syn på frågan».

Som tidigare nämnts kritiserade semestersakkunniga tanken att semesterlönen skulle utgå med ett belopp, motsvarande vad arbetstagaren sannolikt skulle ha förtjänat om han varit i arbete under semestern; med hänsyn till den grundläggande synpunkten att semestern var en förmån som successivt intjänades genom anställning

och arbete under viss tid skulle semesterlönen istället beräknas efter förhållandena under kvalifikationsåret. »Såvitt för R.R:n är känt», heter det så,

»har icke efter tillkomsten av 1938 års semesterlag förekommit något sådant förhållande att det kan antagas, att huvudtanken med semesterlönebestämmelserna ej längre skulle vara den som omfattats av de ursprungliga lagstiftarna, utan tvärtom en av dem tillbakavisad synpunkt».

R.R:ns slutsats blev, att Fransons talan skulle bifallas:

»På grund av vad sålunda anförts och med beaktande av vad som torde gälla beträffande lagtolkning finner R.R:n semesterlönsregeln — även om densamma i vissa fall skulle leda till mindre tillfredsställande resultat — icke kunna tolkas annorledes än i enlighet med sin ordalydelse. ...

Franson är förty berättigad till semesterlön i de hänseenden han yrkat; .. »

HovR:n fann till en början, att det inte — som R.R:n gjort gällande — förelåg någon motsättning mellan föredragande statsrådets uttalande och semesterlagstiftningens grunder.

»Vad departementschefen³ sålunda anfört strider enligt HovR:ns mening icke mot vad som kan antagas ha varit tanken vid tillkomsten av 1938 års semesterlag utan står fastmera i full överensstämmelse med semesterlagstiftningens allmänna syfte. Sålunda ha 1936 års semestersakkunniga i sitt betänkande anförts, att ordet semester rent språkligt sett innefattade ledighet med bibehållande av avlöning efter i huvudsak enahanda grunder som under den tid då arbete utfördes. Under förarbetena till 1938 års semesterlag har vidare föredragande departementschefen anförts, att arbetstagaren under semester borde uppbära 'sin vanliga avlöning' och att semestern innebure 'ledighet med bibehållen lön'. Då 1936 års semestersakkunniga uttalat, att semesterlön icke borde beräknas efter vad arbetstagaren sannolikt skulle ha förtjänat, om han varit i arbete under semestertiden, ha de uppenbarligen endast avsett att besvara frågan huruvida semesterlönen borde beräknas på grundval av förhållandena under kvalifikations-tiden eller på grundval av förhållandena under det löpande året, medan de icke uttalat sig om huruvida 'överkompensation' skulle ifrågakomma eller icke.

Av förenämnda uttalanden i förarbetena till 1938 och 1945 års semesterlagar framgår sammanfattningsvis, att lagstiftarens huvudtanke varit att en arbetstagare å ena sidan icke bör göra någon för-

³ Dvs. föredragande statsrådet.

lust till följd av arbetets upphörande under semestern men å andra sidan icke heller bör kunna i semesterlönehänseende utfå mer än om han varit i arbete under semestern.»

HovR:n övergick så till att undersöka, huruvida någon sådan »överkompensation» kunde påvisas i förevarande fall:

»Emellertid leder det nu sagda icke till att en arbetstagare som är avlönad allenast med provision å order vilka inkommit till följd av hans arbete — i fortsättningen benämnda förmedlingsorder — ej skulle erhålla provision å order som inkomma under hans semester. Dessa äro ju nämligen resultatet av hans tidigare arbete. Den tillfälliga omständigheten att dylika order inkomma under semestern synes icke rimligen böra tillmätas någon betydelse ur angivna synpunkt. Man kan ej heller bortse från sannolikheten att arbetstagaren på grund av sin översamhet under semestern kan gå miste om framtida provisionsinkomst. HovR:n finner därför, att för arbetstagare med provisionsavlönning av uteslutande nu angivet slag semesterlön under semesteråret skall beräknas efter arbetstagarens genomsnittliga inkomst under kvalifikationsåret utan hänsynstagande till hans inkomstförhållanden under semesteråret.»

Vid vad HovR:n kallade förmedlingsorder kunde alltså inte någon överkompensation påvisas.

HovR:n undersökte därefter, om några andra order än förmedlingsorder fick anses föreligga i Fransons fall. Efter att ha refererat Fransons avlöningsförhållanden på denna punkt yttrade HovR:n:

»Bolaget har gjort gällande, att till följd av bolagets organisation på ett flertal avdelningar, som intimt samarbetade för att betjäna kunderna, försäljarens insats utgjorde en endast ringa — ehuru naturligen icke betydelselös — del i detta betjänande och att till följd av inom bolaget tillämpat beställningssystem kunderna, sedan de en gång hänvänt sig till bolaget, av praktiska skäl bleve bundna vid detta och i fortsättningen kunde påräkna all erforderlig betjäning helt oavsett försäljarens medverkan.

Vad bolaget sålunda uppgivit angående arbetets organisation inom bolaget ... föranleder emellertid enligt HovR:ns mening icke till att de order, å vilka Franson uppbär provision, helt eller till någon del skola anses tillkomna oberoende av Fransons arbete. Även om måhända avsevärd tid kan tänkas ha förflutit från det Franson 'be-arbetat' kunden och till det order inkommit till bolaget, har dock ytterst kunden kommit att hänvända sig till bolaget på grund av Fransons tidigare arbete, och det kan då icke anses ligga något obilligt i att dessa order likställas med dem som inkommit som omedelbar följd av Fransons arbete.

Franson är förty berättigad till semesterlön beräknad efter hela provisionsöverskottet under vederbörande kvalifikationsår.»

HovR:n fastställde alltså RR:ns domslut.

HD kom enhälligt till samma domslut som underdomstolarna. Motiveringen för domslutet var dock en annan både för majoriteten (tre ledamöter) och för två ledamöter, vilka var för sig avgav skiljaktiga vota.

Majoriteten yttrade till en början:

»För fastställande av beloppet av semesterlön angiver 1945 års semesterlag två olika beräkningssätt, bortsett från vad som föreskrives i fråga om s.k. okontrollerad arbetstagare. I 14 § första stycket stadgas sålunda, att arbetare med tidlön, som beräknas för vecka eller längre tidsenhet, skall uppbära den å semestertiden belöpande lönen. Enligt andra stycket i samma § gäller däremot för övriga arbetstagare, att beräkningen av semesterlön skall grundas å den genomsnittliga dagsinkomsten under de dagar av kvalifikationsåret å vilka de utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Den äldre lagen uppställde i huvudsak samma regler.»

Därefter fastslogs huvudregeln vid provision:

»För arbetstagare som avlönas genom provision skall i princip semesterlönen beräknas enligt 14 § andra stycket i 1945 års lag.»

Majoriteten fortsatte:

»Av den i andra stycket (§14 st.2) föreskrivna genomsnittsberäkningen följer bl. a., att då inkomsterna variera under olika tider av året semesterlönen — allteftersom semester erhålles under den ena eller andra månaden — kan komma att avsevärt över- eller understiga vad arbetstagaren sannolikt skulle hava intjänat, om han varit i arbete under just den månaden. Att man vid tillämpning av andra stycket har att räkna med en viss över- eller underkompensation är således en direkt följd av det sätt på vilket lagen bestämt semesterlönen för fall då den inkomst som till följd av semestern förloras icke kan exakt fastställas. Om inom visst arbetsområde variationerna äro stora, kan däri ligga en särskild anledning att — med stöd av §:ns sista stycke — avtalsvis reglera semesterlönen på ett sätt som avviker från den för dylika fall föga lämpade regeln i andra stycket.»

Majoriteten övergick så till att utforma en skillnad mellan den »överkompensation» varom den hittills talat och något som den kallade »dubbelkompensation»:

»Därav att lagtekniken i andra stycket kan medföra en viss överkompensation följer emellertid icke, att en försäljare, som äger åtnjuta provision jämväl å avtal som tillkommit helt eller väsentligen oberoende av hans egen arbetsinsats, skulle äga att under semestern uppbära både dessa provisioner och en å genomsnittsinkomsten å dylika provisioner under kvalifikationsåret beräknad semesterlön. En sådan rättstillämpning skulle leda till en dubbelkompensation som uppenbarligen skulle stå i strid med semesterlagstiftningens grunder.

I den mån det kan utrönas, i vilken utsträckning dylika provisioner ingå i den totala provisionsinkomsten, måste de därför vid semesterlönens bestämmande särskilt beaktas. Eftersom — i motsats till andra styckets typfall — sådan provisionsinkomst utgår även för tid då arbetstagaren har semester, innebär denna avlöningsform, i likhet med den i första stycket behandlade, att arbetstagaren under semestern i denna del erhåller just den lön som belöper på semestertiden. Tillämpning av första styckets grunder är därför här befogad.»

Frågan blev så, om det i förevarande fall fanns utrymme för en dylik tillämpning av grundena för §14 st.1. Svaret blev nekande:

»Vad angår de särskilda organisatoriska åtgärder som bolaget företagit för kundernas betjäning under semestertiden kan det visserligen antagas, att de medfört att kunder, som tidigare varit i förbindelse med Franson, i större utsträckning än eljest skulle varit fallet inkommit med order under hans semester. Men denna omständighet föranleder ej i och för sig till att dylika order i förevarande avseende äro att likställa med order som tillkommit oberoende av Fransons arbetsinsats. Ej heller i övrigt föranleder vad i målet upplysts angående dessa åtgärder samt om Fransons provisions- och arbetsförhållanden, att regeln i 14 § andra stycket bör frångås.

Fransons provisionsöverskott måste anses till huvudsaklig del bero på hans egen arbetsinsats. Även om fall må hava förekommit där arbetsinsatsen, praktiskt sett, varit av ringa betydelse för inkomstens förvärvande, har dock sådan utredning icke i målet förebragts att det kan bedömas, i vilken utsträckning så varit förhållandet.»

Den ene av de båda skiljaktiga ledamöterna, JR Alsén, gav sitt votum ett något annat anslag än majoriteten:

»Såsom HovR:n framhållit är huvudtanken i semesterlagstiftningen att en arbetstagare å ena sidan icke bör göra någon förlust till följd av arbetets upphörande under semester men å andra sidan icke heller bör kunna i semesterhänseende utfå mer än om han varit i arbete under semestertiden. Arbetstagaren skall med andra ord i princip bibehållas vid sina eljest utgående löneförmåner.»

»Med denna utgångspunkt», yttrade han vidare, »har semesterlagen uppställt sina två huvudregler för semesterlönens beräkning.»

Efter att ha påpekat att lagen räknat med att regeln i §14 st.2 kunde medföra avvikelser från utgångspunkten fortsatte han:

»Ett helt annat spörsmål är huruvida en arbetstagare med provision vilken utgår helt eller väsentligen oberoende av hans egen arbetsinsats och som således röner ingen eller föga inverkan av semestern äger uppbära semesterlottgörelse både i form av sedvanlig provision och en på den genomsnittliga provisionsinkomsten beräknad särskild semesterlön. I likhet med H.D:s flesta ledamöter finner jag, att en dylik dubbelkompensation skulle stå i uppenbar strid med lagens huvudtanke och att en tillämpning av 14 § första stycket å sådan provision, vilken i semesterhänseende står tidlönen nära, väl överensstämmer med grunderna för nämnda lagbud.»

Hiärefter angav han ytterligare ett undantagsfall:

»På motsvarande sätt synes mig böra bedömas det fall att provisionssystemet är så utformat och försäljningsorganisationen så anordnad att arbetstagaren även under semestern i stort sett skulle intjäna sin provision i enahanda ordning som eljest.»

Efter att ha redogjort för Fransons avlöningsförhållanden, för det s. k. samarbetsavtalet mellan försäljarna samt för bolagets organisatoriska åtgärder för att betjäna kunderna under Fransons semester, summerade Alsén:

»Det provisionssystem och den försäljningsorganisation som sålunda förelegat — därvid dock åt samarbetsavtalet såsom en privat överenskommelse icke kan tillmätas någon betydelse i förevarande hänseende — hava otvivelaktigt medfört, att den nedgång i provisionsinkomster som eljest skulle hava inträtt för Franson på grund av hans upphörande med försäljningsarbetet under semestern blivit avsevärt mindre. Emellertid har i målet icke förebragts sådan utredning att Fransons provisionsinkomster låta sig uppdelas på order som huvudsakligen berott av hans arbetsinsats och på sådana som äro helt eller väsentligen oberoende därav. I betraktande vidare av att de av bolaget vidtagna organisatoriska anordningarna taga sikte mera på att underlätta fullgörandet av gjorda beställningar och mindre på att ersätta det egentliga ackvisionsarbetet finner jag det icke med erforderlig grad av sannolikhet kunna antagas, att Fransons försäljningsresultat och därmed hans provisionsinkomster påverkats av semestern i så ringa mån att särskild semesterlön till Franson ej bör utgå.»

Den andre av de båda skiljaktiga ledamöterna, JR G. Lind, som var referent i målet och som tidigare deltagit i avgörandet av Chokladmålet, inledde sitt votum på samma sätt som majoriteten.

När majoriteten kom in på att utforma skillnaden mellan överkompensation och dubbelkompensation, slog Lind emellertid in på delvis andra vägar:

»En arbetstagare kan åtnjuta avlöningsförmåner som, väsentligen oberoende av hans egen arbetsinsats, utgå även under semestertiden, t. ex. provision å underordnades försäljning. Även om en dylik avlöningsform kan sägas erbjuda någon likhet med tidlön, har likväl avlöningens storlek icke ställts i förhållande till en tidrymd utan är beroende av att viss arbetsmängd utföres, låt vara av annan än arbetstagaren. Avlöningen är därför icke att betrakta såsom tidlön i egentlig mening. Icke heller bör enligt min tanke 14 § första stycket semesterlagen här vinna utsträckt tillämpning. Ett syfte för lagstiftningen får nämligen antagas vara att arbetstagaren, även om han vid semesterns början icke erhåller sin semesterlön, likväl vid denna tidpunkt skall kunna bedöma, huru stort belopp som kommer att stå till hans förfogande i sådant hänseende. Därest 14 § tolkas efter sin ordalydelse, kan ock i regel vid tillämpning av såväl första som andra stycket semesterlönens belopp beräknas i förväg — och därmed även, i den mån den i det följande uppställda avräkningsregeln begagnas, det minsta belopp vartill semesterlön och övriga avlöningsförmåner sammanlagt komma att uppgå. Skulle däremot avlöning av det slag som förut nämnts anses falla under första stycket, bleve en sådan beräkning i förväg icke möjlig för sådant fall. Även om vad nu anmärkts må vara av huvudsakligen teoretisk betydelse i förevarande sammanhang, anser jag mig icke kunna frånga den tolkning av 14 § som dess ordalydelse föranleder.»

Lind ville alltså inte tillämpa grunderna för §14 st.1 ens beträffande en av arbetstagarens egen arbetsinsats väsentlig oberoende provisionsavlöning. Istället skulle §14 st.2 äga tillämpning och semesterlönen alltså beräknas på grundval av inkomsten under kvalifikationsåret. »Därav följer emellertid icke», fortsatte han,

»att arbetstagaren för semestertiden skall äga uppbära både semesterlön och provisionsavlöning. Om det klart framgår att provisionsavlöningen för semestern i huvudsak är oberoende av arbetstagarens föregående arbete, bör arbetsgivaren vara berättigad att å semesterlönen avräkna nämnda avlöning. Till stöd härför kan åberopas *dels* lagens allmänna utgångspunkt att semesterlön skall motsvara arbetstagarens löneförmåner när han är i arbete *dels* ock det i domstolarnas domar omförmälda uttalandet under förarbetena till 1945 års semesterlag. Härutöver må framhållas, att semesterlön är rättsligen jämställd med vanlig arbetslön och således icke skyddad mot kvittning från arbetsgivarens sida.»

Härefter behandlades frågan, hur man skulle kunna skilja nu nämnda slag av provision från annan provision:

»Vid tillämpning av det nu sagda blir det närmast fråga om en avvägning huruvida i det enskilda fallet arbetstagarens arbetsinsats praktiskt sett är utan omedelbar inverkan på provisionen. Arbetsgivaren, som gör gällande avräkning och som dessutom i regel har den större möjligheten att utreda förhållandet mellan arbetsinsatsen och provisionen, åligger bevisskyldigheten för att provisionen är av det angivna slaget ävensom för att densamma till någon del bör anses belöpa på semestern.»

Lind berörde ytterligare ett spörsmål i fråga om beräkning av semesterlön:

»Omständigheterna kunna vara sådana att arbetets utförande under semestertiden praktiskt sett är uteslutet, exempelvis att semestern infaller under dödsäsong. Oavsett vilken inverkan ett sådant förhållande må äga vid tillämpning av 14 § första stycket, är det tydligt, att enligt andra stycket — som bestämmer semesterlönens belopp på grundval av kvalifikationsårets inkomst — förhållandet principiellt är utan betydelse. Undantag härifrån kan gälla, där arbetsmängden faktiskt är i förväg fullt fixerad för semesteråret, men om sådant fall är icke fråga i förevarande mål.»

Därefter övergick han till några påpekanden om hur obilliga verkningar av den sålunda förordade tillämpningen skulle kunna undgå:

»En tillämpning av 14 § i enlighet med det förut sagda kan tänkas i enskilda fall leda till mindre skäligt resultat. I anledning härav må erinras, att §:ns sista stycke öppnar möjlighet för annan beräkning av semesterlön och att även en ändring av avlöningsvillkoren kan utjämna en till äventyrs förekommande oskälighet i semesterlönsberäkningen.»

På samma grunder som majoriteten fann Lind till slut, att någon modifikation av huvudregeln i förevarande fall icke var påkallad.

b) *Askildmålet* (NJA 1950, s. 235). En försäljare av kontorssystem vid namn Askild åtnjöt löneförmåner likartade Fransons. På två punkter förelåg dock en skillnad. Den ena bestod i att Askilds provision beräknades på alla fakturerade order inom visst distrikt och alltså inte blott på order från kunder på en kundlista. Den andra punkten var, att Askilds löneförmåner enligt kontraktet inkluderade »semesterersättningen», med vilket uttryck tydligen åsyftades även semesterlön. Bolaget menade, att det icke fanns hinder för att reglera

frågan om semesterlönen på sätt som skett i detta kontrakt, i synnerhet som kontraktet innefattade en förbättring av Askilds löneförmåner. Askild gjorde däremot gällande att denna kontraktsbestämmelse stred mot den tvingande regeln i §2 st.1 semesterlagen.

Den första punkten, området för de provisionsgrundande ordena, hade R.R:n på grund av sin från de övriga domstolarna avvikande inställning inte anledning att särskilt uppmärksamma. HovR:n gjorde emellertid här en längre utvikning. I Fransonmålet uppehöll sig HovR:n endast vid förmedlingsordena och deras behandling. I Askildmålet utvecklade HovR:n även sin syn på vad den kallade »direktorder»:

»Vad åter beträffar en arbetstagare, som är avlönad allenast med provision å order vilka utan något hans arbete inkomma till arbetsgivaren — i det följande benämnda direktorder — synes en enahanda beräkningsgrund för semesterlönen icke rimlig, i det att den skulle leda till att arbetstagaren för semestertiden erhöles såväl semesterlön som provision. Sålunda skulle exempelvis en arbetstagare med rätt till 1 mån:s semester, som under kvalifikationsåret förtjänade 12 000 kr., med oförändrad provisionsinkomst under semesteråret för sistnämnda år på grund av semestern erhålla en inkomst av 13 000 kr. Även om en avlöningsform av nu angiven art icke i och för sig kan betecknas såsom tidlön i den mening vari detta uttryck förekommer i 1938 och 1945 års semesterlagar, synes det enligt HovR:ns mening mest förenligt med semesterlagstiftningens huvudtanke att semesterlönen för nu ifrågavarande grupp provisionsavlönade beräknas efter enahanda grunder som om de vore avlönade med tidlön. — Därest en arbetstagare åtnjuter provisionsinkomst dels på förmedlingsorder och dels på direktorder, bör semesterlönen beräknas efter skilda grunder i enlighet med vad ovan sagts. — En följd av detta betraktelsesätt blir enligt HovR:ns mening att i fall såsom det förevarande, då viss del av arbetstagarens inkomst är garanterad honom, semesterlönegrundande provisionsöverskott uppkommer allenast i den mån summan av provisionsinkomster på grund av förmedlingsorder under kvalifikationsåret överstiger den för samma år garanterade minimiinkomsten.»

Om förekomsten av direktorder i Askilds fall yttrade HovR:n bl. a.:

»I målet är upplyst, att understundom order å vilka Askild är provisionsberättigad inkomma till bolaget utan annan påverkan på kunderna än den som sker genom bolagets reklamverksamhet. HovR:n finner sig därför böra uttala sig i frågan huruvida sådana order ur semesterlönesynpunkt äro att betrakta som förmedlingsorder eller di-

rektorder. Då bolagets reklam enligt vad som framgår av Millqvists vittnesmål skötes centralt av bolagets reklamchef och försäljarnas befattning med reklamarbetet, där sådan undantagsvis förekommer, uppenbarligen är av synnerligen ringa betydelse, finner HovR:n dessa order ur semesterlönesynpunkt vara att jämställa med direktorder.»

HovR:n fann emellertid att man i brist på utredning från bolagets sida om vilka order som var att hänföra till det ena eller andra slaget måste tillgodoräkna Askild alla order som förmedlingsorder.

I HD föranledde den nu behandlade skillnaden beträffande Fransons och Askilds provisionsgrundande order i stort sett endast en liten omformulering. I Fransonmålet hette det, att fall av direktorder »må hava förekommit». I Askildmålet utsades däremot uttryckligen, att fall av direktorder »hava förekommit».⁴

Beträffande den andra speciella punkten i Askildmålet, semesterlönens inräknande i de övriga löneförmånerna, anförde R.R:n följande, som i de högre instanserna lämnades helt utan erinran:

»Vad härefter angår betydelsen av den återopade kontraktsbestämmelsen kan visserligen, såsom framgår av 2 § första stycket semesterlagen, ett mellan arbetsgivare och arbetstagare träffat avtal om semesterförmåner komma att anses giltigt, dock endast under det i detta stadgande angivna villkoret att avtalet icke i något avseende innefattar mindre förmåner för arbetstagaren än vad i semesterlagen anges. Förevarande stadgande förutsätter förty för sin tillämpning, att det är möjligt att göra en jämförelse mellan semesterförmånerna enligt avtalet och enligt semesterlagen. En sådan jämförelse kan uppenbarligen, såvitt nu angår semesterlön, icke ske, med mindre den genom avtalet arbetstagaren tillförsäkrade semesterlönens storlek framgår av avtalet eller av särskild utredning. — Den nu ifrågakomna kontraktsbestämmelsen innehåller icke någon antydning om semesterlönens storlek; och bolaget, som i målet återopat kontraktet till bevis om att Askild redan utbekommit honom tillkommande semesterlön, har icke förebragt sådan utredning som nyss sagts. Med hänsyn härtill finner R.R:n, att kontraktsbestämmelsen i fråga måste lämnas utan avseende.»

Esseltemålet är utan tvivel det viktigaste av de fyra målen och innehåller det ojämförligt rikaste materialet. Inledningsvis kan emel-

⁴ Detta gäller majoriteten och JR G. Lind. JR Alsén använde på denna punkt samma ordalag i båda målen.

lertid påpekas, att målet på en viktig faktisk punkt skiljer sig från de övriga tre målen. Dödsäsongen var nämligen inte så markerad utan verksamheten pågick, om än i begränsad omfattning, under högsommaren.

Bakom ett enhetligt domslut står i detta mål fem olika meningar, som var och en kan sägas representera en viss, mer eller mindre skiljaktig helhetssyn på problemet semesterlön och provision. Jag skall i huvuddrag karakterisera dessa fem olika meningar för att sedan kommentera två speciella frågor.

Den första meningen är R.R:ns. Den kan sägas ge uttryck åt vad AD i Chokladmålet (sid. 35) har kallat »en sträng bokstavs-tolkning». Något undantag från lagens huvudregel kan inte medges, även om det materiella resultatet skulle bli mindre tillfredsställande. Semesterlagens huvudtanke är den som angivits av semestersakkunniga, nämligen att semesterlönen utgör lön som intjänats under kvalifikationsåret och därför också skall bestämmas med hänsyn till förhållandena under kvalifikationsåret; vad som i lönehänseende händer under semesteråret saknar härvid betydelse. Denna huvudtanke är fotfarande normerande. Häremot strider den ståndpunkt som statsrådet intagit i sitt uttalande år 1945 och som sammanfaller med arbetsgivarpartens principiella ståndpunkt i målet. I denna konflikt måste statsrådets ståndpunkt avvisas.

Den andra meningen är HovR:ns, som torde kunna återges på följande sätt. Någon motsättning föreligger inte mellan semester-sakkunniga och statsrådet, vilka talat om olika saker. De förra har blott uttalat sig om i vad mån kvalifikationsårets eller semesterårets förhållanden skall vara avgörande för semesterlönens beräkning. Den fråga som statsrådets uttalande avser, nämligen i vad mån »överkompensation» skall godtas, har semestersakkunniga inte berört. Lagstiftarens huvudtanke har varit, att arbetstagaren å ena sidan inte skall göra någon förlust i lön under semestern, å andra sidan inte skall kunna utfå högre lön under semestern än om han varit i arbete. Mot denna huvudtanke strider inte, att arbetstagaren under semestern vid sidan om semesterlön enligt §14 st.2 uppbär provision på »förmedlingsorder», ty denna provision hänför sig i själva verket till tidigare arbete. En »överkompensation» uppstår däremot, om arbetstagaren under semestern får uppbära såväl semesterlön som provision på »direktorder», dvs. order som utan något arbete från arbetstagarens sida inkommer till arbetsgivaren. Sådan provision kan

nämligen belöpa även på semestern. Emellertid får man uppställa ganska stränga förutsättningar för att direktorder skall anses föreligga, såsom att ordern helt är ett resultat av företagets egen reklamverksamhet. Så snart en order inkommer från en kund som försäljaren bearbetat, är ordern ytterst att återföra på ett arbete av försäljaren. Därför kan direktorder endast tänkas ha förekommit i Askildmålet; Franson hade ju endast provision på order som kom från kunder i hans kundregister. För att någon hänsyn skall tas till direktorder måste arbetsgivaren dessutom visa i vad mån dylika order förekommit; denna regel om bevisskyldigheten, som fastslogs i Chokladmålet, synes i fortsättningen inte vara föremål för några meningsskiljaktigheter. Om emellertid direktorder kan visas ha förekommit, vilket inte anses ha skett i Esseltemålet, så bör den härvid uppstående »överkompensationen» undanröjas. Visserligen är direktorderprovision inte att betrakta som tidlön i semesterlagens mening, men den bör dock behandlas efter samma grunder som tidlön. Detta innebär, att kvalifikationsårets direktorderprovision inte skall medtas som underlag för beräkning av semesterlön enligt §14 st.2. Istället skall löpande provision anses utgöra semesterlön för denna form av provision. Varken HovR:n eller senare någon av IID:s ledamöter nämner någonting om hur semesterersättningen skall beräknas. HovR:n antyder ej heller någonting om att det kan finnas andra undantag från huvudregeln än det som domstolen diskuterat.

Den tredje meningen är den som anförs av HD:s majoritet och som i realiteten ligger tämligen nära HovR:ns. HD-majoriteten vill emellertid inte direkt uttala någon om vad som är lagstiftarens huvudtanke utan konstaterar blott, att lagen uppställer två beräkningssätt för att fastställa semesterlönens belopp. Det i §14 st.2 angivna beräkningssättet skall i princip tillämpas på provision. Därefter utformas en distinktion mellan »överkompensation» och »dubbelkompensation». »Överkompensation» uppkommer som en nödvändig följd av den lagteknik som använts i §14 st.2 och innebär, att en arbetstagare, vars inkomster växlar under olika tider av året, kan komma att på grund av den stadgade genomsnittsberäkningen uppbära avsevärt högre lön under semestern än vad han sannolikt skulle ha förtjänat om han varit i arbete under samma tid. Denna överkompensation måste i princip tolereras. Däremot innebär »dubbelkompensation» en dubbelbetalning som måste undanröjas, eftersom den uppenbarligen strider mot lagens grunder. Dubbelkompensa-

tion uppstår, om en arbetstagare, som åtnjuter provision »jämväl å avtal som tillkommit helt eller väsentligt oberoende av hans egen arbetsinsats», får uppbära dels denna provision, dels en på genomsnittsinkomsten av dylik provision under kvalifikationsåret beräknad semesterlön. HD-majoriteten använder inte HovR:ns uttryck »provision på direktorder» utan ett allmännare uttryck, förmodligen för att inrymma även fall, då det inte är fråga om direktorder i egentlig mening, såsom då provision utgår på underordnads försäljning. Därtill kommer att HD:s uttryck även på annat sätt är vidare än HovR:ns. Ordern behöver inte ha tillkommit »helt» utan blott »väsentligt oberoende» av arbetstagarens egen arbetsinsats. En annan formulering med samma sakliga innehåll är »fall där arbetsinsatsen, praktiskt sett, varit av ringa betydelse för inkomstens förvärvande». Skillnaden mellan de båda domstolarnas uppfattning visar sig i praktiken däri, att order som tillkommit helt eller väsentligt oberoende av arbetstagarens egen arbetsinsats kan tänkas ha förekommit inte blott i Askildmålet utan även i Fransonmålet. Den av HovR:n antagna metoden för dubbelkompensationens undanröjande accepteras även av HD-majoriteten. Det påpekas, att nyss angivna provision i motsats till en typisk lön enligt §14 st.2 utgår även för semestertid. På grund härav innebär den, i likhet med en löneform enligt §14 st.1, att »arbetstagaren under semestern i denna del erhåller just den lön som belöper på semestertiden». En tillämpning av grunderna för §14 st.1 är därför befogad. Vad som därefter följer ger emellertid i vissa delar anledning till tvekan om HD-majoritetens mening. Det finns nämligen en antydning om andra undantag från huvudregeln är det nu nämnda fallet av dubbelkompensation. En sådan antydning synes framgå motsatsvis ur formuleringen: »Ej heller i övrigt föranleder vad i målet upplysts angående dessa åtgärder (dvs. de särskilda åtgärder som bolaget företagit för kundernas betjäanande under semestertiden) samt om Fransons provisions- och arbetsförhållanden, att regeln i 14 § andra stycket bör frångås.» Vad som ligger i denna antydning är ovisst.

Den fjärde meningen återfinns i JR Alséns votum. I motsats till majoriteten uttalar han sig om vad som kan anses vara lagstiftarens huvudtanke och ansluter sig härvid till vad HovR:n framhållit. Här efter anknäyer han till majoritetens votum i vad gäller behandlingen av överkompensation och av dubbelkompensation vid provision som utgår helt eller väsentligt oberoende av arbetstagarens egen

arbetsinsats. Med sådan dubbelkompensation vill han tydligen jämställa ett annat fall, vilket kanske är det från principiell och praktisk synpunkt viktigaste i hans skiljaktiga votum. Detta andra fall sägs föreligga, då »provisionssystemet är så utformat och försäljningsorganisationen så anordnad att arbetstagaren även under semestern i stort sett skulle intjäna sin provision i enahanda ordning som eljest». Vad som avses med detta högst allmänt beskrivna fall är inte fullt klart. Ordalagen, som i någon mån kan spåras även i majoritetens votum, är till synes delvis hämtade från statsrådets uttalande år 1945 (sid. 21). Jag föreställer mig emellertid att Alséns mening kan ha varit denna. Huvudfallet av dubbelkompensation utmärks av att provision utan egen arbetsinsats utgår fortlöpande under året och alltså både under vanlig arbetstid och under semester. Det fall som kan jämföras med huvudfallet är, då sådana anordningar har vidtagits i samband med arbetstagarens semester, att dennes vanliga provisionsinkomst i stort sett bibehålls. Man kan således ha låtit en annan försäljare överta den semesterande försäljarens uppgifter med rätt till provision för den senare på ersättarens order. Både sådan provision och semesterlön enligt §14 st.2 på provision bör inte utgå. Alsén undersöker så om en dylik dubbelkompensation kan anses ha förelegat i Esseltemålet. Härvid finner han emellertid bl. a., »att de av bolaget vidtagna organisatoriska anordningarna taga sikte mera på att underlätta fullgörandet av gjorda beställningar och mindre på att ersätta det egentliga ackvisitionsarbetet». Meningen härmed är väl, att ackvisitionsarbetet åtminstone i stort sett måste vara av samma omfattning som om försäljaren själv utfört det. I annat fall kan ett inkomstbortfall presumeras, varav följer att semesterlön enligt §14 st.2 skall utgå. Om Alsén därutöver har tänkt på något annat fall, kan inte utläsas ur hans votum. Vilken hans mening än kan vara och hur den än kan förhålla sig till majoritetens, så torde han dock vilja förorda en vidare ram för undantagen från huvudregeln än HD-majoriteten. I annat fall synes hans särskilda votum knappast ha varit nödvändigt.

Den femte meningen framförs av JR G. Lind. Han följer majoritetens argumentering fram till den punkt, där diskussionen om dubbelkompensationens undanröjande vidtar. Härefter argumenterar han på annat sätt. Provision som tillkommit väsentligt oberoende av egen arbetsinsats är inte tidlön i semesterlagens mening och kan därför inte inrymmas under §14 st.1. Inte heller en tillämpning på

detta fall av grunderna för nämnda stadgande kan förordas. Ett syfte för lagstiftningen får nämligen anses vara, att arbetstagaren i förväg skall kunna överblicka, vilket lönebelopp som står till hans förfogande under semestern. Detta är inte möjligt, om man tillämpar HD-majoritetens metod. Lind föreslår istället en annan lösning. Man beräknar först semesterlönen enligt §14 st.2 på grundval av all provision under kvalifikationsåret. Arbetsgivaren är sedan berättigad att på semesterlönen avräkna provision, som i huvudsak är oberoende av arbetstagarens eget arbete, i den del denna belöper på semestertiden; det tillkommer härvid arbetsgivaren att bevisa, inte blott att provisionen är av nyss nämnda slag utan även att den till någon del bör anses belöpa på semestern. Som motivering för avräkningsförfarandet hänvisar Lind till »lagens allmänna utgångspunkt att semesterlön skall motsvara arbetstagarens löneförmåner när han är i arbete», till statsrådets uttalande år 1945 och till arbetsgivarens rätt att kvitta vanlig arbetslön, med vilken semesterlön är jämförbar. Slutligen diskuterar Lind, om några ytterligare undantag från huvudregeln kan antas. Såsom den ende av HD-ledamöterna går han direkt in på dödsäsongens betydelse. Att arbetets utförande under en dödsäsong, då semestern uttas, praktiskt sett är uteslutet, saknar principiellt betydelse vid beräkning av semesterlön enligt §14 st.2, eftersom det är kvalifikationsårets inkomst som bestämmer semesterlönens belopp. Men, fortsätter han, undantag härifrån kan gälla, »där arbetsinkomsten är i förväg fullt fixerad för semesteråret»; härom är det dock inte fråga i Esseltemålet. Linds mening torde vara, att en dylik fixering av arbetsinkomsten innebär, att provisionen övergått till att bli tidlön enligt §14 st.1. Härvid anknyter han förmodligen till diskussionen i Chokladmålet om kvoterings betydelse.

Jag skall slutligen ta upp två särskilda frågor. Den första frågan sammanhänger med det faktum, att domstolarna i gemen tycks vara väl medvetna om att regeln i §14 st.2 är — som HD-majoriteten uttrycker det — »föga lämpad» för sådana löneformer, där lönevariationerna under året är stora. Hur skall man kunna motverka den överkompensation som uppkommer på grund av »lagtekniken» i §14 st.2? Allmänt påpekas att organiserade parter för dylika fall har regeln i §14 st.4 att tillgå. JR G. Lind hänvisar dessutom till »att även en ändring av avlöningsvillkoren kan utjämna en till äventyrs förekommande oskälighet i semesterlönsberäkningen». En

sådan ändring kan t. ex. gå ut på att provisionssatsen bestäms så, att provisionen tillsammans med semesterlön på denna uppgår till samma belopp som den förut kontrakterade provisionen enbart.

Den andra frågan gäller den ytterligare utväg att undgå överkompensation som prövats i Askildmålet, nämligen semesterlönens inräknande i övriga löneförmåner, dvs. väl närmast i provisionen. Den avtalsklausul som i detta fall förekom ogiltigförklaras enhälligt av domstolarna. Med hänsyn till den tvingande regeln i § 2 måste man nämligen kunna jämföra förmånerna enligt avtalet med förmånerna enligt semesterlagen; i annat fall kan man inte konstatera, om de förra understiger de senare eller ej. En sådan jämförelse kan endast göras, om semesterlönens storlek framgår av avtalet eller av särskild utredning. Dessa sista förutsättningar anses inte uppfyllda i målet. Av domsformuleringen torde emellertid framgå, att ett inkluderande av semesterlönen i t. ex. provisionen kan vara giltigt, om de angivna förutsättningarna är uppfyllda.

Hälsingborgsmålet

Detta mål, som finns refererat hos Geijer⁵, har enligt uppgift inte förts längre än till HovR:n, vars dom avkunnades i slutet av år 1950, dvs. omkring ett halvår efter HD:s dom i Esseltemålet.

En försäljare Lindblad var anställd hos A/B Svenska Sidenväveriet i Hälsingborg mot dels fast lön, dels provision på samtliga order från hans distrikt. Han hade, sedan han slutat, erhållit semesterersättning, beräknad såväl på den fasta lönen som på provisionen. Under anställningen hade han däremot blott fått en på den fasta lönen beräknad semesterlön, och han yrkade därför att få ut ytterligare semesterlön, beräknad på provisionen. Enligt vad bolaget i hovrätten anförde var bolagets försäljare på resa årligen 15 januari — midsommar och 15 augusti—15 december. Under resten av året sysslade de med iordningställande av kundkartotek och prover för resorna samt med arbete på lagret. Semester hölls i juli, då bolagets fabrik, expedition och kontor var stängda. Telefonvakt hänvisade då kunder att återkomma efter semestern. Post fick ligga obesvarad till efter semestern. På grund av det nu anförda samt på grund av att varorna var kvoterade ansåg bolaget att försäljarna hade mini-

⁵ S. 53 f.

mala möjligheter att göra några förtjänster under semestertiden, även om de då arbetade. Lindblad invände, att det inte varit omöjligt att under semestertiden sälja lagervaror per telefon, men vitsordade i övrigt bolagets uppgifter.

R.R:n biföll Lindblads talan. Den menade, att de order som inkommit från Lindblads distrikt måste anses utgöra resultat av hans tidigare arbete. Att semestern infallit under en tid, då bolagets kontor var stängt och försäljningsresor icke förekom, saknade betydelse, eftersom det var förhållandena under kvalifikationsåret — och ej semesteråret — som skulle läggas til grund för semesterlönens beräkning.

HovR:n fann, att den omständigheten att Lindblad erhållit semester å tid, då i varje fall endast starkt reducerad försäljningsverksamhet kunnat bedrivas, i och för sig icke uteslöt att han skulle ha semesterlön enligt §14 st.2. Väl hade Lindblad tillförts provision på samtliga effektuerade order från hans försäljningsdistrikt, men det hade inte förebragts utredning, i vilken omfattning ordena tillkommit oberoende av Lindblads försäljningsverksamhet. Ej heller eljest hade, yttrade HovR:n, någon omständighet förebragts, på grund varav semesterlönen ej borde beräknas på det i §14 st. 2 angivna sättet. HovR:n fastställde därför R.R:ns domslut.

Vid sidan av övriga mål har detta mål inte någon större självständig betydelse. HovR:ns dom överensstämmer i allt väsentligt med domen i Esseltemålet. Det kan emellertid påpekas, att varken kvoteringen eller den utomordentligt utpräglade dödsäsongen anses vara av någon betydelse för semesterlönens beräkning. Vidare synes HovR:n utöver det undantag från huvudregeln vid provision på »direktorder»⁶ som nämns göra en allmän reservation för andra omständigheter som kan utesluta en tillämpning av §14 st.2 enligt huvudregeln.

Av intresse är till slut att arbetstagaren i målet icke erhållit semesterlön men väl semesterersättning, beräknad på provisionen.

⁶ R.R:n, vars dom avkunnades efter HovR:ns i Esseltemålet, förefaller att ha accepterat den senare domstolens syn på direktorder (jfr sid. 54), eftersom alla order från Lindblads distrikt ansågs utgöra resultatet av försäljarens tidigare arbete.

Boråsmålet (NJA 1952, s. 451)

Detta mål består egentligen av fyra mål med Algot Johansson A/B i Borås som svarande. Endast ett av målen är refererat i NJA; de övriga är i allt väsentligt lika.

En försäljare hos bolaget vid namn Fällmar hade varit anställd mot dels fast lön om 3 600 kronor om året att utbetalas månadsvis i efterskott, dels provision — med vissa undantag, varom i målet ej var fråga — på samtliga försäljningsorder, som kom in från hans distrikt. Provisionen utbetalades halvårsvis sedan beställda varor expedierats. Fällmar skulle på tider och inom distrikt som bolaget bestämde företa affärsresor för att uppta order; bolagets försäljare reste årligen under en vårperiod och en höstperiod. Då Fällmar icke vistades på resor var han skyldig att arbeta på bolagets lager och följa den ordinarie arbetstiden där. Semestern utgick under icke restid. Hos bolaget fanns en särskild försäljningsorganisation, avsedd bl. a. för kunder som kom på besök eller för upptagande av telefonorder.

Fällmar hade som semesterlön erhållit endast den fasta månadslönen; när han slutat sin anställning hade han dock för året innan anställningen upphörde erhållit semesterersättning, beräknad jämväl på provisionen, ett förhållande som, enligt vad bolaget påstod, dock berott på bolagets välvilja eller på förbiseende. Han begärde nu ytterligare semesterlön och semesterersättning på provisionen enligt §14 st.2. Bolaget genmålde, att stadgandet i §14 st.2 var en hjälpregel, som icke kunde tillämpas i detta fall, dels därför att tidlön utgått till Fällmar, dels på grund av de provisions- och arbetsförhållanden, under vilka Fällmar arbetat. Även om hjälpregeln skulle vara tillämplig, hade Fällmar icke rätt till semesterlön enligt denna regel på den grund att inkomstbortfall ej förelåg. En sådan rätts-tillämpning som Fällmar hävdade skulle leda till en dubbelkompensation, vilken uppenbarligen stod i strid med semesterlagstiftningens grunder.

R.R:n gick i sin dom ganska utförligt in på de organisatoriska förhållandena vid bolaget. Å ena sidan ställdes Fällmars uppgifter härom: Under icke restid sysslade försäljarna i görligaste mån med sådant arbete som kunde rubriceras som försäljningsarbete i vidsträckt bemärkelse, exempelvis iordningställande av provkollektioner och omhändertagande av kunder som besökte bolaget. I viss om än

ringa omfattning skedde då även telefonförsäljning. Under semester-tid var bolagets fabrik, expedition och kontor praktiskt taget stängda. Anställningskontraktet utgjorde intet hinder för Fällmar att under icke restid utföra arbete som ökade hans provisionsinkomst. Sådant arbete hade han också utfört. 90 à 95 % av alla provisionsgrundande order hade upptagits under hans affärsresor, och återstående order hade på hans initiativ tillkommit under icke restid.

Å andra sidan ställdes bolagets uppgifter i saken: Under lager-tjänstgöringen ingick det inte i försäljarnas tjänsteåligganden att ta emot kunder vid besök eller per telefon, och det var mot bolags-ledningens avsikt att försäljarna skulle utföra försäljningsarbete per telefon. Sådana försäljningsarbeten ombesörjdes istället av försäljningschefen. Under semestertid fanns alltid sakkunnig personal för omhändertagande av kunder och upptagande av telefonorder.

Resultatet av förhör med ett antal vittnen resumerades av R.R:n på följande sätt:

»Genom vittnesmålen är vederlagd Fällmars uppgift att 5 à 10 % av de order å vilka han ägt uppbära provision tillkommit på hans initiativ under icke restid. Av vittnesbevisningen framgår fastmera, att den provision som utgått till Fällmar på grund av försäljningar under nämnda tid varit praktiskt taget oberoende av hans egen arbetsinsats. Av samma bevisning finner R.R:n vidare styrkt, att hos bolaget provisionssystemet är så utformat och försäljningsorganisationen så anordnad att Fällmar under semestern intjänat sin provision i enahanda ordning som eljest.»

R.R:ns slutsats, som ledde fram till ett ogillande av käromålet, blev följande:

»Ett bifall till käromålet skulle vid nu angivna förhållanden enligt R.R:ns förmenande innebära en dubbelkompensation, som stode i strid med semesterlagstiftningens grunder. Stadgandet i 14 § andra stycket första punkten semesterlagen är till sin natur en hjälpregel för fall, då inkomst till följd av semester förloras men icke kan till sitt belopp fixeras, och kan fördenskull icke återopas i förevarande tvist för bifall till Fällmars talan.

Fällmar är förty icke berättigad till yrkad semesterlön resp. semesterersättning.»

En ledamot ville bifalla käromålet med en motivering som i mycket påminner om JR G. Linds i Esseltemålet (sid. 48 f.).

HovR:ns majoritet (två ledamöter) beslöt att med ändring av

R.R:ns dom bifalla Fällmars talan. Den påpekade, att provisionen utgjort och uppenbarligen varit avsedd att utgöra den väsentliga delen av Fällmars inkomster från bolaget. Vidare uttalades, att parterna ej gjort gällande annat än att samtliga de order på vilka Fällmar uppburit provision var s. k. förmedlingsorder. Enligt majoritetens mening utgjorde den omständigheten att Fällmar erhållit semester under dödsäsong inte något skäl mot att tillämpa §14 st.2. Det heter i fortsättningen:

»Intet i anställningskontraktet talar för att icke Fällmar under tidsperioderna mellan resorna skulle kunna arbeta för sin försäljningsverksamhet, och det är icke visat, att icke Fällmar under dessa perioder kunnat arbeta för ökning av denna sin verksamhet.

Semesterlön skall sålunda utgå på provisionsinkomsterna samt förtydligt parternas åsämjande jämväl semesterersättning på sådana inkomster.»

En ledamot (ordföranden) yttrade, att han anslöt sig till det slut, vartill majoriteten kommit på de skäl som denna anfört med undantag av det stycke (citerat ovan) som börjar med orden: »Intet i anställningskontraktet» samt enär »ej eljest någon omständighet förebragts på grund varav semesterlön ej skall beräknas på det i 14 § andra stycket semesterlagen angivna sättet».

En annan ledamot ville fastställa R.R:ns domslut. Som motivering yttrade han bl. a.:

»Det är dels utrett, att den provision som utgått till Fällmar på grund av försäljningar under icke restid varit synnerligen obetydlig, dels ock ostridigt, att Fällmars provisionsinkomster icke påverkats av semestern utan samma inkomster erhållits som om han varit i arbete under semestern.

Semesterlagstiftningens bestämmelser om semesterlön ha tagit sikte på att arbetstagaren icke under semestern skall få vidkännas minskning i sina inkomster. För att nå detta syfte ha vissa generaliseringar måst göras. Den frågan uppkommer då, i vad mån uppenbara överkompensationer i följd av lagreglernas avfattning alltid måste godtagas. Enligt mitt förmenande kan med den avfattning reglerna fått icke ha avsetts, att man — i strid med lagstiftningens grunder — i alla de fall där det är fullt klart att det eftersträfvade skyddet ernåtts skulle giva vederbörande högre inkomst under semestern än om han varit i arbete. En sådan tanke anser jag ha kommit till uttryck i H.D:s dom d. 25 maj 1950 (N.J.A. 1950 s. 225), där det — sedan det fastslagits att för arbetstagare som avlönas genom provision

semesterlönen i princip skall beräknas enligt 14 § andra stycket semesterlagen — uttalats, utöver behandlingen av s. k. direktorder i semesterlönsavseende, att förebragt utredning om organisatoriska åtgärder ävensom provisions- och arbetsförhållanden kan medföra att nämnda lagregel bör frångås. Med ett sådant ståndpunktstagande anser jag, att förhållandena i det särskilda fallet kunna föranleda att den allmänna principen får vidkännas undantag.

Jag finner den i målet förebragta utredningen om Fällmars avlönings- och arbetsförhållanden vara sådan att — i anslutning till vad jag ovan anfört om tolkningen av regeln i 14 § andra stycket semesterlagen — den i förevarande fall bör föranleda, att nämnda regel frångås. Fällmar bör således icke vara berättigad till semesterlön och semesterersättning utöver vad bolaget redan utbetalat.»

HD fastställde enhälligt HovR:ns domslut med följande förhållandevis kortfattade motivering:

»Enligt det mellan parterna ingångna kontraktet har Fällmar anställts såsom representant för bolaget med såväl fast månadslön som provision.

För arbetstagare som är avlönad på detta sätt skola de olika beräkningsgrunder som angivas i 14 § första och andra styckena semesterlagen tillämpas för de båda avlöningsformerna var för sig.

Bolaget har förklarat sig ej vilja göra gällande annat än att samtliga de order på vilka Fällmar uppburit provision äro s. k. förmedlingsorder.

Den omständigheten att Fällmar endast under vissa tider av året rest för upptagande av order är — oavsett om Fällmar jämväl under lagertjänstgöringen förmedlat försäljning åt bolaget — utan betydelse för frågan om Fällmars rätt till semesterlön, beräknad å förmedlingsorder, enligt 14 § andra stycket.

Vad nu sagts gäller jämväl Fällmars rätt till semesterersättning enligt 20 §, jämförd med 14 § andra stycket.

Fällmar har alltså blivit berättigad till semesterlön och semesterersättning för sitt arbete jämväl i vad det avlönats genom provision.»

Arbetsgivarparten trodde sig i detta mål kunna presentera ett fall som principiellt skilde sig från situationen i Esseltemålet och som därför kunde räknas till undantagsfallen. Frågan om dubbelkompensation på grund av förekomsten av direktorder hade här ingen betydelse i och för sig, eftersom det torde ha varit klart att arbetsgivarparten inte kunde föra någon bevisning om vilka order som var av det ena eller andra slaget. Diskussionen anknyter där-

emot till ett annat möjligt undantagsfall, som kan ha antytts av majoriteten i Esseltemålet (sid. 55) men som främst utvecklats av JR Alsén (sid. 56), nämligen att, såsom R.R:n i Boråsmålet säger, »provisionssystemet är så utformat och försäljningsorganisationen så anordnad att Fällmar under semestern intjänat sin provision i enahanda ordning som eljest».

Situationen i målet var ju den, att det fanns en mycket utpräglad dödsäsong som sträckte sig över en förhållandevis lång tid. Under denna dödsäsong företogs inga försäljningsresor. I den mån försäljarna inte åtnjöt semester var de sysselsatta med lagerarbete och uppbar därvid blott den fasta lönen. De försäljningar som skedde under icke restid sköttes av andra personer utan minskning av försäljarnas provision. Försäljarna var visserligen inte enligt sina kontrakt förbjudna att idka försäljningsverksamhet under icke restid, men det var inte bolagets avsikt att sådan verksamhet skulle förekomma: för sådana försäljningar hade man ju en särskild organisation. R.R:n ansåg sig också kunna fastslå, att den provision som inflöt under icke restid — utanför semestern — utgått praktiskt taget oberoende av försäljarens egen arbetsinsats. Liksom en reservant i HovR:n menade R.R:n därför, att de organisatoriska förhållandena var sådana att försäljarna skyddades mot inkomstbortfall under semestern. På denna grund ansågs huvudregeln i §14 st.2 kunna frångås. HovR:ns majoritet och HD ville emellertid inte medge något sådant undantag från huvudregeln. HovR:ns majoritet tycks ha fäst ett visst avseende vid att anställningsavtalet inte förbjöd försäljarna att öka sin provisionsinkomst under icke restid; en ledamot ville tydligen att det avsnitt som berörde denna motivering skulle utgå. Det något svårtolkade avsnittet av HD:s dom som berör dödsäsongens betydelse kan möjligen tyda på liknande överväganden. Man skulle kunna tolka domen så, att HD menar att det med hänsyn till det ingångna kontraktets innehåll är utan betydelse, ifall försäljaren faktiskt inte utnyttjar mer än en del av året för försäljningar. Om denna tolkning är riktig, skulle situationen vara en annan, om försäljarnas anställningsavtal förbjuder dem att idka försäljningsverksamhet under icke restid. I detta fall har de nämligen inte ens någon *formell* möjlighet att öka sin provisionsinkomst, om de skulle vara i arbete under semestern. En annan — och kanske mera näraliggande — tolkning är emellertid, att HD anknyter till vad referenten, JR G. Lind, uttalat i Esselte-

målet (sid. 50).⁷ Tolkningen blir då den, att förekomsten av en dödsäsong, då praktiskt taget intet provisionsgrundande arbete kan utföras, är utan principiell betydelse vid tillämpning av §14 st.2, eftersom det är kvalifikationsårets och inte semesterårets inkomstförhållanden som är bestämmande för semesterlönens beräkning.

⁷ Även en representant för HD-majoriteten i Esseltemålet, JR Sterzel, deltog i Boråsmålet.

KAP. 3

Efter de fyra målen

Uttalanden i litteraturen

I litteraturen ägnas givetvis stor uppmärksamhet åt referat av de fyra målen. En översikt skall lämnas över hur de fyra målen i övrigt avspeglar sig i litteraturen.

Hesselgren-Samuelssons kommentar bygger ju, som tidigare (sid. 23) antytts, i det avsnitt som behandlar semesterlön och provision huvudsakligen på föredragande statsrådets uttalande från år 1945. I 3 uppl., som utgavs strax efter Chokladmålet, insattes en mening om att den omständigheten att semestern utgår under dödsäsong icke bör verka sänkande på semesterlönen.¹ I 4 uppl., som utkom strax efter Esseltemålet, vidtogs bl. a. tre ändringar. Den första ändringen gällde uttalandet om att §14 st.2 självfallet icke får ges sådan innebörd att arbetstagaren skulle komma att åtnjuta högre inkomst under semestern än om han varit i arbete. Istället för »självfallet icke får ges» insattes »icke bör ges»²; någon större precision vidlåder dock icke denna nya formulering. Den andra ändringen bestod däri, att den ovan (sid. 23) citerade sammanfattningen ersattes med följande sammanfattning av rättspraxis:

»Av utgången i dessa mål framgår således att, såvitt angår provisionsavlönade, enligt rättspraxis lagens regel om semesterlönens beräkning efter den genomsnittliga dagsinkomsten under kvalifikationsåret torde böra tillämpas i alla andra fall än då det framgår, att vederbörandes arbetsinsats varit utan betydelse eller, praktiskt sett, så gott som betydelselös för inkomstens förvärvande. Bevisbördan för att så varit fallet åligger arbetsgivaren. Naturligen kunna förhållandena i olika avseenden variera.»³

Den tredje ändringen var ett tillägg, vari påpekades att det av Esseltemålet framgår,

¹ S. 98.

² S. 102.

³ S. 104—105.

»att provisionsinkomst under vissa omständigheter kan — utan att vara tidlön — i semesterhänseende bedömas enligt de grunder, som kommit till uttryck i 14 § första stycket».⁴

I sist nämnda fråga yttrar Geijer — efter att ha refererat HD-majoritetens och JR G. Linds uppfattningar:

»Bortsett från frågans rent teoretiska sida är den tolkning av begreppet tidlön som majoriteten i Högsta Domstolen gjort i Esselte-målet att föredra ur praktiska synpunkter.»⁵

Geijer berör vidare frågan, hur man i praktiken skall kunna skilja direktorderprovision från övrig provision. Enda möjligheten är, påstår han, att överenskommelse träffas i kollektivavtalets form om att direktorderna skall anses utgöra t. ex. 10 % av samtliga order.⁶

»Det sistnämnda är sannolikt oriktigt», yttrar Conradi i en anmälan. Han fortsätter:

»Kollektivavtalsformen är föreskriven för frångående av de principer beträffande semesterlönens beräkning, som angivas i 14 § 2 st. semesterlagen. I den nyss angivna situationen är det emellertid icke fråga därom utan om en tillämpning av grunderna för 1 och 2 st. Jag tror för min del, att om arbetstagaren har gått med på en överenskommelse av nu angivet slag, verkan därav blir, att han får göra sannolikt, att den innebär mindre förmåner än lagen erbjuder. Då faller överenskommelsen enligt 2 § i lagen.»⁷

En annan fråga, som berörs av Geijer, är om provision på annans (vanligen underordnads) försäljning skall följa samma regler som direktorderprovision. I princip skall frågan enligt hans mening besvaras jakande. Han menar dock att orättvisor ibland kan uppstå, då särskilt beräknad semesterlön ej utgår vid provision på underlydandes försäljning. Som exempel nämns att en butik är stängd under semestern eller att den underordnade har semester samtidigt med den överordnade. I dylika fall anser han det mera skäligt att tillämpa den av JR G. Lind förordade avräkningsmetoden — sedan överenskommelse härom lämpligen träffats i kollektivavtalets form.⁸

Av målen framgår, enligt Geijer, att huvudregeln inte skall från-

⁴ S. 99.

⁵ S. 10.

⁶ S. 10, 17.

⁷ SvJT 1952, s. 381. Han hänvisar även till det nedan (sid. 69) refererade målet NJA 1950, s. 241.

⁸ S. 11—12.

gås, om kvotering av varorna förekommer (i varje fall om kvoteringen beror på varubrist)⁹, om försäljaren endast reser vissa tider av året och under övriga delar av året sysselsätts med kontors- eller lagerarbete¹ samt om ett företag vidtagit särskilda organisatoriska åtgärder för att betjäna kunder under försäljarens semester eller för att ta hand om s. k. efterorder².

Ett problem som skymtat i ett par mål (jfr sid. 27, 59, 60) men som inte fått något slutgiltigt avgörande genom de fyra målen är, hur semesterersättning skall beräknas, när direktorderprovision ingår i provisionsinkomsten. Geijer hävdar, att semesterersättning skall utgå även på direktorder; meningen är uppenbarligen, att vid semesterersättningens bestämmande direktorderprovisionen skall inräknas i genomsnittsinkomsten av provision under kvalifikationsåret — i motsats till vad som skall ske vid semesterlönens bestämmande. Som motivering anføres, att semesterersättningen skall motsvara vad arbetstagaren skulle ha erhållit i semesterlön om anställningen fortvarit; »under semesterledigheten hade försäljaren ägt uppbära — förutom särskilt beräknad semesterlön på föregående års inkomst — även de direktorder som inkommit under semestern».³

Det problem av de i målen behandlade som väckt den livligaste diskussionen är den allmänna frågan, om semesterlönen kan inbegripas i de övriga löneförmånerna och alltså utbetalas successivt i förskott.

Hesselgren-Samuelssons kommentar innehåller en redogörelse för rättspraxis i frågan.⁴ I första hand hänvisas till en grupp av fall, som jag i fortsättningen kallar »feriefallen». Det var fråga om städerskor eller vaktmästare vid skolor, som utförde arbete under lästid men inte under ferierna. I två fall (ADD 1940: 39, 1941: 83) ansågs arbetslönen (tidlön), som uppburits blott under lästiden, inbegripa även semesterlön; semestern ansågs därvid vara uttagen under ferierna. I två andra fall (NJA 1946 s. 406, ADD 1950: 13) ansågs däremot arbetslönen inte inbegripa semesterlönen.

Det synes ovisst, framhåller Hesselgren-Samuelsson, huruvida semesterlön utanför dylika feriefall får bestämmas att utgå successivt,

⁹ S. 14—15.

¹ S. 15.

² S. 15—16.

³ S. 16.

⁴ S. 93 f.

i den mån arbete utförs som berättigar till semester.⁵ Förutom Esseltemålet nämns några andra rättsfall. I ett mål, ADD 1941: 97, fann AD »utan att ingå på frågan, huruvida semesterlön genom avtal må bestämmas att utgå successivt», att den tilläggslön, varom i målet var fråga, icke kunde uppfattas såsom en dylik, successivt utgående semesterlön. Härför fordrades att man kunde fastställa, hur stor del av tilläggslönen som kunde anses motsvara semesterlönen. I en år 1946 avkunnad dom (nr 6) ansåg Svea HovR att semesterersättning kunde efter avtal utgå i form av tillägg till överenskommen timlön. Slutligen berördes frågan i ett mål, NJA 1950, s. 241, som HD avgjorde ungefär samtidigt med Esseltemålet.

Detta senare mål förtjänar att något utförligare återges.

NJA 1950, s. 241. Några arbetare uppförde för en församlings räkning en mur kring en kyrkogård. Mot arbetarnas krav på semesterersättning invände församlingen, att den överenskomna arbetslönen innefattade semesterersättning. Häradsrätten och HovR:n ogillade arbetarnas talan på den grund att anställningsavtalen icke innefattade mindre förmåner än vad i semesterlagen stadgades. HD biföll däremot arbetarnas talan. Domstolen fann visserligen att ett avtal träffats om att ersättningen för arbetet omfattade jämväl semesterersättningen. Men av den utredning som församlingen förebragt kunde inte anses framgå, att arbetarna

»såsom skäligen godtagit den avtalade gottgörelsen för arbetet, minskad med det belopp vartill semesterersättningen enligt semesterlagen skolat uppgå, eller att den sålunda minskade gottgörelsen, med hänsyn till eljest å området tillämpade avtalsvillkor och övriga omständigheter, uppenbarligen utgjort en fullt godtagbar lön».

Under sådana förhållanden gav avtalet enligt HD:s mening mindre förmåner än i semesterlagen stadgades. Den särskilda avtalsbestämmelsen om semesterlönens inräknande i arbetslönen var därför ogiltig enligt semesterlagen § 2 st. 1.

Liksom i Esseltemålet förutsätter HD tydligen i detta mål, att klausuler om semesterlönens inräknande i den vanliga lönen kan vara giltiga.

Riktigheten av en sådan lagtolkning ifrågasätts av Sölvén, som menar att klausuler av denna art inte är förenliga med semesterlagens grunder. Detta framgår även, hävdar Sölvén, av bestämmel-

⁵ S. 94.

sen i §3 st.3: »Under semester skall lön utgå.» Visserligen innehåller lagen ingen bestämmelse om tidpunkten för utgivande av semesterlönen,

»men det kan knappast antagas ha varit lagstiftarens mening att den avtalsfrihet, som därutinnan gäller, skolat avse även semesterlönens inräknande i arbetslönen och successiva utgivande samtidigt med denna».⁶

Även Geijer intar en liknande kritisk hållning. Han utgår från att den allmänt hållna bestämmelsen i Esseltekontraktet förklarats ogiltig av HD.

»Frågan är då om en sådan klausul kan genom annan formulering bli rättsligt giltig. Man kan tänka sig, att en del arbetsgivare, som önska slippa utge särskild semesterlön till sina försäljare, komma att införa andra bestämmelser än i Esseltekontraktet. Arbetsgivaren kan t. ex. föreslå, att om provisionen är bestämd till 5 %, så skall 0,5 % härav utgöra semesterlön. Det måste starkt ifrågasättas, om en dylik ändring i ett bestående avtal kan befria arbetsgivaren från att utbetala särskild semesterlön. Misstanken ligger nära till hands att man härigenom velat kringgå lagen. Mera tveksamt blir det, om arbetsgivaren vid en nyanställning av en försäljare inför en dylik klausul. Även om man i ett sådant fall ej direkt avsett att kringgå lagen, är det stridande mot grunderna för semesterlagen att göra dylika avtal. I § 3 i semesterlagen stadgas: 'Under semester skall lön utgå.' Man torde kunna anse, att lagstiftarna härmed menat, att semesterlönen skall utbetalas i samband med semestern. Orsaken härför är den helt naturliga, att arbetstagaren vid semestertillfället skall få ett penningbelopp, så att semestern kan utnyttjas till rekreation och vila. Om semesterlönen portioneras ut i småbelopp under hela året, föreligger risken att arbetstagaren, när semestern kommer, ej har några medel tillgängliga.»⁷

I sin förut nämnda anmälan av Geijers skrift anför Conradi mot detta resonemang:

»I 3 § semesterlagen föreskrives, att lön skall utgå *under* semester. Förf. vill med hänsyn därtill göra gällande (s. 13), att enligt lagstiftarens mening avtal icke får träffas om att semesterlönen skall *utbetalas* på annan tid än under semestern. Således skulle icke en arbetsgivare vid anställning av en försäljare kunna avtala med denne, att av den till 5 % beräknade provisionen 0,5 % skulle anses utgöra semesterlön. Detta är näppeligen riktigt. Jag får nöja mig med att

⁶ S. 106—107.

⁷ S. 13—14.

hänvisa till Hesselgren—Samuelsson, Den nya semesterlagen, 4 uppl., s. 94—95, och där anförda rättsfall samt NJA 1950, s. 241. En annan sak är att dylika avtal — icke minst när provision är med i spelet — i regel synas vålla trassel och därför böra undvikas.»⁸

Tillämpningen i praktiken

Domarna i de fyra målen har givetvis i första hand medfört, att företagen övergått till att tillämpa den i domarna angivna metoden för beräkning av semesterlönen.

En sådan tillämpning har emellertid lett till att det vanligen uppkommit ett tillskott i försäljarens löneinkomst som inte ingått i kalkylerna när lönevillkoren gjorts upp. Detta tillskott har därför rubbat kalkylerna för priset på den försålda varan, särskilt när företaget t. ex. rört sig med snäva vinstmarginaler och en stor försäljning. Under sådana förhållanden har det självfallet i åtskilliga fall varit aktuellt att på ett eller annat sätt söka motverka konsekvenserna av domarna i de fyra målen.

Först och främst torde man härvidlag ha utnyttjat möjligheten att ändra avlöningsvillkoren. Man har t. ex. minskat provisionssatsen så, att provisionsinkomsten jämte semesterlön därpå uppgår till ungefär samma belopp som tidigare provisionsinkomsten enbart. En rekommendation i denna riktning kan sägas ha blivit gjord av Svenska arbetsgivareföreningen redan år 1949. Till en »vägledning» för upprättande av anställningskontrakt för handelsresande, som utarbetats av organisationer på ömse sidor⁹, utgav föreningen en kommentar, där det heter, att frågan om försäljares rätt till lön under semester inte blivit reglerad till följd av svårigheterna att generellt lösa detta invecklade spörsmål på ett tillfredsställande sätt. Det sägs vidare:

»Vi vilja i detta sammanhang blott framhålla, att de anställda resandena genom semesterlönen erhålla ett tillskott till inkomsten, vilket det finnes anledning beakta, då provisionssatserna fastställas.»¹

Parterna torde knappast alls ha utnyttjat den av domstolarna starkt rekommenderade utvägen att genom kollektivavtal enligt §14 st.4 överenskomma om annan beräkning av semesterlönen än den i semesterlagen stadgade. Detta förhållande sammanhänger sä-

⁸ SvJT 1952, s. 381.

⁹ Se härom Vägledning (SAF), s. 17.

¹ Vägledning (SAF), s. 26.

kerligen främst med att kollektivavtal och framförallt en kollektivavtalsreglering av lönerna för provisionsavlönade försäljare inte förekommer i någon större utsträckning.

Vissa kollektivavtal har emellertid slutits om den speciella frågan, hur man skall skilja direktorderprovision från övrig provision.² Avtal om denna fråga förekommer också någon gång i det personliga avtalets form. Sålunda kan följande citeras ur ett nytt kontraktsformulär för Esselte AB, Systemavdelningen (§ 13):

»Provisionen, på vilken semesterlön (semesterersättning) skall beräknas i enlighet med bestämmelserna i 14 § semesterlagen, skall minskas med 25 %, vilken del anses härröra från direktorder och således icke utgör semesterlöneberättigande inkomst.»

En sådan bestämmelse innebär, att man vid beräkning av semesterlön enligt §14 st.2 drar av 25 % av genomsnittsinkomsten under kvalifikationsåret och låter återstoden bilda underlag för semesterlönen. En dylik operation är uppenbarligen mycket enkel.

Det förekommer också, att man har stipulerat i avtal, att semesterlönen skall inbegripas i provisionen. Detta förfaringssätt torde dock inte ha använts i någon nämnvärd omfattning, förmodligen beroende på att man varit osäker om i vad mån dylika avtal får anses giltiga.

Såvitt mig är bekant tillämpar man i icke få fall fortfarande det gamla systemet att inte beräkna någon särskild semesterlön enligt §14 st.2. Att saken inte har påtalats från arbetstagersidan, kan åtminstone ibland bero på att ökade semesterförmåner icke anses innebära någon reell förbättring, om avlöningsvillkoren istället kommer att ändras i motsvarande grad. En dylik omläggning kan t. o. m. befaras medföra minskade löneförmåner för arbetstagaren. Det ter sig måhända mest praktiskt vid en ändring av provisionssatsen att sänka denna till närmast under liggande jämna procenttal, varigenom en större minskning av löneinkomsterna kan uppstå än vad som täcks av den ökade semesterlönen på provisionen. En annan — ehuru för de flesta föga kännbar — nackdel sammanhänger med att semesterersättning redan tidigare kan ha utgått på provisionen (jfr sid. 59). Sänks provisionssatsen, blir semesterersättningen lägre.

² Jfr Geijer, s. 14.

KAP. 4

Dansk och norsk rätt

Dansk rätt

Tillgänglig dansk rättspraxis om provisionsavlönades semesterlön avser formellt den tidigare gällande semesterlagen av år 1938, som för övrigt också var i kraft vid tiden för de fyra målen. År 1953 antogs en ny lag. Den tillkom främst för att treveckorssemestern skulle genomföras, men därutöver innehåller den också åtskilliga reella ändringar, som dock endast i någon mån är av betydelse i detta sammanhang.

Enligt 1938 års lag skall 4 % av lönen under kvalifikationsåret¹ — tiden 1 april — 31 mars före semestern — utgå som »feriegottgørelse» (feriegodtgørelse). Denna form av semesterlön påminner starkt om den svenska lagens s. k. särskilda semesterlön för okontrollerade arbetstagare, men den kan också jämföras med den svenska lagens semesterlön enligt §14 st.2.

Feriegottgørelse är den enda form av semesterlön som lagen uttryckligen nämner. Några regler motsvarande den svenska lagens §14 st.1 finns således inte i lagen men har utbildats i praxis. I allmänhet har reglerna först utformats genom avgöranden av administrativa myndigheter², som haft med lagens tillämpning att göra; efter hand har dessa avgöranden på flera punkter bekräftats av rättspraxis.

Utgångspunkten för den regelbildning som sålunda skett är, att en person, som på grund av sitt anställningsavtal, sedvana e. d. får sin sedvanliga lön under semestern, inte samtidigt kan kräva feriegottgørelse; i så fall skulle en mot lagens grunder stridande dubbel-

¹ Enligt dansk terminologi »ferieåret» (som alltså inte betyder »semesterår» i svensk mening). Enligt norsk terminologi betyder »ferieåret» däremot »semesteråret» (se norska semesterlagen § 2).

² Genom »administrative forskrifter af almindelig karakter» eller »ministerielle afgørelser» (enligt den av Hansen använda terminologin).

betalning uppstå. Emellertid kan det ofta vara svårt avgöra, om lön utgår även för semestern. Som en huvudregel kan uppställas, att lön inte utgår för semestern i fall, då den är satt i direkt förhållande till arbetsprestationen. Den omständigheten att en persons arbete är anordnat så, att han kan åtnjuta semester utan inkomstbortfall, är i och för sig icke en tillräcklig grund för ett undantag från huvudregeln.

I stort sett kan undantagen begränsas till två fall. Det första fallet är, att det utbetalas en fast lön för en avtalad period, t. ex. en månad, utan hänsyn till om semester infaller under perioden, dvs. i princip det fall som avses i den svenska lagens §14 st.1. Det andra fallet är, att löneresultatet för den månad, då semester äger rum — under förutsättning av normala förtjänstmöjligheter — inte påverkas av den omständigheten, att semester pågå. Här är det alltså fråga om ett fall, där arbetstagaren — utan att fast lön utgår — kan anses vara i lönehänseende så garderad, att någon feriegottgörelse, utöver den lön han i förväg har, är opåkallad. I första hand avser man härvid »områdesagenter», dvs. personer som helt eller delvis är avlönade med provision och som får provision även av sådana order som under semestern inkommer från det distrikt som har tilldelats dem. Tanken är här, att den provision som utgår på grund av order under semestern är att betrakta som arbetstagarens sedvanliga lön; han kan då inte samtidigt uppbära någon feriegottgörelse.³

Om lön utgår under semestern i dessa två fall, har arbetstagaren alltså ingen rätt till feriegottgörelse. Man kan emellertid också tänka sig, att feriegottgörelse utgår och inte lön. För en provisionsavlönads del innebär detta, att arbetsgivaren, när han utbetalar feriegottgörelse, har rätt att innehålla provisionen på de order som inkommer under semestern. Med ett viktigt undantag — som senare skall beröras — kan arbetstagaren dock kräva, att lönen under semestern utbetalas i form av feriegottgörelse mot att han avstår från sedvanlig lön.⁴ Ett sådant krav, påpekar en kommentator⁵, kan vara

³ Se härom socialministeriets bekendtgørelse 29/6 1938 I (Hansen, s. 15), socialministeriets cirkulære 28/3 1939 III (Hansen, s. 19), socialministeriets skrivelse 8/12 1941 (Hansen, s. 319), Dreyer-Haarløv, s. 119 f.

⁴ Socialministeriets bekendtgørelse 29/6 1938 I (Hansen, s. 15), Dreyer-Haarløv, s. 121 f.

⁵ Dreyer-Haarløv, s. 124.

på sin plats bl. a. om den lön arbetstagaren uppbär under sommaren (dvs. då semestern utgår) är lägre än den lön som han åtnjuter under den övriga delen av året⁶.

Några kommentarer bör lämpligen knytas till de hittills angivna reglerna.

Det har sagts, att ett undantag från huvudregeln om betalning av feriegottgörelse inte kan antas blott och bart av den anledningen att arbetstagaren har möjlighet att åtnjuta semester utan inkomstbortfall. En provisionsavlönad, som erhåller provision blott på de order som han själv upptar, har således rätt till feriegottgörelse, även om provisionen — oavsett semestern — skulle på grund av dödsäsong helt eller praktiskt taget ha uteblivit och feriegottgörelsen därför kommer att innebära en »överkompensation».⁷

Enligt dansk rätt förhåller det sig tydligen så, att den provision som kan innehållas, när feriegottgörelse utgår, i princip avser *alla* order som inkommer under semestern.⁸ Här framträder en betydelsefull skillnad mellan svensk och dansk praxis.

I svensk praxis har man indelat ordena i »förmedlingsorder» och »direktorder». I dansk rätt kallar man den närmaste motsvarigheten till förmedlingsorder för »direkta (direkte)» order och till direktorder för »indirekta (indirekte)» order.⁹

Men skillnaden ligger inte blott på det terminologiska planet. I svensk rätt dras gränsen mellan de båda ordertyperna med hänsyn till om ordena tillkommit efter någon arbetsinsats av betydelse från arbetstagarens sida eller ej (jfr sid. 55). I dansk praxis dras gränsen, såvitt jag har kunnat förstå, på sådant sätt, att till »direkta» order blott räknas order som arbetstagaren själv, dvs. »direkt», upptagit; övriga order hänförs till »indirekta», även om arbetstagaren nedlagt ett icke oväsentligt arbete vid deras till-

⁶ Det kan anmärkas, att § 7 st.2 upptar ett stadgande — motsvarande § 2 st.1 i den svenska lagen — av innehåll, att varje avtal, varigenom det görs avkall på den i lagen stadgade rätten till semester med lön, är ogiltigt. Stadgandet har aldrig berörts i detta sammanhang. Jfr även norska semesterlagen § 16.

⁷ Dreyer-Haarløv, s. 127.

⁸ Jfr socialministeriets cirkulære 28/3 1939 III (Hansen, s. 19), socialministeriets skrivelse 5/2 1940 (Hansen, s. 316), Dreyer-Haarløv, s. 123.

⁹ Jfr t.ex. UfR 1943, s. 344. I UfR 1945, s. 1024, används dock termen »direkta» order i stället för »indirekta» order, vilket torde vara ett undantagsfall.

komst.¹ Detta har till följd, att alla order som inkommer under semestern kan innehållas utan att några efterforskningar om ursprunget behöver göras. Det problem som uppstår i svensk rätt om bevisskyldigheten för att en order är direktorder (jfr sid. 37) synes alltså i dansk rätt inte vara av någon större praktisk vikt.

För att inte missförstånd skall uppstå använder jag i fortsättningen, när jag talar om dansk praxis, termen »upptagna» order² — i stället för »direkta» order — medan termen »indirekta» order bibehålls.

Som nämnts kan lönefrågan under semestern för »områdesagenter» regleras på två sätt. Det ena sättet, att blott sedvanlig lön utgår, motsvarar tydligen det som använts av arbetsgivarparten i de fyra målen och som underkänts av de svenska domstolarna. Det andra sättet, att feriegottgörelse utgår, under det att provisionen för semestern innehålls, överensstämmer i princip med det som förordats bl. a. av JR G. Lind i hans skiljaktiga votum i Esseltemålet (sid. 49).

I dansk praxis tycks det inte ha varit på tal att använda det sätt som förordats av HD-majoriteten i Esseltemålet (sid. 46 f.), nämligen att låta provisionen för semestern utgå och feriegottgörelsen beräknas på kvalifikationsårets genomsnitt av »upptagna» order (i svensk praxis förmedlingsorder). Skälet härför torde bl. a. vara följande. I motsats till svensk praxis betraktar dansk praxis all provisionsavlönning som en enhet, och den provision som utgår under semestern anses helt representera sedvanlig lön av provision, oavsett om den hänförs sig till »upptagna» eller »indirekta» order. Provision som utgår på alla order från ett distrikt brukar sägas utgöra »års-honorar». Härmed torde inte menas, att provisionen är ett slags tidlön utan blott att den utgår för hela året utan avseende på om arbetstagaren därunder har semester.³

Jag övergår så till det förut antydda undantaget från regeln om att arbetstagaren alltid kan fordra att få feriegottgörelse mot avstående av provisionen under semestern. Till denna undantagsregel

¹ Detta torde kunna utläsas bl. a. ur UfR 1943, s. 344 och UfR 1945, s. 1024 (refererade nedan sid. 78).

² Termen »upptagna (optagne)» är använd i UfR 1945, s. 1024.

³ Jfr Illum i UfR 1942 B, s. 166—167, fabriksdirektoratets skrivelse 3/5 1939 (Hansen, s. 332), Dreyer-Haarløv, s. 134—135.

synes man ha kommit fram genom följande argumentering. I allmänhet kan arbetsgivaren — genom att innehålla provision eller annan lön som utgår för semestern — förhindra, att arbetstagaren får både feriegottgörelse och sedvanlig lön för semestern. I vissa fall är detta emellertid inte möjligt, nämligen då det är fråga om »områdesagenter», vilka ha sådana arbetsvillkor att de är i stånd att placera de provisionsinkomster som normalt skulle ha fallit på semestertiden utanför denna. Arbetsgivarens rätt att innehålla provision blir härvid lätt helt illusorisk. Under semestern skulle arbetstagaren, om han hade rätt att kräva feriegottgörelse, kunna komma att uppbära, förutom denna, sin sedvanliga lön, dvs. den provisionsinkomst som normalt skulle ha fallit på semestern men nu förlagts till annan tid. Arbetstagaren skulle alltså i realiteten kunna förskaffa sig dubbelbetalning. Regeln måste därför bli, att arbetstagaren icke kan fordra feriegottgörelse mot avstående av provision utan blott kan göra anspråk på provision under semestern.⁴

Vad som hittills har sagts gäller endast för det fall att arbetstagaren skall ha semester under löpande anställning. Så snart han vid anställningens upphörande skall uppbära vad som motsvarar den svenska semesterersättningen, kan han enligt praxis kräva feriegottgörelse.⁵ När han en gång skall ta ut sin semester, uppbär han ju inte, påpekas det⁶, någon lön från arbetsgivaren.

De nu återgivna reglerna skall ytterligare belysas med några fall ur praxis. Jag börjar med ett par domstolsavgöranden.

UfR 1942, s. 644 (Sø- og Handelsretten). En person var anställd som expedit hos en firma men hade vid sidan härav rätt att mot provision ta upp order för firmans räkning på större leveranser till institutioner. Det avgörande för om han skulle ha feriegottgörelse, beräknad på denna provision, sades vara, om han genom semestern gjorde någon förlust av sådan provision. Någon förlust antogs inte uppkomma. Arbetstagaren kunde själv bestämma, när kunderna skulle besökas, och dessa besök kunde långt ifrån ta hela hans arbetskraft i anspråk. Härtill kom, att han fick provision på

⁴ Dreyer-Haarløv, s. 125—126, socialministeriets skrivelse 5/2 1940, refererad sid. 80.

⁵ Fabrikdirektoratets skrivelse 3/5 1939 (Hansen, s. 332), *UfR 1943, s. 328*, Dreyer-Haarløv, s. 127—129.

⁶ Dreyer-Haarløv, s. 128.

alla beställningar som inkom från hans kunder under semestern utan någon undersökning av huruvida beställningarna härrörde från order som han själv upptagit.

UfR 1943, s. 344 (Sø- og Handelsretten). En person var anställd som försäljare hos en sockerfabrik och hade provision på både »upptagna» och »indirekta» order. Under hans semester, som inföll under sommaren, var expeditionen vanligen öppen, så att order kunde expedieras, men ett år, 1942, var den på grund av varubrist stängd under denna tid, varför inga order kunde expedieras. Rätten ogillade hans krav på feriegottgörelse. I motiveringen hette det, att försäljaren hade möjlighet att genom ökad orderupptagning före och efter semestern kompensera sig för att ingen provisionsinkomst inflöt under semestern; dessutom var att märka, att sommartiden på det hela taget var en dålig tid för branschen. Om försäljaren skulle få feriegottgörelse, skulle han därför reellt uppnå såväl feriegottgörelse som provisionsinkomst för semestertiden. Att han led inkomstförlust därför att expeditionen var stängd på grund av varubrist ansågs inte ha någon betydelse för bedömningen.

UfR 1945, s. 1024 (Højesteret). En person var anställd som försäljare och hade provision på sådana order som han upptagit eller »anvisat» men inte på andra order. Underrätten ansåg att feriegottgörelse skulle utgå, därför att alla order härrörde från försäljarens eget arbete. De båda överinstanserna ansåg däremot, att han inte skulle ha feriegottgörelse, därför att han kunde organisera — och faktiskt hade organiserat — sitt arbete så, att han inte drabbades av något inkomstbortfall.

UfR 1951, s. 980 (Højesteret). En person, vars huvudsysselsättning var vävare, hade som bisyssla anställning hos ett livförsäkringsbolag dels som agent med uppgift att skaffa nyteckningar av försäkringar, dels som inkasserare av premier. Enligt kutym synes han ha fått provision också på nyteckningar, som företagits av andra men där försäkringstagaren anvisats av honom, samt på premiebetalningar, som gjorts direkt till bolaget. Han yrkade att få feriegottgörelse för den provision som han uppburit i sin verksamhet för bolaget. Højesteret fann — i likhet med underrätten men i motsats till mellaninstansen, som helt ville ogilla kravet — att man inte kunde bortse från att arbetstagaren genom att ta semester kunde lida en viss förlust i vad gällde provision på nyteckningar; för denna provision skulle han därför ha feriegottgörelse. Däremot

fann domstolen, att han utan någon arbetsökning av betydelse kunde undvika provisionsförlust på inkassoverksamheten, varför hans krav i denna del ogillades.

Det dominerande problemet i rättspraxis har kommit att bli: inkomstbortfall eller ej? Situationen tycks i alla mål ha varit — såvitt av referaten framgår — att arbetstagaren erhållit provision under semestern och krävt att därutöver få feriegottgörelse. Vid inkomstbortfall skulle han enligt domstolarna ha feriegottgörelse, annars ej.

Vid prövning av detta problem förefaller domstolarna inte ha frågat så mycket efter om inkomstbortfall faktiskt uteblivit utan främst efter om arbetstagaren haft möjlighet att organisera sitt arbete så, att inkomstbortfall inte behövt uppkomma. Har han haft sådan möjlighet, får han finna sig i att något inkomstbortfall inte tas med i beräkningen; enligt 1951 års rättsfall tycks dock den ytterligare förutsättningen uppställas att denna anordning av arbetet kan nås utan arbetsökning av betydelse.

När man studerar domarna får man — åtminstone i regel⁷ — ett intryck av att domstolarna inte fäster sig vid annat än inkomstbortfall som är av någon praktisk betydelse. Av vikt är naturligtvis härvidlag, vem som har bevisskyldigheten. Domarna ger — såvitt jag kan förstå — ingen direkt upplysning härom. I ett avgörande från fabrikdirektoratet hävdas emellertid, att det i princip är arbetstagaren som har att visa, att inkomstbortfall kunnat uppstå.⁸

Såvitt jag på grundval av referaten kunnat finna har domstolarna inte haft anledning att ta ställning till den speciella frågan, i vilken utsträckning arbetstagaren har obetingad rätt till feriegottgörelse mot avstående av provisionen under semestern. Som förut antytts synes nämligen talan alltid ha utformats så, att arbetstagaren krävt feriegottgörelse utöver provisionen. Inte ens subsidiärt har han begärt feriegottgörelse mot avdrag av provisionen.⁹

Under alla förhållanden har den nu angivna speciella frågan

⁷ UfR 1951, s. 980, talar möjligen i motsatt riktning.

⁸ Fabrikdirektoratets skrivelse 28/12 1940 (Hansen, s. 317).

⁹ Dreyer-Haarløv, s. 126, menar dock att samma betraktelsesätt som i den nedan refererade skrivelsen från socialministeriet »förmentlig» legat till grund för domen UfR 1943, s. 344 (se ovan sid. 78); det hänvisas även till domen UfR 1942, s. 644 (se ovan sid. 77 f.). Jfr vidare Hansen, s. 317 noten.

blivit föremål för administrativa avgöranden. Första gången tycks detta ha skett i en skrivelse, avgiven av socialministeriet den 5 februari 1940.¹ En grupp försäljare hade ensamrätt på försäljning av ett bolags dammsugare inom sina distrikt och åtnjöt provision på varje försäljning inom distriktet, även om de på grund av semester inte själva hade medverkat. De hade inte erhållit någon särskild feriegottgörelse. Deras organisation framförde som sin uppfattning, att försäljarna hade rätt till feriegottgörelse mot att de avstod från provision på de order som inkommit under semestern. Enligt ministeriets uppfattning hade försäljarna möjlighet att placera »praktiskt taget» hela försäljningen av dammsugare i distriktet utanför semestertiden, dvs. de var reellt i stånd att försäkra sig om provision på samtliga försäljningar under året. Med hänsyn härtill ansågs de inte ha rätt att — mot avstående av provision på de order som kunde inkomma under semestern — uppbära feriegottgörelse. I utlåtandet påpekades dock att spörsmålets slutliga avgörande var en domstolsfråga.

Enligt 1953 års semesterlag skall feriegottgörelsen i princip utgå med 6 1/2 %. Arbetsgivaren kan emellertid enligt en uttrycklig bestämmelse i §5 st.2 utbyta feriegottgörelsen mot sedvanlig lön under förutsättning dels att arbetstagaren är anställd för månad eller längre tid, dels att arbetstagaren icke får löneavdrag för sön- och helgdagar, sjukdagar m.m. Även när nu nämnda förutsättningar föreligger, kan arbetstagaren kräva att i stället för sedvanlig lön få feriegottgörelse, men feriegottgörelsen skall härvid utgå med endast 6 %. Om arbetstagaren frånträder sin anställning, har han under alla förhållanden rätt till feriegottgörelse med 6 1/2 %.

Av lagens förarbeten framgår icke, att de provisionsavlönadades särskilda problem ägnats någon speciell uppmärksamhet under lagstiftningsarbetets gång.² Härav kan man förmodligen sluta, att lagstiftarna icke haft något att invända mot hittillsvarande praxis. Kort efter lagens ikraftträdande utsände arbets- och socialministeriet ett cirkulär³, där bl. a. frågan om de provisionsavlönadades se-

¹ Socialministeriets skrivelse 5/2 1940 (Hansen, s. 315 f.). Jfr även Dreyer-Haarløv, s. 125.

² Jfr bl. a. Betänkning afgivet af ferielovskommissionen 1951, s. 79 f.

³ Cirkulære 29/5 1953. Jfr även Dreyer-Haarløv, Tillæg, s. 61—62.

mesterförmåner behandlas på ett sätt som i huvudsak anknyter till tidigare praxis:

»Ved siden af den i loven udtrykkeligt angivne undtagelse kan der forekomme *andre tilfælde, hvor der må ydes ferie med løn* fremfor feriegodtgørelse. Dette må — da loven bygger på det princip, at man ikke samtidig kan få feriegodtgørelse og ferie med løn — således ifølge sagens natur gælde i tilfælde, hvor arbejdsgiveren kun har ringe eller ingen indflydelse på den ferieberettigedes lønoppebørsel og derfor ikke ved fradrag i lønindtægt under ferie med feriegodtgørelse ville kunne forhindre, at pågældende samtidig får både løn og feriegodtgørelse. For personer, der helt eller delvis er lønnet ved provision, gælder det herefter, at de, hvis de får provision også af de ordrer, som under deres ferie indgår fra det område, der er henlagt til dem, men er i stand til at tilrettelægge deres virksomhed således, at der i dette tidsrum indgår forholdsvis færre ordrer end ellers, ikke i stedet for ferie med løn kan vælge at kræve feriegodtgørelse af den af dem i det forudgående år indtjente provision. I tilfælde, hvor de pågældende fratræder tjenesten, har de dog i alle tilfælde krav på feriegodtgørelse af den i den forløbne del af ferieåret indtjente arbejds løn...»⁴

I ett avseende synes detta cirkulär innehålla ett förtydligande. För att arbetstagaren skulle avskäras från rätten att kräva feriegottgörelse mot avstående av provision, skulle han enligt ett tidigare uttalande ha möjlighet att placera »praktiskt taget» alla order utanför semestertiden (se sid. 80). Nu talas det istället om att arbetstagaren kan organisera sitt arbete så, att det under semestern inkommer »förhållandevis färre» order än som normalt skulle vara fallet. Denna omformulering torde dock inte åsyfta någon ändring i praxis. Under alla förhållanden har huvudregeln i praktiken kanske blivit, att arbetstagare med provision på alla order från visst distrikt endast har rätt till provisionen under semestern och inte kan välja feriegottgörelse mot avstående av provision. En sådan mot svensk rättspraxis stridande regel har utbildats utan att det förelegat någon i sammanhanget relevant olikhet mellan dansk och svensk lagtext.

Enligt uppgift⁵ är tillämpningen av dessa regler f. n. föremål för en viss kritik från arbetstagersidan. Vad man har vänt sig emot gäller egentligen inte frågan, huruvida en försäljare har möjlighet att förlägga provisionsinkomsten utanför semestertiden eller ej utan

⁴ S. 4.

⁵ Av kontorchef Albret Skeel i direktoratet for arbejds- og fabriktilsynet.

fastmer — såsom i de refererade rättsfallen — frågan, om man, i så stor utsträckning som skett, kan anta att semestern inte medför inkomstbortfall. Det påpekas sålunda att konkurrenter, som representerar andra företag, kan ha goda möjligheter att, då försäljaren har semester, göra försäljningar till hans kunder som eljest skulle ha fallit på hans lott.

Norsk rätt.

Den norska semesterlagen (lov om ferie) av år 1947 stadgar i § 6, att arbetstagare som har fast års-, månads-, vecko- eller daglön skall ha rätt till lön för vanlig arbetstid under semestern. Enligt § 7 skall övriga arbetstagare ha »feriegottgørelse» (feriegodtgjøring) med 6,5 % av arbetsförtjänsten under kvalifikationsåret (»opptjeningsåret») — tiden 16 maj—15 maj före semestern. I § 7 st. 2 har insatts ett särskilt stadgande av följande lydelse:

»Rett til feriegodtgjøring etter denne paragrafs første ledd har ikke arbeidstaker som etter sine tilsetningsvilkår får full lønn i ferien. Har han rett til en del av lønna i ferien, faller retten til feriegodtgjøring etter første ledd bort for en tilsvarende del av lønna i opptjeningsåret. ...»

Till motivering för denna särskilda bestämmelse anförde den s. k. ferielovkomiteen i sitt betänkande (1947)⁶:

»Det vanlige vil være at arbeidstakere som ikke går inn under § 6, ikke har rett til å få lønn direkte av arbeidsgiveren under ferien. Den avsatte feriegodtgjøring trer jo i stedet for den vanlige lønn. Likevel vil det trulig kunne forekomme avtaler som gir rett til hel eller delvis lønn under ferien også for arbeidstakere som ikke går inn under § 6. Dette vil kunne forekomme f. eks. med en selger som har rett til provisjon også av omsetningen i hans ferie. I så fall skal han sjølsagt ikke ha både provisjonen av omsetning i ferien og feriegodtgjøring av provisjonen resten av året. Komiteen har tatt de føresegner som bør gjelde for slike tilfelle inn i § 7, annet ledd.»

Föredragande statsrådet anslöt sig i propositionen till kommitténs motivering.⁷

Den norska lagen tycks endast ha givit upphov till några enstaka processer rörande feriegottgørelse för provisionsavlönade. Ett mål,

⁶ Innstilling 1947, s. 41.

⁷ Ot. prp. 1947 nr 104, s. 38.

avgjort av Oslo byrett 1949⁸, åberopades, enligt vad av handlingarna framgår, i Esseltemålet. Två försäljare hos en firma, vilka hade rätt till provision på alla order inom sitt distrikt yrkade feriegottgörelse enligt § 7 st. 1. Om man antog, yttrade domstolen bl. a., att försäljarna inte hade full lön i lagens mening (§ 7 st. 2) under semestern, så måste detta antagande göras utifrån den förutsättningen att provisionsinkomsten på grund av semestern blev mindre än eljest. Det var inte nödvändigt för domstolen att ta ställning till om en sådan reducering av inkomsten kunde tilläggas avgörande betydelse. Det var tillräckligt att fastslå, att semesterfrånvaron inte kunde medföra någon dylik reducering på grund av den kvotering som gällde för praktiskt taget alla av försäljarna försålda varor. Visserligen fanns det också vissa icke kvoterade varor, men härvid rörde det sig om bagateller, som inte kunde tillmätas avgörande betydelse.

I domen hänvisades till en dom av Arbeidsretten som skiljedomstol av den 18 maj 1949 i ett mål mellan samma firma och fyra andra av dess försäljare. Målet rörde samma sak och fick samma utgång.

Norsk rätt synes i lagtext och motiv inta en hållning som nära överensstämmer med om den som dansk rätt intagit utan särskilt stöd i lag eller motiv. Således tycks både norsk och dansk rätt utgå från att den provision på direktorder (i svensk mening) som utgår för semestern kan utgöra »full» lön för arbetstagaren. Den ersätter alltså den vanliga feriegottgörelsen, även i den del denna avser förmedlingsorderprovision. Man använder inte den differentiering som har gjorts i svensk rättspraxis och som innebär, att direktorderprovisionen för semestertiden utgör »full» lön blott i vad gäller direktorderprovisionen i övrigt. Härmed sammanhänger också att dansk rätt — och även norsk, om man får döma av den minimala rättspraxis som finns — inte fäster sig vid om något obetydligt inkomstbortfall under semestern kan uppkomma. Först om inkomstbortfallet är mera påtagligt, anses rätt till feriegottgörelse inträda.

Anmärkningsvärt är slutligen att både dansk och norsk rätt synes anta något slags särställning för provisionsavlönade arbetstagare, när det gäller beräkningen av lönen för semestern.

⁸ Mellan Jenny Solberg och Alf M. Andersen å ena, och Otto Robsahm & C:o å andra sidan (dom 16/9 1949).

DEL II

DISKUSSION OCH SLUTSATSER

KAP. 5

Om grunderna för semesterlönens beräkning

Varje arbetstagare har ett behov av årlig rekreation och bör därför vara ledig viss tid varje år med bibehållande av lön. Ungefär så kan man uttrycka den allmänna »rekreationsprincip» som utgör semesterlagstiftningens idé. »Semester» — det innebär alltså ledighet med lön.¹

I lagstiftningen kan semesteridén utformas på många olika sätt. I den svenska lagstiftningen är rätten till semester enligt lagens normala ordning betingad av att arbete har utförts under ett »kvalifikationsår», kalenderåret före semestern. Semestern »intjänas» genom tidigare arbete. Semesterlagen kan därför sägas vara grundad på en allmän »intjäningsprincip».

Om rätt till semester har uppkommit, blir de två huvudfrågorna, hur semesterledighetens längd skall bestämmas och hur semesterlönen skall beräknas.

Semesterledighetens längd bestäms så, att ett visst antal semesterdagar utgår i bestämd proportion till antalet arbetsdagar under kvalifikationsåret. Semesterlönen skall sedan utgå med en dagsinkomst per semesterdag.

Dagsinkomsten kan beräknas på olika sätt. Den kan beräknas efter den genomsnittliga dagsinkomsten under kvalifikationsåret (»genomsnittsprincipen»). Den kan också beräknas så, att arbetstagaren för semesterdagarna får samma lön som han skulle ha haft, om han under semestertiden varit i arbete (»sammalönsprincipen»). Som huvudregel skall provision beräknas enligt genomsnittsprincipen. Det centrala problemet är här, som tidigare påpekats, i vad mån man kan tänka sig undantag, där beräkningen kan ske enligt sammalönsprincipen.

Semesterlön — arbetslön.

För att det nu angivna problemet skall kunna med fördel diskuteras måste man först gå in på ett allmänt problemkomplex, nämligen vad som bör förstås med »semesterlön». Det gäller att dra en klar

¹ Jfr t. ex. SOU 1935: 18, s. 131, SOU 1937: 49, s. 179, Prop. 1938 nr 286, s. 78.

gräns mellan »semesterlön» och »arbetslön». Hur avgör man, när man står inför ett enskilt lönebelopp, om beloppet är arbetslön eller semesterlön? Åtskilliga resonemang torde ha fördunklats genom bristande klarhet på denna punkt.

Som utgångspunkt för analysen kan vi lämpligen välja följande till synes ganska enkla bestämningar av de båda begreppen »semesterlön» och »arbetslön». *Semesterlön* är all lön som belöper på (utgår för) tid, då semester pågår (»semestertid»). *Arbetslön* är all lön som belöper på tid, då arbete utförs (»arbetstid»).

Dessa bestämningar inrymmer åtskilliga problem. Först skall diskuteras vad det innebär att *all* på semestern belöpande lön betecknas som semesterlön (a). Därefter skall jag fixera innebörden av att lönen *belöper* på arbetstid eller semestertid (b). I samband härmed påpekas skillnaden mellan den tid, på vilken lönen belöper, och vissa andra tider (c). Så undersöker jag, hur man vid olika löneformer skall kunna avgöra, om ett lönebelopp utgör semesterlön eller arbetslön. I ett avsnitt behandlas tidlön och förmedlingsorderprovision (d), i ett annat provision på direktorder och på annans order (e). Undersökningen avser blott vissa principfrågor och problemställningar av intresse för den kommande detaljanalysen i kap. 6—8.

a) När det i den nyss givna bestämningen sägs, att semesterlön omfattar *all* på semestertiden belöpande lön, så torde detta stå i full överensstämmelse med t. ex. semesterkommitténs uttryckssätt. I ett särskilt avsnitt om den i betänkandet använda terminologin förklarar kommittén², att den med »semesterlön» avser dels vad lagen kallar »lön under semester», dels den s. k. särskilda semesterlönen till okontrollerade arbetstagare (jfr ovan sid. 11). »All kontant semesterförmån³ som utgår *under* en anställning betecknas alltså såsom semesterlön.» I detta sammanhang kan vi bortse från den »särskilda semesterlönen», eftersom den inte ingår i undersökningen. Uttrycket semesterlön blir här alltså praktiskt sett liktydigt med lagtextens något ohanterliga uttryck »lön under semester»⁴, vilket

² SOU 1944: 59, s. 28.

³ Jag går ej in på de frågor som sammanhänger med behandlingen av andra förmåner än kontantförmåner.

⁴ Semesterersättning — som ju av praktiska skäl inte nämns särskilt varje gång (jfr sid. 11) — ligger givetvis vid sidan om dessa terminologiska distinktioner.

för övrigt även antyder, att all lön avses, av vad slag den än vara må.

En så vid bestämning av begreppet »semesterlön» är också den lämpligaste. Det problem som man står inför i praktiken är ju ofta att fastställa, om arbetstagarens sammanlagda löneförmåner för semestern uppgår till det minimibelopp av lön som lagen föreskriver. För en sådan jämförelse är det utan större betydelse, om ett lönebelopp beräknas eller rubriceras på det ena eller andra sättet enligt avtalet, om det utgår av den ena eller andra grunden.

Den vida bestämningen av begreppet semesterlön bör särskilt uppmärksammas i två avseenden.

För det första är att märka, att semesterlön föreligger även i sådana fall, då semesterlönen enligt § 14 st. 1 beräknas till samma belopp som den vanliga arbetslönen. I Esseltemålet talades på sina håll om »semesterlönsregeln» (jfr t. ex. sid. 42), varmed avsågs blott regeln i § 14 st. 2. Bakom en sådan terminologi ligger måhända tanken, att enbart en beräkning enligt § 14 st. 2 ger upphov till en lön, som till sitt belopp avviker från den vanliga arbetslönen. Terminologin är ägnad att förvirra begreppen och bör därför undvikas.

För det andra innefattar semesterlön varje avtalad lön som belöper på semestern — och inte blott sådan lön som vid sidan om avtalet utgår med stöd av semesterlagen. Det är blott den senare typen av lön som i dansk och norsk rätt betecknas som »feriegottgörelse», medan man, när lön för semester utgår enligt avtal, talar om »lön» eller »sedvanlig lön» (jfr sid. 81, 82). Om ett avtal föreskriver att vanlig lön, t. ex. månadslön eller direktorderprovision, skall utgå för semestertiden, är denna lön en semesterlön. Detta gäller även om lönen understiger eller överstiger vad som enligt semesterlagen skall utgå i lön.

Emellertid kommer jag i vissa fall att använda uttrycket »särskilt beräknad semesterlön». Härmed avses sådan semesterlön som vid sidan om avtalet utgår med stöd av semesterlagen.

b) Det heter i den givna bestämningen, att semesterlön är lön som *belöper på* (utgår för) semestertid och arbetslön lön som *belöper på* arbetstid. Vad menas med att en lön belöper på eller utgår för arbetstid eller semestertid?

Uttrycket »belöper på» möter bl. a. i semesterlagen § 14 st. 1: »... den å semestertiden belöpande lönen». »Belöpa på» och »utgå

för» används, såvitt man kan förstå, synonymt av HD-majoriteten i Esseltemålet: »Eftersom ... sådan provisionsinkomst (dvs. direktorderprovision) utgår även för tid då arbetstagaren har semester, innebär denna avlöningsform ... att arbetstagaren under semestern i denna del erhåller just den lön som belöper på semestertiden» (jfr sid. 47). De båda uttrycken skall även här användas synonymt.

När man skall fixera betydelsen av uttrycken, bör utgångspunkten lämpligen vara, att arbetslönen är den ena av två ömsesidiga prestationer. Lönen utgör ju arbetsgivarens motprestation till arbetstagarens arbete. På denna grund kan varje arbetslön anknytas till ett arbete.

Den nämnda anknytningen har olika karaktär vid olika löneformer. Fördenskull måste några ord sägas om den huvudsakliga skillnaden mellan de två för semesterlagstiftningen centrala löneformerna: tidlön och vad som kan kallas »resultatlön».

Tidlön är sådan lön som beräknas för tid. Med att lön *beräknas för tid* menas, att lönen utgår med ett bestämt belopp per tidsenhet, t. ex. vecka eller månad, utan att arbetsresultatet eller något annat liknande resultat under denna tid påverkar beloppets storlek.⁵ Lönen är här anknuten till den arbetsmängd som utförs under en vecka eller en månad. En månadslön för mars 1954 anknyter till det under mars utförda arbetet. Allmänt uttrycks en dylik anknytning så, att lönen belöper på mars månad.

Resultatlön beräknas efter resultat av något slag; lönens storlek påverkas i princip inte av den tid som åtgår för att resultatet skall nås.⁶ Det resultat som avses är i första hand arbetstagarens eget arbetsresultat, t. ex. de förmedlingsorder som han lyckas anskaffa. Men resultatet kan vara av annat slag: direktorder som inkommer, order som andra personer upptagit, ett företags vinst osv. För varje uppnått resultat utgår ett i avtalet fastställt lönebelopp. Så utgår t. ex. som provision på en förmedlingsorder vanligen en viss procent av försäljningssumman.⁷

En resultatlön utgör ju betalning för ett bestämt resultat, t. ex. ett sådant arbetsresultat som anskaffandet av en förmedlingsorder.

⁵ Jfr ADD 1941: 8 (se sid. 29). Jfr även sid. 93 n. 2.

⁶ En annan sak är, att det inte sällan förekommer blandade löneformer, sådana som ackord med garanterad timlön samt provision med inkomstgaranti. Att lönen *betalas* med hänsyn till arbetsresultatet under viss tidsperiod (jfr ADD 1941: 8, cit. sid. 29) är också en annan sak. — Jfr vidare sid. 93 n. 2.

⁷ Melin, s. 79.

Härigenom anknyts lönen också till en viss tid, nämligen till den tid, då arbetet med denna order utförs. Ett exempel på en sådan anknytning finner man i föredragande statsrådets uttalande år 1945 (se sid. 21). Det sägs ju där, att de av arbetstagaren upptagna order som inkommer under semestern är »resultatet av ett av honom tidigare utfört arbete», och att därför »den tillfälliga omständigheten att ordern inkommer under arbetstagarens semester» knappast bör vara utslagsgivande. Provisionen anknyts alltså inte till semester tiden utan till den föregående arbetstiden. Den utgör betalning för ett arbete, och inte »betalning» för semestern. Om ett lönebelopp avser att utgöra »betalning» för semestern, anknyts det däremot på liknande sätt till semestertiden.

När t. ex. HD-majoriteten talar om att en resultatlön, direktorderprovision, även »utgår för» eller »belöper på» semestertiden (dvs. vid sidan om att den utgår för eller belöper på arbetstiden), så kan härmed inte gärna avses någonting annat än den »anknytning» som nu har beskrivits. Med denna terminologi kan man alltså uttrycka den tanke av föredragande statsrådet år 1945 som nyss har återgivits så, att förmedlingsorderprovision, som skenbart synes hänföra sig till semestertiden, i själva verket belöper på den föregående arbetstiden. Man kan därför säga att all lön *belöper på* arbetstid eller semestertid, vare sig den är *beräknad för* tid eller ej.

Att ett lönebelopp belöper på (utgår för) arbetstid eller semester tid, innebär alltså enligt min mening, att beloppet är att anknyta till tiden för det arbete eller den semester som det avser att betala. Om ett belopp skall anknytas till den ena eller andra tiden vållar i vissa fall svårigheter.

c) För att bemästra dylika svårigheter måste man till en början göra klart för sig den principiella skillnaden mellan den tid, på vilken lönen belöper, och vissa andra tider, främst den tid, vid vilken lönen skall betalas eller på något sätt blir beredd för betalning. Särskilt vid provision förekommer ofta flera senare tidpunkter, till vilka man på ett naturligt sätt kan anknyta provisionen, utan att denna tidpunkt avser den tid, på vilken provisionen belöper.

I den »vägledning» för upprättande av anställningskontrakt som tidigare (sid. 71) omnämnts förekommer sålunda dels en tidpunkt, då *rätt* till provision inträder, dels en tidpunkt, då själva *utbetalningen* av provisionsbeloppen sker.⁸

⁸ Jfr Vägledning (SAF), s. 24—25 samt Vägledning, § 9 st. 4, § 8 st. 2.

Den tidpunkt, då rätt till provision inträder, dvs. då provisionsbeloppet krediteras försäljarens konto e. d., kan växla betydligt i olika avtal. I »vägledningen» inträder denna rätt antingen då varan faktureras — den tidpunkt, som överhuvudtaget torde vara den vanligaste i avtalen⁹ — eller då varan levereras. Andra möjliga tidpunkter är den, då ordern kommer in till företaget, då den godkänns av företaget eller då kunden betalar.

Utbetalningen av provision samlas ofta till vissa bestämda tidpunkter, t. ex. varje månadsskifte. I »vägledningen» förekommer t. o. m. i ett av de rekommenderade kontraktsförslagen ett stadgande om att provisionen utbetalas med jämna belopp per månad, varefter avräkning sker viss tid efter räkenskapsårets utgång.¹⁰ En sådan anordning medför givetvis inte, att själva lönen blir *beräknad för* tid. Fortfarande bestäms lönens storlek reellt av ett uppnått resultat, inte av arbetsmängden under en viss tidsenhet.

Man brukar ofta uppmärksamma den tidpunkt, då ordern kommer in till företaget. Så gjorde statsrådet i sitt nyss nämnda uttalande från år 1945. I dansk rätt finns en benägenhet att överlag anknyta provisionen till den tidpunkt, då ordena inkommer (jfr sid. 74 f.). Efter vad som nyss sagts behöver den tid, då en order inkommer, inte sammanfalla med någon av de förut nämnda tiderna: den tid, då rätt till provision inträder, den tid, då utbetalning sker eller den tid, på vilken lönen belöper.

I ett praktiskt fall kan således ett provisionsbelopp, som utgår enligt ett på grundval av »vägledningen» upprättat kontrakt, av tre olika grunder vara anknutet till semestertiden utan att förden skull vara semesterlön. Den provisionsgrundande ordern kan ha inkommit under semestern. Rätt till beloppet kan ha inträtt under semestern, därför att varan fakturerats. Beloppet kan ha utbetalats under semestern, därför att denna infallit kring ett månadsskifte. Beloppet är ändock arbetslön, därför att det ytterst anknyter till, belöper på tiden för ett dessförinnan fullgjort arbete.¹

⁹ Jfr Vägledning (FSAH), s. 21.

¹⁰ Jfr Vägledning, § 8 st. 2 (förslag III).

¹ Vad som här är av intresse är, om ett lönebelopp anknyter till arbetstid eller semestertid. Därför går jag inte in på frågan, vilken tid inom arbetstiden som ett lönebelopp närmare belöper på. Ett arbete med en order kan sålunda sträcka sig över en lång tid och beröra t. ex. även faktureringen och leveransen av varan.

Icke sällan används uttryck, varav inte klart framgår, vilken av dessa olika tider som avses. Vad menar man t. ex. när man talar om den provision som utgår *under* semestern? Menar man månne provision, som utgår *för* semestern, provision, till vilken arbetstagar-
ren får rätt *under* semestern, eller provision, som utbetalas *under* semestern? I detta arbete har det obestämda uttrycket »under semestern» i åtskilliga fall använts, dels där missförstånd icke torde behöva uppkomma, dels där meningen med »under semestern» i uttalanden av andra inte stått klar.

I själva verket förekommer samma oklarhet i centrum av semesterlagen. Vad menas egentligen med satsen »under semester skall lön utgå» i § 3 st. 3? Vad menas med termen »lön under semester»? En lösning är, att »lön under semester» är liktydigt med »lön som belöper på semestertiden», dvs. lön »för» semester. Denna lösning har redan antytts i det föregående (jfr sid. 88). En annan lösning är emellertid den som Geijer och förmodligen även Sölvén synes ha antagit, nämligen att lönen skall inte blott belöpa på semestern utan även *betalas* under — eller rättare sagt i samband med — semestern, dvs. betalas på sådant sätt, att den i praktiken verkligen står till arbetstagarens förfogande »under» semestern. Tolkningen har, såsom skall framgå av kap. 7 (sid. 136 f.), en icke ringa praktisk betydelse.²

² Även den för tolkningen av § 14 st. 1 och 2 grundläggande domen ADD 1941: 8 (se sid. 29—30) synes ge exempel på att man inte alltid skiljer tillräckligt tydligt mellan den tid, på vilken lönen belöper, och den tid, då lönen förfaller till betalning.

Om tidlön gör AD bl. a. följande uttalande:

»Vid tidlönsbetalning kan arbetstagar-
en i princip icke vara berättigad
att uppbära någon lön *för* period, som faller efter det anställningen
upphört.»

Vad menas med »för» period? Det kan inte menas, att tidlön inte kan *förfalla till betalning* efter anställningens slut. Det finns intet hinder mot ett sådant betalningssätt, som dock inte är så vanligt förekommande. Ett exempel är en tidlön som i efterhand betalas även till sådana som lämnat sina anställningar, på grund av kollektivavtal som träffats om retroaktiva löneförhöjningar. Under sådana förhållanden måste AD mena, att arbetstagar-
en inte är berättigad att uppbära lön som *belöper på* tid efter anställningens slut, vilket är ganska självklart.

Till det nu återgivna resonemanget anknyter ett annat resonemang beträffande ackord, provision och liknande löneformer, dvs. resultatlön. AD påpekar, att parterna kan ha överenskommit om att dylik lön, sedan den blivit intjänad,

d) Efter de nu gjorda distinktionerna skall jag övergå till de särskilda svårigheter att anknyta ett lönebelopp till arbetstid eller semestertid som kan uppkomma vid olika löneformer.

Till en början skall understrykas, att det i flertalet fall inte uppkommer några problem. Vid *tidlön* är det exempelvis vanligt, att lönen utgår med samma belopp per tidsenhet hela året igenom, oavsett om arbete eller semester pågår. Lönen belöper då på arbetstid och semestertid i proportion till dessas längd. Med en månads semester utgör $\frac{11}{12}$ av årsinkomsten arbetslön och $\frac{1}{12}$ semesterlön.

Inte heller uppkommer i regel några problem vid den vanliga typen av resultatlön, dvs. då lönen är beräknad efter arbetstagarens eget arbetsresultat. Till denna typ hör ju *förmedlingsorderprovision*. Provisionen beräknas efter varje förmedlad order, och det uppstår därför inte någon svårighet att anknyta lönen till ett visst bestämt arbetsresultat. På grund av beräkningssättet kan lönen normalt inte belöpa på semestertiden, ty härunder kan det i princip inte förekomma något arbetsresultat, efter vilket lönen kan beräknas; arbetstagaren riskerar t. o. m. att gå miste om semesterlönen, ifall han arbetar under semestern.³ All förmedlingsorderprovision utgör alltså i princip enbart arbetslön, och detsamma gäller givetvis annan resultatlön som är beräknad efter ett visst, av arbetstagaren själv uppnått resultat.

Vid tidlön och förmedlingsorderprovision eller annan likartad re-
inte skall betalas på en gång utan successivt med vissa tidsmellanrum. Härfter heter det i domen:

»När sådan överenskommelse föreligger, är naturligen arbetstagarens rätt till den intjänade lönen principiellt oberoende av huruvida hans anställning fortfar eller icke; även om anställningen upphör, är han berättigad utfå därefter förfallande likvider av lönen.»

Med det nu citerade måste AD ha velat säga, att arbetstagaren har rätt att uppbära lön som *belöper på tid* under anställningen men som *förfaller till betalning* efter anställningens slut. Detsamma gäller emellertid för tidlön, och man har därför svårt att förstå, att det på denna punkt uppstår någon sådan principiell motsättning mellan tidlön och resultatlön som resonemanget åtminstone skenbart åsyftar att demonstrera. Den konklusion som resonemanget borde leda fram till är enligt min mening följande. Tidlön förfaller sällan till betalning efter anställningstidens slut, medan detta ofta är fallet med resultatlön. Att en lön förfaller till betalning efter anställningstidens slut, är därför ett indicium — men inte mer — på att lönen har karaktären av resultatlön.

³ Jfr § 16: »Arbetstagare mister rätten till lön under semestern, om han under någon del av denna utför avlönat arbete inom sitt yrke...»

sultatlön uppkommer i detta sammanhang blott ett problem av större praktisk betydelse, nämligen i vad mån speciella avtal om semesterlönens successiva inräknande i den vanliga arbetslönen är giltiga (jfr sid. 68 f.). Att lösa problemet är kanske främst en fråga om att ställa det rätt. Jag skall här söka ställa det, för att senare (i kap. 7, sid. 136 f.) söka lösa det, i den mån det är av intresse för provision.

När man ställer problemet kan man lämpligen utgå från en enkel princip, som otvivelaktigt omfattats av lagstiftaren, nämligen att semesterlönen skall utgöra ett *tillägg* till den vanliga arbetslönen.⁴ Detta tillägg skall enligt § 14 beräknas till ett bestämt belopp, som måste stå i en viss *relation* till arbetslönen belopp. Är avtalets relation oförmånligare för arbetstagaren än lagens, blir avtalet i denna del ogiltigt enligt § 2 st. 1. Tillägget skall vidare utgöra lön som belöper på semestertiden; detta framgår av beteckningen semesterlön.

I praktiken innebär det nu sagda t. ex. följande. Det finns angivet i ett kollektivavtal, vilken lön som skall utgå för visst arbete. Två arbetstagare utför samma arbete och får samma betalning enligt kollektivavtalet. För den ene arbetstagaren, som av något skäl inte förvärvar semesterrätt, är denna betalning allt han får för arbetet. Den andre arbetstagaren, som förvärvar semesterrätt, är däremot berättigad att senare få ut ett tillägg till lönen i form av semesterlön. Har han genom överenskommelse med arbetsgivaren avstått från detta tillägg eller någon del därav, är överenskommelsen enligt § 2 st. 1 ogiltig.

Med denna utgångspunkt blir den första huvudfrågan vid bedömningen av ett avtal om semesterlönens successiva inräknande i arbetslönen: är *relationen* mellan arbetslön och semesterlön den rätta?

Även om denna fråga skulle besvaras jakande, så är det inte givet att avtalet är giltigt. Att semesterlönen successivt inräknas i arbetslönen innebär, att endast en ringa del av den utbetalas i samband med semestern; den ojämförligt största delen betalas successivt i förskott. Härigenom ställs man inför en andra huvudfråga, som avser *betalningstiden*: strider det mot semesterlagen eller dess grunder, att semesterlönen betalas successivt i förskott?

e) Det återstår att diskutera, vad som är arbetslön och semesterlön

⁴ Jfr t. ex. Prop. 1938 nr 286, s. 78.

vid resultatlön som inte är beräknad efter arbetstagarens eget arbetsresultat. Vad som härvid intresserar för denna framställning är *direktorderprovision* och *provision på annans, t. ex. underordnads order*.

Hur man närmare skall dra upp gränsen mellan resultatlön av det ena eller andra slaget — och alltså mellan förmedlingsorderprovision och direktorderprovision — skall diskuteras tämligen ingående i kap 8. Här skall blott de principiella huvudlinjerna dras upp.

Förmedlingsorderprovision anknyter ju till ett bestämt arbete av arbetstagaren själv och därigenom till tiden för detta arbete. Direktorderprovision kan inte anknytas till något sådant bestämt arbete och därför inte heller till tiden för något sådant arbete. Efter vilka grunder skall man då anknyta direktorderprovision till arbetstid eller semestertid?

Det är visserligen sant, att direktorderprovisionen inte anknyter till någon bestämd arbetsinsats från arbetstagarens sida, men provisionen måste ändå vara avsedd att honorera en arbetsprestation från arbetstagarens sida. Utgör den nu inte betalning för något bestämt arbete, så måste den på ett eller annat sätt utgöra betalning för arbetstagarens arbete *i allmänhet*. Men avser den samtidigt att betala arbetstagaren även för semestertiden?

I och för sig kan man tänka sig både den lösningen, att provisionen belöper blott på arbetstiden, och den lösningen, att provisionen belöper både på arbetstid och semestertid. För den förra lösningen kan anföras, att provisionen bl. a. kan ha tillkommit för att honorera försäljarens arbete i allmänhet inom det distrikt där han verkar (jfr även sid. 143). Man kan därför ha skäl för åsikten, att denna provision såsom övrig provision belöper blott på arbetstiden. Att order inkommer, rätt till provision inträder eller utbetalning av provision sker under semestertid behöver ju inte betyda, såsom nyss (sid. 92) påpekats, att provisionen belöper på semestertiden.

För den senare lösningen, att provisionen belöper både på arbetstid och semestertid, kan bl. a. anföras, att provisionen beräknas efter resultat som uppnås oavsett om arbetstagaren är i arbete eller på semester, och att det därför är naturligt att provisionen på samma sätt belöper på all tid, oavsett om denna är arbetstid eller semestertid.

Frågan om vilken lösning som är den naturligaste kan lämpligen

prövas med hjälp av den nyss (sid. 95) angivna principen om semesterlönen som ett tillägg till arbetslönen.

En försäljare med rätt till provision på alla order från sitt distrikt anställs den 1 januari ett år och arbetar hela året utan semester, vartill han ju enligt lagens normala ordning inte är kvalificerad. Direktorderprovisionen uppgår för hela året till 3 000 kr.; den belöper uppenbarligen blott på den 12 månader långa arbetstiden. Nästa år, då direktorderprovisionen uppgår till oförändrat belopp, erhåller försäljaren en månads semester. Skulle man anta, att provisionen belöper blott på arbetstid, skulle försäljaren andra året få samma lön, 3 000 kr. för 11 månaders arbete mot föregående år 12 månaders arbete, dvs. han skulle få en något överraskande förhöjning av arbetslönen. Det naturliga betraktelsesättet är därför, att provisionen båda åren belöper på årets alla månader. Under andra året kommer härvid en del av provisionen att utgöra semesterlön. Det tillägg till den vanliga arbetslönen som uppkommer på grund av den förkortade arbetstiden under det andra året får betraktas som semesterlön.

Parallellen med ett annat fall kan vara belysande. En person är genom avtal tillförsäkrad en årslön om 15 000 kr. Första året arbetar han utan semesteruppehåll mot denna lön. Andra året behöver han blott arbeta 11 månader mot samma lön, om han har rätt till en månads semester. Tillägget till lönen, som utgör hans semesterlön, uppkommer även här på grund av den förkortade arbetstiden.

Min slutsats blir alltså att direktorderprovision normalt belöper på hela anställningstiden utan avseende på om tiden utgör arbetstid eller semestertid. Med denna lösning blir direktorderprovisionen ett »årshonorar» — såsom det sagts beträffande dansk rätt ehuru för förmedlingsorder- och direktorderprovision sammantagna (sid. 76). Lösningen synes väl överensstämma med vad HD:s majoritet uttalat i Esseltemålet. Utan några reservationer heter det ju att direktorderprovision — till skillnad från lön enligt § 14 st. 2 — utgår även *för* tid då arbetstagaren har semester och att denna avlöningsform innebär, »att arbetstagaren under semestern i denna del erhåller just den lön som *belöper på* semestertiden» (se sid. 47).

På en punkt synes JR G. Lind göra ett uttalande som strider mot den här företrädde meningen, nämligen när han säger, att det åligger arbetsgivaren att bevisa att direktorderprovisionen »till någon del bör anses belöpa på semestern» (se sid. 50). Enligt min

mening har arbetstagaren att bevisa, att avtalet i motsats till vad som vanligen är fallet är att tolka så, att direktorderprovisionen belöper blott på arbetstiden. En sådan regel synes också bäst överensstämma med HD-majoritetens votum.

Vad som gäller för direktorderprovision gäller även för provision på t. ex. underordnads order eller i liknande fall då provision på annans order utgår året runt. Provision på annans order kan även förekomma i den formen att en semestrande arbetstagare får provision på order som en semestervikarie upptagit. Sådan provision belöper blott på semestertiden.

För att man fastställt att direktorderprovision o. d. belöper även på semestertid har man inte fastställt, till vilken del den belöper på semestertiden. I dansk rätt tycks man göra fördelningen mellan arbetslön och semesterlön efter kriteriet, om de provisionsgrundande ordena inkommer under arbetstid eller semestertid. En annan möjlighet är, att direktorderprovisionen, som ju utgör ersättning för arbetstagarens arbete i allmänhet, belöper jämnt på årets olika delar, så att med en månads semester $\frac{1}{12}$ av all direktorderprovision belöper på semestertiden. Även andra lösningar är tänkbara. Problemet skall närmare behandlas i kap. 8 (sid. 145 f.).

Genomsnittsprincip — sammalönsprincip.

Det nämndes inledningsvis att semesterlönen beräknades enligt två principer, som jag har kallat genomsnittsprincipen⁵ och sammalönsprincipen.

Genomsnittsprincipen präglar § 14 st. 2, som stadgar att arbetstagaren för varje semesterdag skall uppbära en lön motsvarande den på visst sätt bestämda⁶ genomsnittliga dagsinkomsten under kvalifikationsåret. En sådan beräkningsprincip synes naturlig med hänsyn till vad som förut (sid. 87) nämnts om lagens konstruktion i övrigt. När arbetet under kvalifikationsåret bestämmer semesterdagarnas antal, ligger det nära till hands att låta arbetslönen under kvalifikationsåret bestämma semesterlönens storlek.

Genomsnittsprincipen kan sägas innebära, att arbetstagaren intjänar ett fixt belopp i semesterlön, vilket efter 1951 års ändringar

⁵ Den korrekta termen är givetvis *genomsnittslönsprincipen* (jfr *sammalönsprincipen*). Av praktiska skäl använder jag dock en kortare form.

⁶ Jag har inte anledning att här gå in på den allmänna frågan, hur denna bestämning närmare skall ske.

i semesterlagen uppgår till ungefär 6 % av arbetslönen under kvalifikationsåret.⁷ Denna procentsats är i stort sett densamma för alla fall, då principen används.

Den i § 14 st. 1 uttryckta *sammalönsprincipen* bygger på tanken, att semester skall vara ledighet med *bibehållen* lön⁸, dvs. arbetstagaren skall åtnjuta *samma* lön under semestern som om han varit i arbete. Semesterlönen kommer således att kompensera det inkomstbortfall som arbetsuppehållet under semestern eljest skulle medföra.

Enligt sammalönsprincipen intjänar arbetstagaren inte ett fixt belopp i semesterlön. Han förvärvar blott en principiell rätt att vid tidpunkten för semestern eller anställningens upphörande erhålla ett belopp, som först då kan fixeras. Beloppet skall beräknas efter arbetslönen sådan den utgår just vid denna framtida tidpunkt. Under sådana förhållanden kan ju beloppet komma att uppgå till en växlande procentuell del av arbetslönen under kvalifikationsåret.

På detta sätt kommer de båda principerna att till beräkningssättet gå i sär på två punkter. Enligt genomsnittsprincipen blir kvalifikationsårets, enligt sammalönsprincipen semesterårets löneförhållanden avgörande. Vid genomsnittsprincipen präglas semesterlönens storlek av genomsnittsinkomsten under ett år, vid sammalönsprincipen av arbetsinkomsten för just den tid av året, då semestern inträffar.

I många fall har det ingen praktisk betydelse att beräkningssätten går i sär. Har arbetstagaren ungefär samma inkomst år från år och månad från månad, är det likgiltigt vilken princip man använder: arbetstagaren får i alla fall ungefär samma lön för semestern som om han varit i arbete.

Olikheterna mellan de båda principerna kommer till synes, när inkomsterna växlar, ehuru på ett sätt vid inkomstväxling från ett år till ett annat och på ett annat sätt vid inkomstväxling under olika tider av året.

Om inkomsten växlar från ett år till ett annat — utan att den växlar under året — visar sig skillnaden mellan principerna däri, att en ökning eller minskning av arbetslönen slår igenom i semesterlönen vid olika tidpunkter. Med sammalönsprincipen slår förändringen av arbetslönen igenom samma år den inträffar, med genom-

⁷ Det är också denna procentsats som enligt § 18 utgår till okontrollerade arbetstagare.

⁸ Jfr t. ex. Prop. 1938 nr 286, s. 188, SOU 1944: 59, s. 186.

snittsprincipen först året därefter. Man skulle kunna säga att det uppstår en »årsförskjutning». Denna förskjutning spelar ingen större praktisk roll⁹, eftersom det på lång sikt kan ske en ungefärlig utjämning mellan de båda principernas resultat¹.

En helt annan praktisk roll spelar skillnaden mellan principerna i de fall, då arbetslönen normalt växlar under olika tider av året och framförallt, då växlingen är betydande. Att lönen växlar beror givetvis på att arbetskvantiteten — och kanske också arbetskvaliteten — skiftar. Av naturliga skäl tas semestern i regel ut vid den tid, då minst arbete eller minst kvalificerat arbete finns att tillgå och därför också minst lön att uppbära. Vid semester under en dylik dödsäsong blir semesterlönen enligt genomsnittsprincipen densamma som under vilken annan tid av året som helst, enligt sammalönsprincipen däremot mycket lägre än eljest. Denna olikhet mellan principernas resultat kan inte utjämnas på lång sikt genom att sammalönsprincipen i gengäld ger högre semesterlön vid semester under högsäsong, ty högsäsongen är en tid, som varken arbetsgivaren eller arbetstagaren är nämnvärt intresserade av att använda till semestertid.

Hur olika resultat de båda principerna kan ge vid en under året växlande lön, kan belysas med ett exempel, som i något förenklad form återger ett fall ur arbetsdomstolens praxis (ADD 1941: 106). En slussvakt uppbär under seglationstiden, dvs. april—december, 600 kr. i månaden, medan han under övriga månader, då kanalen normalt är stängd för ishinder, har 200 kr. i månaden. Slussvakten har rätt till en månads semester, som i ett fall tas ut under dödsäsong, i ett fall under högsäsong. Tillämpas sammalönsprincipen, blir semesterlönen i förra fallet 200 kr., i senare fallet 600 kr. Tillämpar man genomsnittsprincipen, blir semesterlönen i båda fallen ungefär 500 kr.

Tar man sammalönsprincipen som riktpunkt, ger tydligen genomsnittsprincipen i förra fallet ett högre, i senare fallet ett lägre belopp. Det är detta förhållande som domstolarna har kallat »över-

⁹ Jfr emellertid ADD 1953: 28.

¹ Om en arbetstagare, när han en gång upphör att arbeta, har högre lön än när han började, så erhåller han totalt något mer i semesterlön enligt sammalönsprincipen än enligt genomsnittsprincipen. I ett renodlat fall förlorar han, om genomsnittsprincipen tillämpas, mellanskillnaden mellan sin första och sin sista semesterlön.

komensation» och »underkomensation», dvs. för hög eller för låg komensation för det verkliga inkomstbortfallet under semestern.

I och för sig kan man givetvis också ta genomsnittsprincipen som riktpunkt. Det normala bör vara, säger man då, att arbetstagaren skall ha en semesterlön som utgår med en fix procent av den intjänade arbetslönen. Med en sådan riktpunkt ger sammalönsprincipen under dödsäsong ett lägre och under högsäsong ett högre belopp. Sammalönsprincipen ger alltså inte en fix procent av den intjänade arbetslönen i semesterlön.

Så snart det förekommer en dödsäsong som ger lägre arbetslön än eljest och som utnyttjas till semester, så uppstår en ständig spänning mellan de båda principernas resultat. De fall då tidlön utgår med lägre belopp under dödsäsongen än eljest är praktiskt sett tämligen betydelselösa. De fall då resultatlön utgår med lägre belopp är däremot ingalunda praktiskt betydelselösa. Följer man strikt regeln i § 14 st. 2 uppnår alla provisionsavlönade med dödsäsong och semester under sommaren ständigt en högre lön under semestern än om de under samma tid varit i arbete. Från sammalönsprincipens synpunkt uppnår de alltså vad man skulle kunna kalla en *ständig överkomensation*. Denna ständiga överkomensation har från arbetsgivarhåll betecknats som oskäligen och orättvis, och det är först och främst om den som striden har stått i de fyra målen.

Överkomensation — överbetalning.

Innebörden av överkomensation har nu preciserats. Men hur skiljer sig överkomensation från vad som IID i Esseltemålet har kallat »dubbelkomensation» (se sid. 47).

Överkomensation innebär ju att semesterlön, beräknad enligt § 14 st. 2, kan utgå med ett belopp som ger mer än full komensation för inkomstbortfallet under semestern. Orsaken härtill är, att den beräknade inkomsten för semestern ligger under genomsnittet för året. Överkomensationen uppkommer inom lagens ram såsom en följd av »lagtekniken» (jfr sid. 47).

»Dubbelkomensation» avser däremot en situation, då semesterlönen utgår med ett högre belopp än vad § 14 st. 1 eller st. 2 för varje särskilt fall kan stadga. Det föreligger med andra ord en »överbetalning», som givetvis inte har något stöd i lagen. Termen »dubbelkomensation» för närmast tanken på sådana fall, då inkomstbortfallet under semestern s. a. s. kompenseras två gånger.

Emellertid faller givetvis varje överbetalning, hur liten den än må vara, i princip utanför lagens ram. För att markera samhörigheten mellan alla fall av denna typ föredrar jag den vidare beteckningen *överbetalning*.

Överbetalning kan självfallet utgå med stöd av särskild överenskommelse mellan parterna. Någon sådan överenskommelse kan dock knappast tolkas in i de sedvanliga anställningsavtalen för försäljare. Dessa avtal byggde ju tidigare i stor utsträckning på att semesterlön skulle utgå med ett belopp, som enligt domstolarna i de fyra målen understeg lagens belopp. Under sådana förhållanden kan man inte gärna vid avtalstolkningen normalt gå utöver lagens belopp.²

Ett par praktiska exempel från provisionsområdet kan belysa skillnaden mellan överkompensation och överbetalning:

I det första exemplet är det fråga om en försäljare som har provision enbart på förmedlingsorder. Han erhåller i semesterlön ett belopp beräknat på genomsnittsinkomsten av provision under kvalifikationsåret. Hade han under semestern varit i arbete, hade hans provisionsinkomst kanske uppgått till ett mycket blygsamt belopp. Beräkningen av semesterlönen sker helt enligt lagen, men den leder till överkompensation.

I det andra exemplet har en försäljare provision på alla order från sitt distrikt. Om han i semesterlön erhåller ett belopp beräknat på genomsnittsinkomsten av *all* provision under kvalifikationsåret, så har han fått just det belopp som han med tillämpning av § 14 st. 2 skall ha. Men om han därutöver erhåller den direktorderprovision som får anses belöpa på semestertiden, har han sammanlagt fått mera »lön under semester» än vad lagen stadgar. Här har alltså en överbetalning skett.

Att en överbetalning undanröjs, innebär ingenting annat än en enkel tillämpning av det lagstadgande som anger det rätta belopp arbetsgivaren har att betala. I de s. k. feriefallen (sid. 68) torde problemet egentligen ha bestått i att fastställa, om den lön som utbetalats till arbetstagaren under arbetstid belöpte även på semester-tid. När man fastställt att semesterlön betalats, var det givetvis inte något problem att finna en laglig grund för att avvisa arbetstagarens

² Detta fall kan inte jämföras med den »överbetalning» som undanröjdes genom plenimålet NJA 1945, s. 240 och sedan genom den nya regeln i § 20 st. 2.

krav på ytterligare semesterlön enligt § 14 st. 1. Ett bifall till detta krav hade lett till en regelrätt »dubbelkompensation».

I princip är problemläget detsamma vid överbetalning i samband med direktorderprovision, även om omständigheterna är något annorlunda och svårare att utreda. Det egentliga problemet är också här att fastställa, om det har förekommit någon lön som belöper på semestertiden. I första hand gäller det att dra gränsen mellan förmedlingsorderprovision, som inte kan belöpa på semestertiden, och direktorderprovision, som kan belöpa på semestertiden (jfr sid. 94 f.). I andra hand gäller det att konstatera om — och framförallt till vilken del — förekommande direktorderprovision belöper på semestertiden. Har man emellertid funnit, att sådan provision utgår för semestertiden, och utgår samtidigt full semesterlön enligt § 14 st. 2, så föreligger överbetalning, och denna överbetalning kan undanröjas genom en enkel hänvisning till lagen själv, till § 14 st. 2. Man behöver alltså inte, som synes ha skett, åberopa föredragande statsrådets uttalande år 1945 (jfr sid. 36 f. och 49) eller lagstiftningens grunder (jfr sid. 47) utan blott lagen själv. Annorlunda förhåller det sig, om man — såsom t. ex. R.R:n i Boråsmålet (sid. 61) — velat undanröja *överkompensation*, men därtill var ju de högsta instanserna i de fyra målen inte beredda.

Det kanske inte är för djärvt att anta, att en del av den oklarhet som otvivelaktigt vilar över domsluten i de fyra målen beror på att två distinktioner inte klart dragits upp. Den ena är distinktionen mellan den tid, på vilken lönen belöper, och den tid, då lönen skall betalas eller på ett eller annat sätt blir beredd för betalning (jfr sid. 91—93). Den andra är distinktionen mellan *överkompensation* och *överbetalning*.

I princip är det lätt att ange, hur en överbetalning skall undanröjas. Man skall helt enkelt nedbringa det sammanlagda beloppet av den lön som utgår för semestern till det i lag stadgade beloppet.

Hur denna reduktion i praktiken kan genomföras skall ett par exempel visa. Vi antar att arbetsgivaren har betalat en särskilt beräknad semesterlön enligt § 14 st. 2 på all provision och därjämte löpande direktorderprovision. Den särskilt beräknade semesterlönen uppgår till vad lagen anger, och ett belopp motsvarande direktorderprovisionen skall alltså avräknas. Om arbetsgivaren inte har betalt någon särskilt beräknad semesterlön enligt § 14 st. 2, är han skyldig

att utge mellanskillnaden mellan den utgående provisionen och semesterlön enligt § 14 st. 2 på all provision. Vilken post han reducerar, torde vara likgiltigt, blott det sammanlagda beloppet blir det rätta.

Den princip för reduktion vid överbetalning som nu har skisserats torde motsvara den som förordats bl. a. av JR G. Lind i Esseltemålet (sid. 49). HD-majoriteten i Esseltemålet har emellertid antagit en annan princip, som går ut på att direktorderprovision i semesterlönshänseende behandlas som en lön enligt § 14 st. 1 (se sid. 47). Denna lagtolkning är av stort principiellt intresse, eftersom den tyder på en uppmjukning av den formella gränsen mellan § 14 st. 1 och § 14 st. 2. Det kan anmärkas, att principen enligt Geijer endast skall tillämpas vid beräkning av semesterlön, medan vid beräkning av semesterersättning § 14 st. 2 skall tillämpas i vanlig ordning (se sid. 68). Detta problem samt övriga problem som sammanhänger med överbetalning vid direktorderprovision och provision på annans order skall närmare behandlas i kap. 8.

Varför har lagen två beräkningssätt?

Överbetalningens problem kan tills vidare föras åt sidan. Intresset knyter sig istället till frågan, i vad mån man kan komma till rätta med den ständiga överkompensationens problem.

Att den ständiga överkompensationen leder till olämpliga konsekvenser är uppenbart. En sådan konsekvens är att arbetstagar-kategorier i samma löneläge får högre eller lägre semesterlön allt efter den löneform med vilken de händelsevis är utrustade. Det är ofta en tillfällighet, att försäljaren A. med samma totala löneinkomst som försäljaren B. uppbär mera fast lön och mindre provision än B.³ Lagens system leder till att semesterlönen minskar allt eftersom den fasta löns andel i totalinkomsten ökar, och A. kan därför få betydligt lägre semesterlön än B. Är ett sådant resultat verkligen rimligt? Semesterförmånerna borde ju, tycker man, i princip vara likvärdiga.

Om man vill gå till botten med problemet om den ständiga överkompensationen, måste man först ställa frågan, varför man uppehåller det nuvarande systemet med två olika principer för semesterlönens beräkning. Hade man använt blott endera av principerna, skulle problemet ha varit ur världen.

³ Jfr Melin, s. 8 f., särskilt s. 17.

Tydligt är att envar av principerna har sitt naturliga tillämpningsområde och att detta område på ett eller annat sätt är knutet till de olika huvudformerna av lön. Låt oss därför undersöka för var och en av principerna för sig, hur de verkar vid de olika löneformerna! Vi börjar med sammalönsprincipen (a).

a) Enligt sammalönsprincipen skall arbetstagaren ha samma lön under semestern som om han varit i arbete. Får han denna lön enligt sitt avtal, så är hela problemet om semesterlönens beräkning strängt taget ur världen. Får han inte vanlig lön enligt avtalet, gäller det att uppskatta inkomstbortfallet för semestern. Det naturliga tillämpningsområdet för sammalönsprincipen är de fall, då denna uppskattning kan ske med någon högre grad av tillförlitlighet.

Vid *tidlön* har man i regel inga svårigheter att tillämpa principen. Ofta föreskriver redan avtalet, att lönen skall utgå även för semestern. Även om så inte sker, är det en enkel operation att räkna ut den lön som belöper på en tidsperiod av semesterns längd.

Svårigheter kan dock uppkomma, när arbetstiden inte är fix utan förlängs eller förkortas med växlingar i lönen till följd.⁴ Vid tillkomsten av 1938 års lag var arbetstidsförkortningen en tämligen aktuell företeelse, och den medverkade till att tidlön, beräknad för mindre tidsenhet än vecka (daglön och timlön), fördes till § 14 st. 2.⁵ Beträffande förlängning av arbetstiden är att märka, att övertid med åtföljande betalning inte alls skall beaktas vid beräkning enligt § 14 st. 1.⁶ Härav kan följa, att arbetstagaren inte får fullt samma lön som om han varit i arbete. Man har alltså tvungits till ett visst avsteg från sammalönsprincipen.

I allt väsentligt kan man emellertid säga att sammalönsprincipen med fördel kan tillämpas vid tidlön.

Vad som gäller om tidlön gäller till en del även om *direktorderprovision* och annan resultatlön som utgår oberoende av arbetstagarens eget arbetsresultat. Enligt avtalet utgår lönen ofta även för semestertiden på samma sätt som för arbetstid. Några svårigheter att tillämpa sammalönsprincipen behöver därför inte heller uppstå här.

⁴ Jfr bl. a. ADD 1953: 28.

⁵ Se SOU 1937: 49, s. 182, Prop. 1938 nr 286, s. 189. Jfr även SOU 1944: 59, s. 190.

⁶ Jfr Hesselgren—Samuelsson, s. 99.

Det är emellertid att märka att det i ett avseende är en skillnad mellan direktorderprovisionens och tidlönsens beräknelighet. Den på semestertiden belöpande tidlönen kan bestämmas i förväg, dvs. innan en semesterperiod börjar och t. o. m. utan att en bestämd semesterperiod läggs ut. För att bestämma den på semestertiden belöpande direktorderprovisionen måste man avvakta en semesterperiods utgång, dvs. avvakta de resultat som nåtts för denna tid.

När en särskild semesterperiod läggs ut, dvs. vid semesterlön (i motsats till semesterersättning), spelar denna olikhet inte någon större roll. Den leder blott till, som J. R. G. Lind påpekat (sid. 49), att arbetstagaren inte kan som vid tidlön överblicka, då semestern inträder, hur stort belopp han har till sitt förfogande för semestern.

När ingen särskild semesterperiod läggs ut, dvs. vid semesterersättning, har olikheten däremot en avgörande betydelse. Vid anställningens upphörande skall ju semesterersättning beräknas efter samma grunder som semesterlön. Men hur skall ersättningen kunna beräknas, när det inte finns någon semesterperiod, vars resultat kan avvaktas?

En möjlighet kunde vara att lägga ut en tänkt semesterperiod omedelbart efter anställningens upphörande och bestämma semesterersättningen efter direktorderprovisionen för denna period. Under förarbetena till 1938 års lag föreslogs, att man för semesterersättning överhuvud skulle utlägga en sådan period efter anställningens slut. Förslaget avvisades emellertid.⁷ I det här diskuterade fallet kan den föreslagna utvägen sägas vara olämplig bl. a. därför, att företagen inte sällan i samband med en försäljares avgång gör en omreglering av försäljningsdistrikten eller någon annan omläggning av försäljningen, som försvårar eller omöjliggör en tillförlitlig beräkning av semesterersättningen enligt sammalönsprincipen.

Det är alltså tydligt, att sammalönsprincipen passar tämligen väl för direktorderprovision och liknande löneformer vid beräkning av semesterlön men icke särskilt väl vid beräkning av semesterersättning.

Vid vanlig resultatlön, dvs. *förmedlingsorderprovision* eller annan efter arbetstagarens eget arbetsresultat beräknad lön, är det uppenbarligen svårt att använda sammalönsprincipen och nå ett tillförlitligt resultat. Under semestern kan ju intet arbetsresultat nås, efter

⁷ Se SOU 1937: 49, s. 161—162, 212—213, Prop. 1938 nr 286, s. 153, 160.

vilket lönen kan beräknas, och därför kan vanlig avtalsenlig lön inte utgå. Att beräkna inkomstbortfallet är av liknande skäl svårt. Osäkra faktorer är, hur stor arbetsinsats arbetstagaren skulle kunna presteras och vilka arbetstillfällen som skulle kunna bjudas. Någon säker beräkning enligt sammalönsprincipen kan egentligen blott ske i sådana fall, där ingen provisionsinkomst alls är att vänta under semestertiden, t. ex. på grund av en utpräglad dödsäsong.

Är det nu nödvändigt, som det ofta heter, att inkomstbortfallet för semestern kan »exakt» eller »med säkerhet» bestämmas?⁸ Kan man inte ofta nöja sig med en mera ungefärlig uppskattning? Så resonerade tydligen kommittén angående privatanställda, som i ett tidigare (sid. 30) nämnt lagförslag uppställde en regel om att »lön, som beräknas efter annan grund än tid, skall utgå med det belopp arbetstagaren sannolikt skulle förtjänat, om han varit i arbete». Enligt motiven skulle man uppskatta inkomstbortfallet med ledning av arbetstillgången under semestertiden.⁹

Kommitténs regel upptogs inte i 1938 års semesterlag.¹ Den avvisades av semestersakkunniga med motivering att den inte var förenlig med den för semesterlagen grundläggande »intjäningsprincipen». Av skäl som senare (sid. 110 f.) skall anges är denna teoretiskt betonade motivering föga bärande. Regeln kan emellertid tillfyllest avvisas med en annan motivering. Vad skulle ha hänt om man hade infört kommitténs regel? Såvitt jag förstår hade det ideligen uppstått tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare om vad arbetstagaren sannolikt skulle ha förtjänat, ifall han varit i arbete. Man skulle ha riskerat en mängd processer om förhållandevis små belopp. En sådan utveckling skulle säkerligen ingendera av parterna ha varit betjänt med. Det kan anmärkas, att motiven till semesterlagen i flera andra sammanhang understrukit vikten av att semesterlagens regler utformas med tanke på att tvister mellan parterna såvitt möjligt förebyggs.² Här har vi enligt min mening det avgörande

⁸ Jfr sid. 20, 25, 35, 46.

⁹ SOU 1935: 18, s. 123. Om inte inkomstbortfallet kunde beräknas på detta sätt, skulle man övergå till genomsnittsprincipen. Jfr nedan sid. 110.

¹ Regeln upptogs blott för ett speciellt fall, nämligen när arbetstagaren under mer än hälften av anställningstiden under kvalifikationsåret varit frånvarande från arbetet av vissa i § 7 nämnda, privilegierande skäl. Se § 14 st. 2, cit. sid. 12.

² Jfr t. ex. Prop. 1938 nr 286, s. 157, Prop. 1945 nr 273, s. 136, 141.

skälet till att sammalönsprincipen begränsats till det område den nu omfattar i semesterlagen.

Vi undersöker nu genomsnittsprincipen på liknande sätt (b).

b) När det heter att den av genomsnittsprincipen präglade regeln i § 14 st. 2 är en »hjälpregel» (jfr t. ex. sid. 35), så avser man tydligen att regeln tas till hjälp när sammalönsprincipen sviker. Kan man inte med tillräcklig precision fastställa inkomstbortfallets belopp, så blir man tvungen att falla tillbaka på ett belopp som i princip alltid kan fastställas, nämligen lönebeloppet för en redan passerad, med semestertiden jämförlig period. Ett sådant belopp är utgångspunkten för genomsnittsprincipen. I och för sig är det givetvis möjligt att använda detta belopp över hela linjen och härigenom nå ett enhetligt beräkningssätt och den eftersträlvade rättvisan för alla arbetstagarkategorier.

Varför har man nu inte använt denna utmärkta princip över hela linjen utan begränsat den till en »hjälpregel»? Även här skulle kunna anföras ett mera teoretiskt betonat skäl, nämligen att sammalönsprincipen bör användas så långt möjligt, därför att den bättre överensstämmer med den för semesterlagen grundläggande »rekreationsprincipen» (jfr ovan sid. 87); sammalönsprincipen gör det möjligt för arbetstagaren att ta semester med »bibehållna», dvs. inte minskade löneförmåner. Värdet av ett sådant skäl kan diskuteras; jag återkommer senare (sid. 112) till saken. Enligt min mening finns det i vart fall ett avgörande skäl av mera praktisk art mot att använda genomsnittsprincipen över hela linjen.

Semesterlagen har ju en utomordentligt allmän räckvidd. Snart sagt var och varannan människa kan behöva tillämpa den för sin egen eller annans räkning utan juridiskt utbildat biträde. En sådan lag bör inte gärna vara konstruerad så, att den i onödan tynger beräkningen av de ofta tämligen små semesterlönsbeloppen med besvärliga uträkningar eller särskilda arrangemang av bokföringsmässig eller annan art. För att få enkelhet och lättfattlighet måste man pruta på den s. k. millimeterrättvisan; en sådan prutning innebär t. ex. den förenkling av § 14 st. 2 som företogs vid 1945 års revision av semesterlagen.³

När sammalönsprincipen kan ge ett säkert resultat är den ur enkelhetens och lättfattlighetens synpunkt vida överlägsen genom-

³ Jfr SOU 1944: 59, s. 186 f.

snittsprincipen. Man låter ju blott den vanliga lönen löpa under semestern; några särskilda uträkningar eller bokföringsmässiga arrangemang är inte behövliga. Genomsnittsprincipen fordrar ofta en arbetsinsats av helt andra mått. Sammalönsprincipens överlägsenhet i detta hänseende torde utan vidare stå klar, om man blott bredvid varandra ställer lagtexterna i § 14 st. 1 och § 14 st. 2 (cit. sid. 12).

Att man har två beräkningssätt i lagen, kan alltså till fullo förklaras därav, att vart och ett av dessa är överlägset inom sitt naturliga tillämpningsområde, sammalönsprincipen ifråga om enkelhet och lättfattlighet, genomsnittsprincipen ifråga om förmåga att förebygga tvister mellan parterna. Det kan tilläggas att inga tecken tyder på att en sådan omläggning av systemet kan väntas vid en framtida revision av semesterlagen att ett enhetligt beräkningssätt kommer att införas; påfallande är ju att utvecklingen i dansk rätt snarast gått i motsatt riktning (jfr sid. 73, 80).

Lagens huvudtanke och lagens tolkning

Vi har alltså två beräkningssätt, som vart och ett har sitt naturliga tillämpningsområde. Givetvis finns det dock gränsfall, som i lagtext eller rättspraxis kan föras till det ena eller till det andra området utan att några helt avgörande olägenheter behöver uppkomma.

I semesterlagen har en formell gräns dragits mellan de båda principernas tillämpningsområde. Som gräns har man använt de båda huvudformerna av lön, tidlön och resultatlön. Tidlön (med vissa undantag) har förts till sammalönsprincipen, övrig lön till genomsnittsprincipen. Den löneform, som brukar kallas provision, faller sålunda — åtminstone efter huvudregeln — under genomsnittsprincipen, varigenom bl. a. överkompensation kan uppkomma.

Fråga är nu i vad mån undantag kan antas från denna huvudregel. För dylika undantag kan man argumentera på två skilda linjer. Den ena linjen är, att gränsen mellan tidlön och resultatlön i semesterlagens mening är att dra på sådant sätt, att vissa former av provision faller in under tidlönsbegreppet. Den andra linjen är, att man även i andra särskilda fall — där det inte är fråga om tidlön — bör föra provision under sammalönsprincipen. Som exempel kan nämnas direktorderprovision.

Framförallt vid argumentering på den andra linjen hänvisar man allmänt till att sammalönsprincipen är lagens huvudtanke: med hän-

syn här till är det motiverat att i vissa fall tolka lagen efter dess grund mera än efter dess bokstav.

För att en dylik tolkning skall kunna ske, måste det emellertid vara klart, att sammalönsprincipen verkligen är lagens huvudtanke. Tvivel härom har yppats, bl. a. av R.R:n i Esseltemålet (sid. 43 f.). Denna fråga måste först utredas (a).

a) R.R:n åberopade ett tidigare (sid. 30 f.) återgivet uttalande av semestersakkunniga, vilket enligt domstolens mening fortfarande borde anses vara normerande för semesterlagens tolkning.

Det åberopade uttalandet får ses mot bakgrunden av de tre regler för semesterlönens beräkning som kommittén angående privatanställda framlagt och som kan sammanfattas ungefär så (jfr sid. 30):

- 1) Vid tidlön utgår vanlig arbetslön.
- 2) Vid annan löneform utgår också vanlig arbetslön, när en sannolikhetsberäkning av denna kan göras.
- 3) Om en dylik sannolikhetsberäkning inte kan göras, beräknas semesterlönen på genomsnittsinkomsten under kvalifikationsåret.

Semestersakkunniga menade nu, att regel 2) måste avvisas, därför att den icke var »förenlig med den grundläggande synpunkten om att semester är en förmån, som man successivt intjänar genom anställning och arbete under viss tid». Istället borde man beräkna semesterlönen efter kvalifikationsårets löneförmåner, dvs. enligt den för regel 3) använda genomsnittsprincipen.

Efter semestersakkunnigas mening stred alltså sammalönsprincipen såsom manifesterad i regel 2) mot den för semesterlagen grundläggande »intjäningsprincipen», som fordrade att semesterlönen beräknades efter kvalifikationsårets löneförhållanden. Av semestersakkunnigas uttalande får man onekligen den uppfattningen att det inte är sammalönsprincipen utan genomsnittsprincipen som är lagens huvudtanke.

Av två skäl kan detta uttalande emellertid inte tillmätas någon större betydelse.

För det första är att märka att semestersakkunnigas argumentering inte är konsekvent och att denna inkonsekvens inte på något sätt förklaras. Att regel 1) borde antas, ansåg de sakkunniga tydligen vara så självklart, att någon motivering härför inte behövdes. Men var och en inser ju lätt, att regel 1) av samma skäl som regel

2) strider mot den grundläggande intjäningsprincipen. Man har därför anledning att misstänka, att semestersakkunnigas uttalande inte är fullt genomtänkt, vilket ju förringar dess värde.⁴

För det andra kan man inte säga, att semestersakkunnigas förord för genomsnittsprincipen blivit accepterat av de instanser som efter de sakkunniga haft att ta ställning till frågan. Departementschefen — vars uppfattning på denna punkt lämnades utan erinran av andra lagutskottet⁵ — inledde sitt yttrande i propositionen om semesterlönens beräkning på följande sätt⁶:

»Enligt min mening böra arbetstagarna under semestern uppbära sin vanliga avlöning, d. v. s. de böra icke under denna tid få vidkännas någon minskning i sina inkomster. Därest denna princip icke tillämpades, skulle semestern icke innebära ledighet med bibehållen lön.»

Denna departementschefens deklaration innebär ingalunda något förord åt genomsnittsprincipen utan synes istället vara en klar bekräftelse till sammalönsprincipen. Efter detta uttalande måste man tro, att sammalönsprincipen är lagens huvudtanke.

Hur kan en sådan slutsats förenas med det faktum att departementschefen dock i allt väsentligt godtog semestersakkunnigas förslag om reglerna för semesterlönens beräkning?⁷ Ett yttrande av honom i annat sammanhang ger kanske en förklaring⁸:

»Spörsmålet huruvida avlöning under semester skall bedömas ur den synpunkten, att den anses vara uppskjuten, förut intjänt lön har huvudsakligen teoretiskt intresse.»

Förklaringen skulle alltså vara att departementschefen godtog de sakkunnigas regler som sådana men lämnade de sakkunnigas teoretiska motivering därhän.

Av intresse är också, att departementschefens uttalanden starkt tyder på att han inte föreställt sig något annat än att sammalönsprincipen och genomsnittsprincipen skulle leda till ungefär samma praktiska resultat, oavsett den olikartade teoretiska motiveringen.

⁴ Som ovan (sid. 107 f.) anförts kan regel 2) avvisas av ett annat, praktiskt betonat skäl.

⁵ Jfr Andra lagutskottets utlåtande 1938 nr 58, s. 10, 27.

⁶ Prop. 1938 nr 286, s. 188.

⁷ Jfr Prop. 1938 nr 286, s. 188 f.

⁸ Prop. 1938 nr 286, s. 78.

Inga tecken tyder på att han — eller någon annan av deltagarna i lagstiftningsarbetet — förutsett den spänning mellan de båda principerna som sedermera visat sig kunna uppkomma.

Under alla förhållanden kan man följa departementschefen i vad det gäller att lämna de sakkunnigas teoretiska motivering därhän. Denna ger inte, på sätt de sakkunniga tänkt sig, någon bestämd ledning för frågan om lagens huvudtanke. Å ena sidan är det visserligen sant, att genomsnittsprincipen ansluter sig bättre än sammalönsprincipen till den intjäningsprincip som i åtskilliga avseenden präglar semesterlagen. Å andra sidan ansluter sig sammalönsprincipen bättre än genomsnittsprincipen till den mest grundläggande principen för semesterlagen, nämligen »rekreationsprincipen» (jfr sid. 87). Sammalönsprincipen medger ju arbetstagaren att ta ledigt för rekreation utan att vidkännas någon minskning i de vanliga löneförmånerna. Genomsnittsprincipen kan däremot medföra en sådan minskning, nämligen då arbetstagaren fått en löneförhöjning under semesteråret.

Med det nu sagda har jag blott velat visa, att semesterlagen inte är uppbyggd som ett enhetligt principiellt system; den innehåller modifikationer i olika riktningar. Lagens uppbyggnad utesluter i och för sig icke någon av de båda beräkningsprinciperna från att vara lagens huvudtanke.⁹

Under sådana förhållanden blir det avgörande vad lagstiftare och domstolar i gemen har ansett i frågan om vilken som är lagens huvudtanke. Ett grundläggande förord för sammalönsprincipen som lagens huvudtanke torde innefattas i det uttalande av departementschefen i 1938 års proposition som nyss citerats. Vidare kan man visa på en rad senare uttalanden från förarbetena till 1945 års lag och från rättspraxis, där sammalönsprincipen på liknande sätt be-

⁹ På liknande sätt bör man resonera ifråga om ett problem som livligt diskuterades vid tillkomsten av 1945 års lag, nämligen om semesterersättning skall utgå vid arbetstagarens död och pensionering eller ej. För att semesterersättning inte skulle utgå åberopades rekreationsprincipen: vid dödsfall och pensionering förelåg inte något rekreationsbehov. För den motsatta uppfattningen åberopades intjäningsprincipen: semesterersättningen borde som intjänad lön rättvisligen utgå, oavsett om det sedermera visade sig, att intet rekreationsbehov förelåg. Den senare meningen segrade till slut såsom framgår av semesterlagen § 20. Båda lösningarna är i och för sig förenliga med semesterlagens system i övrigt. Jfr SOU 1944: 59, s. 100, Prop. 1945 nr 273, s. 141—142, Andra lagutskottets utlåtande 1945 nr 59, s. 50.

tecknats som lagens huvudtanke.¹ Innebörden av dessa uttalanden torde kunna preciseras på ungefär följande sätt. Utgångspunkten är att arbetstagaren skall ha sin vanliga lön under semestern. När denna vanliga lön inte »med säkerhet» kan fastställas, måste man tillgripa en »hjälpregel», byggd på genomsnittsprincipen (jfr sid. 25).

En sak är, att sammalönsprincipen alltså får anses vara lagens huvudtanke eller utgångspunkt. En annan sak är, vad denna huvudtanke kan betyda vid lagens tolkning. Detta andra problem skall nu behandlas (b).

b) Åsikterna är delade om i vad mån lagens huvudtanke skall beaktas vid lagens tolkning. Enligt en åsikt skall stor hänsyn tas till huvudtanken. Enligt en annan åsikt är blott begränsade eftergifter till förmån för huvudtanken tänkbara.

Den första åsikten har av ordalagen att döma ett starkt stöd i föredragande statsrådets yttrande år 1945 om att man självfallet inte får ge § 14 st. 2 en sådan innebörd, att arbetstagaren skulle komma att åtnjuta högre inkomst under semestern än om han varit i arbete (se sid. 20). Ordalagen tycks ge vid handen, att semesterlönen bör vara maximerad till inkomstbortfallet för semestern.

Vid en närmare granskning inser man emellertid lätt, att en sådan maximering inte kan vara avsedd och att man överhuvudtaget inte kan tolka statsrådets yttrande efter ordalagen utan att egenartade konsekvenser i olika riktningar uppkommer.

Om en arbetstagare med timlön bevisligen tjänar mindre under semesteråret än under kvalifikationsåret, får han ju med tillämpning av § 14 st. 2 högre lön under semestern än om han varit i arbete. Statsrådet kan uppenbarligen inte ha tänkt sig, att denna semesterlön skulle reduceras.

Om statsrådet menat, att arbetstagaren inte får tjäna mera under semestern än om han varit i arbete, så måste han rimligen också ha menat, att arbetstagaren inte heller får tjäna mindre under semestern än om han varit i arbete; att skydda arbetstagaren från inkomstminskning under semestern är otvivelaktigt det väsentliga syftet med sammalönsprincipen. En arbetstagare, som från och med

¹ Jfr sid. 25, 27, 34—35. Jfr även att JR Alsén (sid. 48) säger sig *i likhet med* HD:s flesta ledamöter finna dubbelkompensation stå i strid med lagens huvudtanke.

semesteråret erhållit höjd timlön, skulle i sådant fall inte få sin semesterlön beräknad efter § 14 st. 2, eftersom han därigenom klart skulle få lägre lön än om han under semestertiden varit i arbete.

Sådana egenartade konsekvenser av statsrådets yttrande som de nu nämnda kan inte ha varit avsedda, och de antyds ej heller på något sätt i fortsättningen av uttalandet. Man måste därför tro, att departementschefen i sitt uttalande inte haft överkompensationen för ögonen. Cronquist påpekar också (se ovan sid. 23), att statsrådets yttrande inte säger något om vilken betydelse som skall tillmätas lagens huvudtanke i det fallet att försäljaren tar semester under dödsäsong.

Om statsrådet inte haft uppmärksamheten riktad på överkompensationen, så ligger det nära till hands att anta, att han istället avsett att diskutera överbetalningens problem. Det är inte omöjligt att tolka statsrådets yttrande utifrån ett sådant antagande.

Utgångspunkten för statsrådets resonemang är ju att arbetstagaren inte skall ha högre lön än om han varit i arbete. Sist nämnda lön beräknas vid provision enligt en hjälpregel i § 14 st. 2. Men, kan statsrådet mena, får arbetstagaren mer än en så beräknad lön, har han fått en överbetalning, som inte kan accepteras. När överbetalning i praktiken uppkommer, kan vara svårt att avgöra. De olika situationer, som här kan vara förhanden, får överlämnas till domstolarna att lösa.

Oavsett om denna tolkning är den historiskt riktiga eller ej, är det uppenbart att statsrådets yttrande är olyckligt formulerat. En bättre formulering hade kanske gjort ett eller annat av de fyra målen överflödigt; yttrandet synes ju ha varit arbetsgivarsidans måhända främsta argument för sin av domstolarna underkända ståndpunkt. Även semestersakkunnigas nyss (sid. 110) omnämnda yttrande förtjänar en liknande kritik för sin formulering. De båda yttrandena har tillsammans lyckats insvepa grunderna för semesterlönens beräkning i ett tämligen svårgenomträngligt dunkel.

Med den tolkning av statsrådets yttrande som nu har givits bortfaller det främsta stödet för den åsikten att stor hänsyn skall tas till huvudtanken vid lagens tolkning. Vad som i övrigt förekommit i förarbeten och rättspraxis ger istället stöd för den andra åsikten, att man blott kan tänka sig begränsade eftergifter till förmån för huvudtanken, begränsade undantag från huvudregeln, att provision

i semesterlönshänseende skall bedömas enligt § 14 st. 2.² Dessa undantag skall närmare behandlas i följande kapitel. Här skall blott en allmän karakteristik ges.

Det framhölls i inledningen till detta avsnitt, att man för undantag från huvudregeln kunde argumentera på två skilda linjer. Den första linjen gällde, att gränsen mellan tidlön och resultatlön borde dras på sådant sätt, att vissa former av provision föll in under tidlönsbegreppet. Denna linje har otvivelaktigt skymtat i flera sammanhang, t. ex. vid provision med kvotering (jfr sid. 37).

Vilken betydelse kan lagens huvudtanke ha i detta sammanhang? Tidlön utmärks ju av att lönen bestäms för tidsenhet, oavsett arbetsresultatet under denna tidsenhet. Härav följer att den vanliga lönen för en viss tidsperiod, vilken denna period än må vara, med säkerhet kan bestämmas, vare sig man skall beräkna semesterlön eller semesterersättning (jfr sid. 106). En lön som kan bestämmas på detta sätt synes vara att betrakta som tidlön i semesterlagens mening, även om den i övrigt skulle visa drag av resultatlön (jfr ADD 1941: 8, cit. sid. 29 f.). Sammalönsprincipen som lagens huvudtanke bör i ett sådant gränsfall fälla utslaget.

De undantag från huvudregeln som kan framkomma vid en undersökning efter den nu nämnda linjen behandlas i kap. 6 (sid. 121 f.).

Den andra linje, på vilken man kunde argumentera, var att provision i vissa andra speciella fall borde föras under sammalönsprincipen, även om tidlön i nyss angiven mening inte kunde anses föreligga. I diskussionen härom har två typer av fall tilldragit sig uppmärksamhet.

Den första typen gäller sådan provision, som inte är beräknad efter arbetstagarens eget arbetsresultat, dvs. provision på direktorder och på annans order. Tar man med även annan resultatlön av samma slag, såsom sportler (jfr sid. 25) och lön efter företagets bruttointäkt (jfr Båtsmansmålet, ovan sid. 26), är det tydligt, att det både i förarbeten och rättspraxis har antagits undantag från huvudregeln i dessa fall. Den undersökning som nyss (sid. 105 f.) gjorts, visar att denna form av resultatlön intar en särställning. Liksom tidlön kan den utgå i vanlig ordning för varje löpande semesterperiod och den kan därför behandlas som tidlön vid be-

² Jfr särskilt AD:s uttalande i Chokladmålet (sid. 35) om »hjälpregelns» fullt självständiga ställning i förhållande till den på sammalönsprincipen byggda regeln i § 14 st. 1.

räkning av semesterlönen. Däremot kan den inte behandlas som tidlön vid beräkning av semesterersättning. De problem som denna löneform aktualiserar vid beräkning av semesterlön och semesterersättning skall behandlas i kap. 8.

Den andra typen av fall hänför sig till vanlig resultatlön. Det har tidigare (sid. 107) påpekats, att sammalönsprincipen var användbar vid vanlig resultatlön, sådan som förmedlingsorderprovision, under en förutsättning, nämligen att ingen lön alls kunnat påräknas, om arbetstagaren under semestern varit i arbete. För en sådan situation — eller för en situation då i varje fall »praktiskt taget» ingen lön var att påräkna — har ett undantag från huvudregeln ansetts vara tänkbart.

Enligt min mening bör man göra en skillnad mellan fall, där det med säkerhet kan antas att ingen som helst inkomst av provision är att påräkna för semestertiden, och övriga fall. Att ingen inkomst är att påräkna, måste vara betingat av formella skäl, dvs. att arbetstagaren inte är tillåten att öka sin provisionsinkomst under dödsäsongen; avtalet måste förbjuda honom att göra försäljningar under denna tid. Om arbetstagaren i en sådan situation inte uppbär annan lön för semestertiden, skall självfallet en enligt § 14 st. 2 beräknad semesterlön utgå.³ Uppbär han däremot fast lön, kan läget sägas vara ett annat. Kan man inte säga att arbetstagaren vid semester-tillfället är avlönad, inte med provision och tidlön, utan blott med tidlön? Skall inte i sådant fall semesterlönen beräknas helt efter § 14 st. 1? Dessa frågor skall diskuteras i kap. 6 (sid. 124).

Nu återstår alltså att diskutera sådana fall, då »praktiskt taget» ingen provisionsinkomst kan påräknas för semestertiden. Läget är här det, att man inte med säkerhet vet om provisionsinkomsten helt kommer att utebli eller om den kommer att uppgå till helt obetydliga belopp. Bör man inte i en sådan situation se mera praktiskt än formellt på situationen och låta lagens huvudtanke, sammalönsprincipen, bli tillämplig?

I det sätt varpå denna fråga har besvarats ligger väl den främsta skillnaden mellan dansk och norsk rätt å ena, och svensk rätt å andra sidan. I dansk och norsk rätt synes feriegottgörelse vara utesluten, så snart »praktiskt taget» ingen provisionsinkomst är att påräkna för semestern. I svensk rätt bedöms frågan uppenbarligen mera

³ Jfr även R.R:ns uttalande i Esseltemålet (sid. 43).

formellt. Rättspraxis' ståndpunkt torde kunna beskrivas så, att semesterlönen skall beräknas i vanlig ordning efter § 14 st. 2 — trots att överkompensation kan uppkomma — så snart det formellt kan förekomma ett inkomstbortfall för semestern, som inte kan beräknas.

Det torde inte vara svårt att finna goda skäl för den formella tolkningen i svensk rätt.⁴ Ett skäl är det redan tidigare (sid. 107) berörda, att tvister mellan parterna såvitt möjligt bör förebyggas. Hur skall man utan risk för ständiga tvister mellan parterna kunna dra gränsen mellan sådana fall, där »praktiskt taget» ingen inkomst kan påräknas under dödsäsongen, och andra fall?

Ett annat skäl är, att man inte gärna kan på lagtolkningens väg införa regler som i princip avvisats av lagstiftarna. Ett konkret argument härför är, att frågan om semesterlön enligt § 14 st. 2 för försäkringsbolagens ackvisitörer diskuterades vid tillkomsten av 1938 års lag (se sid. 18) och att lagstiftarna vid detta tillfälle tydligen inte var benägna att göra något undantag från huvudregeln för ett säsongbetonat, provisionsavlönat yrke. Ett allmänt och viktigare argument torde emellertid vara, att det under lagstiftningens gång ofta betonades, att man inte kunde införa särregler för än den ena, än den andra kategorin eller för än det ena, än det andra fallet. En mängd krav på sådana särregler avvisades under lagstiftningens gång, även om de var illustrerade med egendomliga verkningar av lagen.⁵ Skälet till denna avvisande hållning torde närmast ha varit att man inte kunde införa en särregel för ett speciellt fall utan att införa liknande särregler för en mängd andra speciella fall; man kan med olika, tänkta fall konstruera fram åtskilliga säregna verkningar av semesterlagen. Hade man infört en mängd särregler, hade resultatet kunnat bli en djungel, där lekmannen — och även andra — säkerligen skulle ha gått vilse. Det skulle nog inte blott ha varit mängden av regler som blivit besvärande. Erfarenheten visar nämligen, att det ofta stöter på stora svårigheter att formulera enkla

⁴ Ett skäl av mer principiell än praktisk art är, att en och samma löneform, förmedlingsorderprovision, eljest kommer att bedömas efter olika regler beroende på vid vilken tid av året semestern tas. Om semestern någon gång förläggs utanför dödsäsongen, måste givetvis genomsnittsprincipen användas. En sådan oenhetlig bedömning synes egenartad.

⁵ Jfr bl. a. SOU 1937: 49, s. 185, Prop. 1938 nr 286, s. 158, Prop. 1945 nr 273, s. 49—50, 56, 127, 142.

och lättförståeliga undantagsregler i semesterlagen. Ett gott exempel härpå utgör den år 1945 införda § 19.⁶

Skulle man emellertid inte åtminstone vid en framtida revision av semesterlagen kunna införa en särregel för en så relativt betydelsefull och särpräglad kategori som arbetstagare, avlönade med provision på alla order? Man kan ju hänvisa till den särställning som denna kategori intar enligt dansk och norsk rätt (jfr sid. 83). Det är tveksamt om en lämplig särregel går att konstruera. Den senaste utvecklingen i dansk rätt tyder ju på att det lätt uppstår tvister om förekomsten och storleken av inkomstbortfallet för semestertiden (jfr sid. 81 f.). De fyra målen visar också att förhållandena i detta avseende är ganska olika: dödsåsongen är mer eller mindre utpräglad (jfr bl. a. sid. 53). Hur skall man finna en regel som passar för alla förhållanden? Frågan är om man inte måste resignera inför svårigheterna att på denna punkt konstruera en rättvis och tekniskt väl avvägd reglering. Att lagstiftarna varit väl medvetna om dylika svårigheter framgår bl. a. av ett yttrande som andra lagutskottet fällde år 1938⁷ och som även senare lagstiftare funnit behov av att åberopa⁸:

»Utskottet vill särskilt framhålla, att det icke torde vara möjligt att konstruera ett system för beräkandet av semesterlönen, som ur alla synpunkter är logiskt och ägnat att tillfredsställa såväl arbetsgivare som arbetstagare. Ojämnheter i skilda hänseenden finnas i alla

⁶ Stadgandet, som ger en särregel för det fall att en arbetstagare omväxlande utför »okontrollerat» och »kontrollerat» arbete, är av följande lydelse:

»Har arbetstagare under viss kalendermånad för arbetsgivarens räkning utfört, förutom arbete som avses i 4 §, jämväl annat arbete utan att detta berättigar honom till semester enligt 7 §, skall jämväl sistnämnda arbete anses vara utfört under förhållanden, som avses i 4 §, och arbetstagaren förty under den i 17 § angivna förutsättningen vara berättigad till semesterlön för arbetet i dess helhet enligt bestämmelserna i 18 §. Vid bestämmande huruvida arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst uppgår till belopp, som medför rätt till semesterlön, skall den genomsnittliga dagsförtjänsten å orten för det i 4 § avsedda arbete, varom fråga är, vara avgörande även för det andra arbetet.

Har arbetstagare under viss kalendermånad för arbetsgivarens räkning utfört, förutom arbete för vilket semesterrätt för honom föreligger enligt 7 §, jämväl arbete under förhållanden som avses i 4 §, äger han icke räkna sig sistnämnda arbete till godo för erhållande av semesterlön.»

⁷ Andra lagutskottets utlåtande 1938 nr 58, s. 27.

⁸ SOU 1944: 59, s. 187. Jfr även Prop. 1945 nr 273, s. 116—117.

system som föreslagits. Man måste därför välja ett system, som kan anses vara praktiskt och samtidigt giva det mest rättvisa utslaget.»

Slutsatsen blir alltså, att det är ofrånkomligt att huvudregeln i § 14 st. 2 i princip tillämpas i fall, där det på grund av dödsäsong uppkommer överkompensation vid förmedlingsorderprovision. Denna slutsats visar blott, att lagstiftarna inte har förmått att ge en regel som passar för semesterlönsberäkningen vid dylika provisionsavtal. Den visar inte, att lagstiftarna ansett överkompensationen vara en önskvärd företeelse. I lagmotiv och särskilt i rättspraxis har ju vid åtskilliga tillfällen medgivits, att semesterlagens regler inte passar särskilt väl för provisionsavlönade arbetstagare (jfr t. ex. sid. 21, 37, 46, 50).

Om lagen inte har kunnat utformas så, att den passar för provisionsavtal, så blir det parternas sak att se till att avtalen utformas så, att de passar för både lagen och parternas legitima syften. Parterna har med andra ord att utforma avtalen så, att olämpliga verkningar av lagen undgås.

Härvidlag har i förarbeten och rättspraxis särskilt hänvisats till § 14 st. 4. Den möjlighet till avvikelse från § 14 st. 2 som här öppnas står emellertid till buds blott för fall, då lönen bestäms i kollektivavtalets form. Även genom andra särskilda avtalsdispositioner kan man motverka en eljest uppkommande överkompensation. Löneformen har ju stor betydelse för hur semesterlön utfaller, och när man bestämmer löneformen, kan man alltså i viss utsträckning disponera över semesterlönen, t. ex. när man fördelar en försäljares lön på fast lön och provision (jfr sid. 104). Såsom JR G. Lind (se sid. 50) påpekat kan man också, när man fastställer arbetslönens storlek, se till att arbetslönen och semesterlönen sammanlagt uppgår till ett önskat lönebelopp. Vidare kan det finnas vissa möjligheter att avtala om att semesterlönen inkluderas i arbetslönen. Överhuvudtaget torde det inte vara svårt att finna en utformning av anställningsavtalet som i semesterhänseende ger det rimliga resultat som parterna kan vilja uppnå. Det är på denna väg som den ständiga överkompensationen får undanröjas. Hithörande problem skall närmare behandlas i kap. 7.

Planen för den fortsatta framställningen är härmed klar. Kap. 6 och 7 berör de problem som sammanhänger med den ständiga överkompensationen. I kap. 6 diskuteras ett par problem, som avser för-

hållandet mellan provision och tidlön: får tidlön — och inte provision — anses föreligga, så är ju överkompensationen ur världen. Ett problem är, i vilka fall en som provision betecknad löneform kan betraktas som tidlön. Ett annat problem är, i vad mån en försäljare, som under dödsäsongen inte uppbär provision utan blott tidlön, skall erhålla semesterlön, som blott är beräknad enligt § 14 st. 1. I kap. 7 behandlas några särskilda avtalsdispositioner som är ägnade att undanröja överkompensationen inom ramen för § 14 st. 2. I kap. 8 upptas de problem som sammanhänger med överbetalning vid provision på direktorder och på annans order.

KAP. 6

Provision — tidlön

Gränsen mellan § 14 st. 1 och § 14 st. 2 är ju anknuten till distinktionen mellan tidlön och resultatlön. Hur skall denna distinktion närmare utformas? Den fråga som här är av intresse är den, i vad mån en person, som till synes är provisionsavlönad, i själva verket får anses vara avlönad med tidlön, så att semesterlönen helt skall beräknas enligt § 14 st. 1 — och överkompensation undgås. Två problem med en sådan frågeställning skall närmare behandlas i detta kapitel.

Det första problemet hänför sig till några löneformer på gränsen mellan resultatlön och tidlön. I vad mån kan vissa som provision betecknade¹ löneformer föras in under begreppet tidlön i semesterlagens mening?

Det andra problemet, som är mera specifikt, har antytts i samband med Boråsmålet. En försäljare, som normalt är avlönad med fast lön och provision, är enligt sitt kontrakt förbjuden att göra provisionsgrundande försäljningar under dödsäsongen. Kan man säga, att han under dödsäsongen är avlönad blott med tidlön och att han därför vid semester under denna tid inte skall uppbära annat än semesterlön, beräknad på den fasta lönen?

Några löneformer på gränsen mellan resultatlön och tidlön.

Den huvudsakliga skillnaden mellan tidlön och resultatlön har tidigare (sid. 90) angivits. Tidlön utmärks av att lönen beräknas för tidsenhet utan att beloppets storlek påverkas av arbetsresultatet eller något annat resultat under denna tidsenhet. Resultatlön utmärks av att lönen beräknas efter resultat av något slag utan att beloppets storlek påverkas av den tid som åtgår för att resultatet skall nås.

Några löneformer visar drag både av resultatlön och av tidlön. Efter vilka principer skall man fördela dem på § 14 st. 1 och § 14 st. 2?

¹ Jag lämnar därhän, om denna beteckning är den korrekta. Huvudsaken är, att den har använts.

Denna fråga har tidigare (sid. 115) besvarats på följande sätt. För att en lön skall betraktas som en tidlön i semesterlagens mening måste den »med säkerhet» kunna bestämmas i förväg för en viss tidsperiod, vilken denna period än må vara. Det fordras med andra ord, att sammalönsprincipen kan tillämpas fullt ut, vare sig semesterlön eller semesterersättning skall beräknas. Om emellertid en lön kan bestämmas på detta sätt, är den en tidlön i semesterlagens mening, även om den i övrigt skulle visa drag av resultatlön. Här bör sammalönsprincipen som lagens huvudtanke fälla utslaget.

Efter dessa riktlinjer skall jag nu undersöka, om några löneformer, för vilka beteckningen provision har använts, i själva verket utgör tidlön i semesterlagens mening. Fyra fall har aktualiserats av framställningen i del I.

1) Ett första fall synes utan diskussion² ha förts till tidlön, nämligen den del av lönen vid provision med inkomstgaranti som faller inom garantibeloppets ram. Garantibeloppet utgår ju oberoende av resultat och kan därför alltid förutberäknas för viss tidsperiod; det kan i semesterhänseende helt jämföras med fast lön.

2) Ett annat fall är en löneform, som kom under bedömning i ADD 1941: 8 (se sid. 29 f.). Det var här fråga om ett lönetillägg, som beräknades på grundval av föregående års arbetsresultat. Med hänsyn till denna beräkningsgrund ansågs lönetillägget av ena parten vara provision. AD fann emellertid, att det utgjorde en tidlön i semesterlagens mening. Denna AD:s uppfattning måste biträdas. Förutsättningarna för sammalönsprincipens tillämpning var otvivelaktigt uppfyllda. Visserligen beräknades lönetillägget efter föregående års *arbetsresultat*, men det är att märka, att ett arbetsresultat för en redan förfluten period alltid är »med säkerhet» känt; härpå bygger ju den i § 14 st. 2 använda beräkningsprincipen. Någon egentlig principiell skillnad föreligger inte mellan lönetillägget i ADD 1941: 8 och en månadslön, vars belopp ändras varje år, beroende på hur arbetstagaren anses ha skött sitt arbete under föregående år. Att en sådan månadslön är tidlön enligt § 14 st. 1 kan ju inte betvivlas.

3) Ett fall som ganska allmänt betraktats som ett gränsfall mellan resultatlön och tidlön är provision i förening med en varukvotering eller -ransonering, varigenom försäljarens provisionsinkomst maxi-

² Frågan var t. ex. inte omstridd i Esseltemålet (se sid. 41).

meras. Fallet möter i Chokladmålet (sid. 37 f.) och i Hälsingborgsmålet (sid. 58 f.) och åsyftas förmodligen av JR G. Lind, när han i sitt votum i Esseltemålet talar om ett undantag från huvudregeln »där arbetsmängden faktiskt är i förväg fullt fixerad för semesteråret» (sid. 50). Vissa sympatier har uttalats för att under särskilda förutsättningar betrakta sådan provision som tidlön.

Medan den förut nämnda formen provision med inkomstgaranti ger en minimiinkomst, ger provision med kvotering en maximiinkomst. Vid provision med inkomstgaranti kan minimiinkomsten klart avgränsas, brytas ut och behandlas som tidlön, under det att den rörliga delen av lönen ovanför minimiinkomsten får behandlas som vanlig resultatlön. Vid provision med kvotering uppnås kanske i de flesta fall ett resultat som i förväg kan beräknas, nämligen maximiinkomsten, särskilt om kvoten har satts lågt. Man kan emellertid inte utgå från att maximiinkomsten alltid nås; den ena eller andra omständigheten kan omintetgöra att hela kvoten blir såld. Säljs inte hela kvoten, utgår en lägre lön, men vilken denna lägre lön är, kan inte i förväg med någon säkerhet bestämmas. Sammalönsprincipen kan alltså inte tillämpas.

Men kan man inte skilja ut sådana fall, då det inte förekommer några svårigheter att sälja kvoten, och där betrakta provisionen som tidlön? En sådan gränsdragning efter faktiska omständigheter kan knappast vara på sin plats vid tillämpningen av den formellt betonade semesterlagen. Tolkningssvårigheterna i gränsfall skulle kunna bli betydande. Tvister skulle uppstå, där argumenteringen från ömse sidor kunde uppvisa egenartade drag. Försäljaren kan komma att uttala sig ringaktande om sin förmåga att försälja en given kvot och kan kanske t. o. m. ta sig för att i praktiken demonstrera sin oförmåga. I hans intresse ligger nämligen att få lönen betraktad som resultatlön: i så fall erhåller han en särskilt beräknad semesterlön enligt § 14 st. 2 utöver sin vanliga lön. Arbetsgivaren kan däremot komma att prisa försäljarens osvikliga förmåga att sälja kvoten för att få provisionen betraktad som tidlön och slippa betala någon semesterlön enligt § 14 st. 2.

Ett särskiljande av de fall, där kvoten med säkerhet kan försäljas, skulle tydligen kunna leda till att den sämre försäljaren honorerades med en semesterlön som var högre än den bättre försäljarens. Det finns inga skäl för att genomföra en reglering som kan leda till sådana besynnerliga konsekvenser. Enligt min mening

bör provision med kvotering överlag behandlas som en löneform enligt § 14 st. 2.

4) Ett gränsfall mellan resultatlön och tidlön — ehuru av speciellt slag — är även provision som inte är beräknad efter eget arbetsresultat. Sammalönsprincipen kan tillämpas vid beräkning av semesterlön men inte vid beräkning av semesterersättning (jfr sid. 105 f.). Förutsättningarna för att betrakta provisionen som tidlön föreligger alltså inte.

Nu har man emellertid i rättspraxis tagit sig före att i detta fall beräkna semesterlönen efter samma grunder som vid tidlön (jfr sid. 104). Ehuru det inte direkt framgår av rättspraxis, är det väl klart, att semesterersättningen måste beräknas enligt § 14 st. 2 (jfr sid. 68). Under sådana förhållanden kan provision av detta slag sägas bilda en särskild kategori, som har sin plats mitt emellan tidlön och resultatlön, mitt emellan § 14 st. 1 och § 14 st. 2. Denna kategori behandlas närmare i kap. 8.

För att sammanfatta är av de fyra fall som har behandlats blott de två första att betrakta som tidlön: den del av lönen vid provision med inkomstgaranti som faller inom garantibeloppets ram och sådan lön som är beräknad efter ett arbetsresultat under året före semestern.³ Provision med kvotering, som maximerar provisionsinkomsten, bör överlag behandlas som en löneform enligt § 14 st. 2. Provision som inte är beräknad efter eget arbetsresultat intar en egenartad mellanställning mellan resultatlön och tidlön.

Förbud mot provisionsgrundande försäljningar under dödsäsong.

Vi antar — i anslutning till omständigheterna i Boråsmålet — att en försäljare är anställd i en sådan bransch som textilbranschen, där restiden är förhållandevis kort, låt oss säga nio månader om året. Enligt sitt avtal skall försäljaren under återstoden av året, i den mån han inte har semester, vara sysselsatt med lagerarbete, ordnande av sin kollektion m. m. Enligt avtalet är han t. o. m. förbjuden att bedriva några provisionsgrundande försäljningar under icke restid; företaget har kanske en egen försäljningsorganisation, som bättre känner till vad som under dödsäsongen finns i lager och

³ Den angivna lösningen skall givetvis tillämpas vare sig det är fråga om arbetsresultat eller annat resultat och vare sig det är året före semestern eller någon annan förfluten period som resultatet hänförs sig till.

kan försäljas, till vilka lägre priser en utförsäljning av överblivna säsongartiklar kan ske osv.

Problemet blir nu följande. Kan man göra gällande, att försäljaren under dödsäsongen är avlönad blott med tidlön och att han därför för semester under denna tid icke skall ha annat än den på semestertiden belöpande fasta lönen?

Problemet sönderfaller som synes i två. Det första är tydligen, om försäljaren får anses vara avlönad blott med tidlön under dödsäsongen. Det andra är, om en person, som på detta sätt ständigt växlar löneform, skall — vid semester under dödsäsongen — ha semesterlön blott enligt § 14 st. 1.

a) Man kan lämpligen börja med det andra av de båda delproblemen. En lämplig utgångspunkt är att konstatera, att semesterlönen skall beräknas enligt § 14 st. 1 i det fallet, att arbetstagaren under kvalifikationsåret har varit avlönad med resultatlön men under semesteråret definitivt har övergått till en löneform enligt § 14 st. 1.⁴ Denna princip, som torde stå utom diskussion, har fastslagits av departementschefen i motiven till 1938 års semesterlag⁵:

»Jag vill särskilt påpeka, att semesterlönen för en arbetstagare, som tidigare arbetat mot ackord eller timlön men sedermera befordrats till sådan anställning, varmed följer månadslön, redan under den första efter befordran utgående semestern skall bestämmas med hänsyn till månadslönens storlek. Någon särskild bestämmelse härom torde icke erfordras, då detta förhållande synes klart framgå av föreskriften, att arbetstagare, som 'är' avlönad med tidlön, beräknad per vecka eller längre tidsenhet, skall uppbära den å semestern belöpande lönen.»

I vad mån skall den av departementschefen fastslagna principen tillämpas i ett fall, då det vid sidan av en fast lön, som utgår kontinuerligt, förekommer en annan lön, som dock inte utgår under tid, då semester uttas? Skall semesterlönen även här beräknas blott på den fasta lönen?

I ett mål kom problemet upp i den formen, att det vid sidan av den fasta lönen utgick en icke kontinuerlig lön av tidlöns karaktär.

ADD 1948: 17. En veckolönad arbetare vid en kvarn uppbar vid

⁴ Ett närliggande problem, som inte skall tas upp, är hur man skall beräkna semesterlönen i fall då löneförmånerna ändrats från ett år till ett annat i så måtto, att tidlönsens och resultatlönsens andel i totallönen undergått en inbördes förskjutning. Se Hesselgren—Samuelsson, s. 92—93.

⁵ Prop. 1938 nr 286, s. 189—190.

skiftarbete s. k. skifftillägg. Skiftarbetet var på grund av bristande arbetstillgång inställt under en eller flera månader, bl. a. då den i målet berörde arbetaren hade semester. Under semestern erhöll arbetaren endast veckolönen. Hans organisation yrkade, att även skifftilläggets belopp skulle ingå i semesterlönen.

AD fann, att skifftillägget — som utgjorde en del av veckolönen och därför var tidlön — skulle medräknas i semesterlönen, om skiftarbete regelbundet utfördes under hela året. Annorlunda förhöll det sig, om skiftarbetet, såsom i målet var fallet, var inställt under viss tid och semestern inföll under denna tid; skulle tillägget medräknas, skulle arbetaren i direkt strid mot lagens grund komma att i semesterlön uppbära mera än om han under samma tid varit i arbete. I anslutning till en uppfattning, som arbetsgivarparterna i målet givit uttryck åt, skulle undantag dock göras för sådana fall, där driftsförändringen föranletts av brist på arbetskraft under semester tiden. Härvid torde AD främst ha avsett sådana fall, då driften är inställd, därför att en alltför stor del av arbetsstyrkan har semester.

Till slut gjorde AD en något överraskande anmärkning:

»Med det ovan utvecklade betraktelsesättet angående skifftilläggens karaktär låter sig icke förenas en uppfattning — för övrigt ej av någon av parterna ifrågasatt — att de båda i 14 § första och andra styckena semesterlagen angivna beräkningsmetoderna skulle i förevarande fall användas vid sidan av varandra, så att en arbetare skulle under semestern uppbära dels sin veckolön och dels vad av skifftilläggen under kvalifikationsåret belöper å semestertiden.»

Ville AD med denna anmärkning möjligen ha sagt, att resultatet skulle ha blivit ett annat, om den icke kontinuerliga lönen varit en löneform enligt § 14 st. 2?

Ett senare mål visar emellertid, att någon sådan olikhet i resultatet inte kan antas.

ADD 1949: 42. En arbetare Rönnerling vid ett kommunalt gasverk var under år 1947 avlönad med veckolön och erhöll dessutom på grund av utfört ackordsarbete ett visst ackordsöverskott. Från och med 1 januari 1948 överfördes han till månadslön. Kring månads-skiftet juni—juli 1948 åtnjöt han semester. Som semesterlön utgick endast den på semestertiden belöpande månadslönen. Intill semestern utförde han under år 1948 icke något ackordsarbete; så skedde emellertid i viss utsträckning under tiden augusti—december 1948. Ar-

betstagarparten menade, att Rönnerling hela tiden avlönats efter ett blandat avlöningssystem, nämligen dels veckolön resp. månadslön, dels ackordslön. Semesterlön borde därför beräknas även på ackordsöverskottet under år 1947. Arbetsgivarparten gjorde i första hand gällande, att Rönnerling under år 1948 icke varit anställd annat än som månadsavlönad, eftersom han blott tillfälligtvis under senare delen av året utfört ackordsarbete. I andra hand gjordes gällande, att om Rönnerling skulle betraktas som blandavlönad, detta lönesystem likväl inte gällt vid semestertillfället utan införts senare. Vid semestertillfället kunde man inte veta, om Rönnerling senare under året skulle utföra ackordsarbete.

AD ogillade arbetstagarpartens talan med följande motivering:

»Såsom arbetsdomstolen framhållit i domen nr 17/1948 har utgångspunkten för semesterlagens regler om beräkning av lön under semester varit, att arbetstagaren under semestern skall bibehållas vid de inkomster han eljes erhåller för sitt arbete hos arbetsgivaren. För frågan om i det enskilda fallet den i 14 § första stycket semesterlagen angivna huvudregeln eller hjälpregeln i paragrafens andra stycke skall tillämpas eller om eventuellt båda reglerna skola komma till användning blir det utslagsgivande vilket lönesystem som gäller för arbetstagaren vid semestertillfället. I förevarande fall är ostridigt, att Rönnerling sedan han från och med den 1 januari 1948 överförts till månadslön och fram till semesterns inträde den 21 juni 1948 icke utfört ackordsarbete utan åtnjutit allenast månadslön. Vid sådant förhållande saknas utrymme för tillämpning av hjälpregeln i 14 § andra stycket semesterlagen å Rönnerlings under år 1947 intjänta ackordsöverskott.»

I detta mål utgick vid sidan av den fasta lönen en icke kontinuerlig — för att inte säga sporadisk — lön av resultatlöns karaktär. Enligt AD skulle semesterlönen tydligen beräknas blott på den fasta lönen, i den mån semestern inföll under tid, då den andra lönen icke utgick. Utgången blev alltså densamma i detta fall som i ADD 1948: 17.

Såvitt jag förstår saknas anledning att göra någon skillnad mellan de båda fallen. I båda fallen bör man tillämpa principen, att den som är avlönad med tidlön skall uppbära den på semestertiden belöpande lönen (och inte någon ytterligare semesterlön). Det kan anmärkas, att det i realiteten inte är fråga om någon annan princip än den som kom till synes i det tidigare (sid. 100) nämnda Slussvaktsmålet.

Tillämpar man principen i ADD 1949: 42 på det inledningsvis angivna exemplet, blir resultatet, att försäljaren, om han tar semester under dödsäsongen, skall uppbära blott den på semestertiden belöpande fasta lönen. Förutsättningen är emellertid, att provisionen kan betecknas som en icke kontinuerlig lön, vilken icke utgår vid tiden för semestern.

b) Härmed har vi kommit över till nästa delpproblem, för vilket lösande varken ADD 1948: 17 eller 1949: 42 kan ge någon egentlig ledning. Vissa bestämda slutsatser kan emellertid dras ur HD:s dom i Boråsmålet (se sid. 63 f.).

Av denna dom framgår, att försäljaren är avlönad med provision under dödsäsongen, även om de faktiska förhållandena lägger hinder i vägen för provisionsgrundande försäljningar under denna tid. Men hur ställer sig saken, om, såsom i exemplet, avtalet förbjuder försäljaren att företa försäljningar under dödsäsongen? I Boråsmålet förelåg inte något sådant formligt förbud, och HD hade därför knappast anledning att uttala sig om denna situation.⁶ Domens ordalydelse utesluter inte, att principen i ADD 1949: 42 skall tillämpas, när ett dylikt förbud förekommer i avtalet:

»Den omständigheten att Fällmar endast under vissa tider av året rest för upptagande av order är — oavsett om Fällmar jämväl under lagertjänstgöringen förmedlat försäljning åt bolaget — utan betydelse för frågan om Fällmars rätt till semesterlön, beräknad å förmedlingsorder, enligt 14 § andra stycket.»

Uttalandet kan tolkas så, att det endast utsäger, att det faktiska försäljningsuppehåll som förelåg i Fällmars fall inte berövade honom rätten att erhålla semesterlön beräknad på provision; däremot säger det ingenting om hur frågan skulle avgöras, om Fällmars avtal upptagit ett förbud mot försäljningar.

Min slutsats blir, att intet hinder finns mot att en försäljare, som eljest är avlönad med tidlön och provision, betraktas som avlönad enbart med tidlön under dödsäsong i sådana fall, då avtalet upptar ett formligt förbud mot provisionsgrundande försäljningar under denna tid. Principen i ADD 1949: 42 kan således följas, varför semesterlönen skall beräknas blott på den fasta lön som belöper på semestertiden.

Den nu angivna slutsatsen måste dock förses med en reservation,

⁶ I HovR:n tycks man emellertid ha intresserat sig för frågan (se sid. 62).

nämligen att det i avtalet stadgade förbudet mot provisionsgrundande försäljningar inte får avse blott själva semestertiden som sådan. Man kan t. ex. inte föreskriva, att försäljningar får äga rum under alla tider utom den, då driften är inställd på grund av gemensam semester för hela personalen. Denna ganska självklara regel torde bl. a. kunna utläsas ur den nyss refererade domen ADD 1948: 17.

KAP. 7

Särskilda avtalsdispositioner

Om parterna vill undanröja den ständiga överkompensationen inom ramen för § 14 st. 2, är i huvudsak tre utvägar tänkbara: att beakta semesterlagens verkningar vid bestämmande av arbetslönen, att sluta överenskommelse enligt § 14 st. 4 och att avtala om semesterlönens successiva inräknande i arbetslönen. Innan jag behandlar dessa tre avtalsdispositioner skall jag som en bakgrund ge några konkreta exempel på den ständiga överkompensationens verkningar.

Verkningar av den ständiga överkompensationen.

Den ständiga överkompensationen medför ganska egenartade verkningar framförallt i två avseenden. Det ena är, att semesterlönsreglerna kan ge försäljarna mer än vad parterna varit helt eniga om som skälig årslön. Det andra är, att verkningarna blir högst olika i till synes jämförliga situationer (jfr sid. 104). Här om vittnar följande exempel.

En företagare anställer en försäljare. Parterna kommer överens om att försäljaren skall ha en fast lön om 500 kr. i månaden samt 2 % i provision på sina försäljningar. Som mål uppställs en försäljning om 600 000 kr. Nås detta mål, uppnår försäljaren en årsinkomst om 18 000 kr., varav 6 000 kr. faller på den fasta lönen och 12 000 kr. på provisionen. Härmed förklarar han sig fullt nöjd, och företagaren kalkylerar med denna siffra, när han fastställer varans pris.

I försäljarens villkor ingår en månads semester; låt oss säga att den formligen tas ut först andra året i enlighet med lagens ordning. Med hänsyn till semestern planeras försäljningsresorna så, att alla kunder kan besökas utanför semestertiden, vilket är så mycket lättare att göra som arbete under högsommaren eller månaden kring årsskiftet inte kan ge stort utbyte för mödan.

Vi antar nu, att försäljaren under några år säljer för just 600 000 kr. Med den praxis vid beräkning av semesterlönen som underkänts i de fyra målen får han då under alla år just den överenskomna inkomsten om 18 000 kr.

Med den tillämpning som fastslagits av domstolarna blir resultatet, att försäljaren, efter att första året ha fått sina 18 000 kr., andra året erhåller ett tillägg till denna summa med 1 000 kr. Tredje året stiger tillägget ytterligare med nära 100 kr. Den sista höjningen betingas av att semestertiden inte skall tas med som arbetad tid vid beräkning av semesterlönen enligt § 14 st. 2; medan provisionsinkomsten om 12 000 kr. vid beräkning av den genomsnittliga dagsinkomsten andra året slås ut på 12 månader, skall den nu slås ut på 11 månader. Från och med tredje året blir inkomsten oförändrad år från år.

Försäljarens inkomst påverkas påtagligt av den ibland kanske tillfälliga sammansättning som lönen får. Sänker man den fasta lönen till 250 kr. i månaden och höjer provisionen till $2\frac{1}{2}\%$ — vilket också tänks ge en inkomst om 18 000 kr. — blir tillägget andra året 1 250 kr. Höjer man den fasta lönen till 1 000 kr. i månaden och sänker provisionen till 1 % blir tillägget däremot blott 500 kr.

Slutligen kan vi jämföra resultatet, då försäljaren får enbart fast lön och då han får enbart provision. I det förra fallet blir hans inkomst genom alla år just 18 000 kr., i det senare fallet får han andra året ett tillägg om hela 1 500 kr. utöver den överenskomna inkomsten.

Beaktande av semesterlagens verkningar vid bestämmande av arbetslönen.

Den mest närliggande och även mest använda utvägen (jfr sid. 71) att undvika överkompensation är givetvis, att man vid bestämmande av försäljarens inkomst räknar med semesterlönen och fastställer arbetslönen till det lägre belopp som tillsammans med semesterlönen ger t. ex. 18 000 kr. Härvid är särskilt att iaktta, att man får anpassa arbetslönens storlek efter fördelningen mellan fast lön och provision: ju större andel som faller på provision, desto lägre måste arbetslönen sättas.

Om man på denna väg vill nå en bestämd och jämn inkomst för försäljaren — man vill kanske härigenom även åstadkomma rättvisa i förhållande till andra kategorier med annan löneform eller annan fördelning mellan fast lön och provision — så tvingas man emellertid till ganska omständliga räkneoperationer. Särskilt gäller detta om man vill motverka de oregelbundenheter som uppstår under de första åren. Härvid nödgas man nämligen att fastställa ett för vart

och ett av dessa år växlande lönebelopp. Sådana omräkningar torde väl dock knappast förekomma i praktiken annat än i undantagsfall. Det kommer väl istället att gå till så, att den av parterna avsedda sammanlagda inkomsten, t. ex. 18 000 kr., inte nås förrän efter ett par år; från arbetstagersynpunkt kan detta innebära en nedpressning av de ekonomiska villkoren i jämförelse med vad som bjöds vid tillämpningen i praktiken före de fyra målen.

Men är inte förfaranden av detta slag ett otillåtet försök att kringgå lagen?

För det första är att märka, att vad som har fastställts med *tvingande* verkan i semesterlagen är relationen mellan arbetslön och semesterlön: semesterlönens storlek måste förhålla sig på visst sätt till arbetslönens storlek. Däremot finns det ju inte någon lagbestämelse om vilken minimiarbetslön en arbetstagare skall ha. Visserligen förutsattes det vid lagens tillkomst, att arbetsgivarna inte skulle kompensera sig för semesterlönskostnaderna genom sänkning av arbetslönen¹, men några särskilda lagregler häremot instiftades inte.

För det andra är det givet, att förfarandena måste vara giltiga redan på den grund, att parterna inte avser att kringgå lagen i vanlig mening utan blott att undanröja vad t. o. m. lagstiftarna själva har betecknat som olämpliga verkningar av lagen.

Överenskommelse enligt § 14 st. 4.

En andra utväg att genom särskilda avtalsdispositioner undanröja överkompensationen är att sluta överenskommelse enligt § 14 st. 4 om annan beräkning av semesterlönen än den i § 14 st. 2 föreskrivna. För att vara giltig måste en sådan överenskommelse ha formen av ett kollektivavtal, som på arbetstagersidan är slutet av en huvudorganisation. Såsom andra kollektivavtal kan ett kollektivavtal enligt § 14 st. 4 i princip tillämpas blott på arbetstagare som tillhör den avtalsslutande organisationen. Det kan emellertid komma att tillämpas även på andra arbetstagare, som en avtalsbunden arbetsgivare sysselsätter i sådant arbete för vilket avtalet gäller, under förutsättning att en särskild överenskommelse härom sluts mellan arbetsgivaren och de enskilda arbetstagarna.

På grund av de särskilda avtalsförhållandena på området för provision kan stadgandet i § 14 st. 4 inte användas i någon större ut-

¹ Se SOU 1937: 49, s. 110.

sträckning (jfr även sid. 71 f.); dess huvudsakliga betydelse ligger på områden som i högre grad är kollektivt reglerade. Det finns därför ingen anledning att gå djupare in på tolkningen av § 14 st. 4. Ett centralt problem måste dock beröras. Kan parterna genom kollektivavtal undanröja överkompensationen, dvs. överenskomma om att provisionsavlönades semesterlön skall beräknas — ungefärligt — efter sammalönsprincipen istället för efter genomsnittsprincipen? Svaret är inte utan vidare givet.

Frågan gäller här, hur vidsträckt den avtalsfrihet är som parterna erhållit genom § 14 st. 4.

Härom har tre olika uppfattningar framställts. Enligt en första uppfattning är avtalsfriheten synnerligen begränsad. Parterna har endast rätt att avtala om ett annat *sätt* att beräkna semesterlönen än lagen, och denna beräkning får inte leda till att en enskild arbetstagare erhåller sämre förmåner än enligt lagen. Trots den kollektiva överenskommelsen är arbetstagaren bevarad vid sin rätt att under åberopande av § 2 st. 1 kräva lagenlig semesterlön. Denna uppfattning gjordes gällande av kändanden i ett nyligen avdömt mål, ADD 1953: 27, som strax skall refereras. Till stöd för sin uppfattning åberopade han bl. a. följande uttalande i Hesselgren—Samuelssons kommentar:

»Den sålunda medgivna avtalsfriheten innebär icke någon rubbning av semesterlagens allmänna princip, att en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare om sämre förmåner än vad lagen stadgar är ogiltig. Avtalsfriheten i förevarande hänseende inrymmer således ej rätt för parterna att ändra grundprincipen för semesterlönens bestämmande, nämligen att arbetstagaren under semestern skall bibehållas vid de inkomster, som han eljest erhåller för sitt arbete hos arbetsgivaren, utan ger parterna endast rätt att under vissa förutsättningar överenskomma om ett med hänsyn till omständigheterna mera lämpat sätt för semesterlönens beräkning än det i lagen angivna.»²

En andra uppfattning har Sölvén gjort gällande:

»Avtalsfriheten avser endast semesterlönens beräkning och förutsätter — ehuru icke uttryckligen utsagt — att de avtalsmässiga beräkningsgrunderna icke i det hela leder till en för de berörda arbetstagarna lägre semesterlön än som följer vid tillämpning av de legala reglerna.»³

² S. 105—106.

³ S. 99.

Sölvéns uppfattning torde bl. a. innebära, att parternas avtalsfrihet såtillvida är begränsad, att avtalet inte får leda till att de av kollektivavtalet berörda arbetstagarna sammanlagt får sämre förmåner än enligt lagen; en enskild arbetstagare, som genom avtalet får sämre förmåner, kan däremot i och för sig inte påkalla tillämpning av § 2 st. 1.

En tredje uppfattning är, att § 14 st. 4 inte innefattar några särskilda inskränkningar i parternas avtalsfrihet. Denna uppfattning torde komma närmast AD:s mening i det nyss berörda rättsfallet ADD 1953: 27.

ADD 1953: 27. Inom byggnadsindustrin gäller ett semesteravtal, enligt vilket arbetsgivaren för varje arbetad timme skall erlagga s. k. semesterören till en semesterkassa. Enligt en uppgift, som inte beströds av kändanden, överstiger de sammanlagda semestermedel, som avtalet årligen tillför arbetstagarna, vad som skulle ha utbetalats till dem om lagen tillämpats. En bergsprängare erhöll enligt avtalet 822 kr. men skulle enligt lagen ha 1 482 kr. Han yrkade att i semesterersättning erhålla den senare summan. Som nyss nämndes åberopade han till stöd för sin talan — som han själv utförde — en tolkning av lagen i enlighet med den första av de tre uppfattningarna. AD ogillade hans talan. Domen består huvudsakligen av en utredning om vilken tolkning som varit avsedd av lagstiftarna. Enligt vad AD tror sig finna skulle närmast den tredje uppfattningen ha varit den avsedda. AD diskuterar bl. a. några uttalanden av föredragande statsrådet i 1945 års proposition⁴ och kommer härvid till följande slutsats:

»Anledning finnes därför att antaga, att statsrådet med sina ifrågasvarande uttalanden endast åsyftat, att han å ena sidan ej ansåge sig kunna förorda en fullständig avtalsfrihet i förevarande hänseende men att å andra sidan för giltigheten av ett avtal om beräkning av semesterlönen efter annan metod än den i lagen angivna ej borde krävas mer än att det å arbetstagarsidan slutits eller godkänts av förening eller förbund, som är att anse som huvudorganisation.»

Föredragande statsrådet skulle således inte ha åsyftat någon begränsning i avtalsfriheten, så snart de särskilda, i § 14 st. 4 uppställda fordringarna var uppfyllda. AD påpekar vidare, att riksdagsbehandlingen inte på denna punkt medförde någon ändring i det genom propositionen framlagda lagförslaget.

⁴ I Prop. 1945 nr 273, s. 118—119.

Härefter tar AD emellertid upp en tänkbar invändning mot dess nyss citerade slutsats:

»Det skulle måhända kunna göras gällande, att en viss begränsning av avtalsfriheten i nu ifrågavarande hänseende kommit till stånd genom att i 14 § sista stycket semesterlagen begagnats uttryckssättet överenskommelse om annan *beräkning* av lönen än i andra stycket föreskrives. Detta skulle nämligen kunna tyda på att härvidlag vore fråga om avtal, som innebure smärre jämkningar beträffande själva uträkningsmetoden, men däremot icke om avtal angående tillämpningen av helt andra grunder för semesterlönens utgående än de i lagen angivna.»

Av visst skäl finner AD emellertid, att statsrådet icke synes i uttrycket »beräkning» ha inlagt den begränsande innebörd som angivits. »Men bortsett härifrån», fortsätter AD,

»saknas det anledning att antaga, att det semesteravtal varom här är fråga innefattar en sådan avvikelse från lagens reglering av semesterlönens beräkning, att avtalet på denna grund skulle vara ogiltigt.»

Räckvidden av AD:s dom är inte fullt klar. Domen avvisar utan vidare den första av de tre uppfattningarna om tolkningen av § 14 st. 4. Avtalet ansågs ge de berörda arbetstagarna sammanlagt större förmåner än lagen och torde därför vara förenligt med den andra, av Sölvén företrädde uppfattningen; denna uppfattning behövde därför inte direkt avvisas. AD synes inte heller kategoriskt ha anslutit sig till den tredje uppfattningen. Det är därför inte helt uteslutet, att AD skulle kunna tänka sig en något annan tolkning av lagstiftarens intentioner, och det är inte helt uteslutet, att AD i något fall i framtiden skulle vilja förbehålla sig att av särskilda skäl tolka § 14 st. 4 på annat sätt än lagstiftaren avsett.

I stort sett får dock AD anses ha anslutit sig till den tredje uppfattningen; AD anger ju på intet sätt, att den tar avstånd från en tolkning av stadgandet efter dess syfte — och för övrigt även dess ordalydelse.⁵

Under sådana förhållanden har man svårt att tro, att AD skulle vilja ogiltigförklara ett kollektivavtal som avser att undanröja överkompensationen. Ett sådant avtal ger visserligen inte de berörda arbetstagarna sammanlagt lika stora förmåner som lagen och synes

⁵ AD påpekar också i domen, att § 14 st. 4 »enligt ordalydelsen helt generellt avser annan beräkning av semesterlönen än i lagen angives».

därför strida mot Sölvéns uppfattning. Det innebär dock att semesterlönens beräkning anpassas efter lagens *huvudtanke*. En sådan reglering kan inte gärna möta några större principiella betänkligheter⁶, särskilt som § 14 st. 4 flitigt rekommenderats av lagstiftare och domstolar som ett passande medel att motverka olämpliga konsekvenser av semesterlagens reglering.

Skulle det verkligen förhålla sig så, att parterna på ömse sidor önskade att genom kollektivavtal enligt § 14 st. 4 undanröja överkompensationen, så föreligger det alltså efter min mening inga hinder häremot.

Avtal om semesterlönens successiva inräknande i arbetslönen.

En sista tänkbar utväg att undanröja överkompensationen är att avtala om att semesterlönen successivt skall inräknas i arbetslönen, dvs. i detta fall närmast provisionen. Man fastställer en viss provisionssats och avtalar om att denna provisionssats skall täcka även semesterlönen, som på detta sätt kommer att betalas i förskott samtidigt med själva arbetslönen. Härigenom skulle man med enkla medel kunna i förväg bestämma en årsinkomst, som inte rubbas av semesterlönsberäkningen.

Med hänsyn till vad som nyss anförts om tolkningen av § 14 st. 4 utgår jag från att ett avtal om semesterlönens successiva inräknande i provisionen är giltigt, så snart det har slutits i kollektivavtalets form enligt § 14 st. 4. Den följande undersökningen gäller därför blott, i vad mån ett avtal kan slutas mellan enskilda parter utan att träffas av ogiltighetsregeln i § 2 st. 1. Problemet har tidigare (sid. 95) ställts, och jag skall nu försöka att lösa det.

Två huvudfrågor uppkommer. Den första är, om relationen mellan arbetslön och semesterlön är den rätta (a). Den andra är, om det strider mot semesterlagen eller dess grunder, att semesterlönen betalas successivt i förskott (b).

⁶ I det ovan citerade uttalandet i Hesselgren—Samuelssons kommentar (s. 105—106) heter det, att avtalsfriheten inte inrymmer rätt för parterna »att ändra *grundprincipen* för semesterlönens bestämmande, nämligen att *arbetstagar* under semestern skall bibehållas vid de inkomster, som han eljest erhåller för sitt arbete». Strängt taget säger uttalandet inte, att parterna är uteslutna från att ändra den beräkningsprincip som i lagen anges för ifrågavarande löneform, utan blott att de inte får gå emot lagens *grundprincip*, som enligt den gjorda bestämningen passar t. o. m. bättre in på sammanlöningsprincipen än på genomsnittsprincipen.

a) Om man frågar sig, huruvida relationen mellan arbetslön och semesterlön inom det sammanlagda beloppet är den rätta, dvs. överensstämmer med vad som i § 14 st. 2 stadgas, så måste man givetvis kunna erhålla en någorlunda bestämd uppfattning om storleken av de båda delbeloppen. Hur noggrant måste fördelningen mellan arbetslön och semesterlön vara angiven i avtalet? Att fördelningen är tillräckligt angiven, om semesterlönens belopp anges till exempelvis $\frac{1}{13}$ av hela provisionens^{6a}, är klart. Men hur ställer sig saken, om avtalet blott innehåller, att provisionen inkluderar semesterlönen?

Såväl i Esseltemålet (sid. 52) som i NJA 1950, s. 241, (sid. 69) har en sådan vag klausul underkänts. Som skäl åberopades i Esseltemålet dels att storleken inte framgick av avtalet, dels att den inte heller framgick av särskild utredning. Vad kan en sådan särskild utredning gå ut på? Härom ger NJA 1950, s. 241, ett ganska klart besked. Arbetsgivarparten borde tydligen ha styrkt, antingen att arbetstagarna såsom skälig lön godtagit den arbetslön som återstod sedan den inräknade semesterlönen avdragits, eller också att denna arbetslön med hänsyn till eljest på området tillämpade avtalsvillkor och övriga omständigheter uppenbarligen utgjorde en fullt godtagbar lön.

Domen NJA 1950, s. 241, visar för det första, att man vid ett avtal, som innebär att själva arbetslönen understiger vad som är normalt, måste fordra en särskilt noggrann utredning om vad som förevarit vid avtalsslutandet. I ett dylikt fall är naturligtvis risken för att parterna försökt kringgå semesterlagen särskilt stor. Utredningen måste först och främst visa, att parterna verkligen har diskuterat frågan, så att inte semesterlönen har »avtalats bort» genom en klausul i ett kontraktsformulär som arbetstagaren inte närmare reflekterat över. Men diskussionen måste vidare ha förts så långt, att arbetstagaren blivit fullt medveten om att arbetslönen skulle bli osedvanligt låg och ändå uttryckligen funnit sig häri. I och för sig finns det givetvis intet hinder mot att enskilda parter, som inte är kollektivavtalsbundna, överenskommer om en särdeles låg lön.

Domen visar för det andra, att man kan fordra mindre utredning i sådana fall, då arbetslönen är en fullt godtagbar lön i förhållande till sedvanliga normer. Är provisionssatsen efter frådragande av

^{6a} $\frac{1}{13}$ av hela provisionen motsvarar en månads semester. Om provisionen utan semesterlön utgör 12 000 kr., så utgör ju semesterlönen för en månad 1 000 kr. 1 000 kr. är $\frac{1}{13}$ av den sammanlagda lönen, 13 000 kr.

semesterlönen fullt acceptabel, synes det vara tillräckligt att det visas, att parterna diskuterat frågan, så att arbetstagaren kunnat bilda sig en viss uppfattning om semesterlönens storlek i förhållande till arbetslönen.⁷ Man kan knappast fordra, att något bestämt belopp eller någon bestämd procentsats för semesterlönen anges. Parterna bör ju veta, att semesterlönen enligt lagen utgör ungefär 6 % av arbetslönen. Den exakta summan kan ju vid behov räknas fram, t. ex. genom att man specificerar de provisionsbelopp som sedermera utbetalas på arbetslön och semesterlön; härav framgår ju tydligt semesterlönens storlek.

b) Den andra huvudfrågan är, om det strider mot semesterlagen och dess grunder, att semesterlönen betalas successivt i förskott.

Sölvén och Geijer har velat besvara denna fråga nekande (se sid. 69 f.). Båda har hänvisat till uttrycket i § 3 st. 3 »under semester skall lön utgå», som enligt deras mening utesluter en successiv förskottsbetalning. Geijer har särskilt påpekat, att lagstiftarna torde ha avsett, att semesterlönen skall utbetalas i samband med semestern, för att lönebeloppet verkligen skall finnas tillgängligt vid semestern och utnyttjas till rekreation och vila. Enligt Sölvéns och Geijers uppfattning kan man tydligen i semesterlagen intolka en regel, som med tvingande verkan bestämmer betalningstiden för semesterlönen.

Enligt min mening bör frågan i princip besvaras jakande, så snart de förutsättningar som nämnts under a) är uppfyllda. Härför kan flera skäl anföras.

För det första kan varken lagmotiv eller lagtext sägas lägga några hinder i vägen för en förskottsbetalning. Lagstiftarna har uttryckligen avstått från att uppställa regler för när semesterlönen skall betalas.⁸ Det finns en bestämmelse om betalningstiden för semesterersättning⁹, men den avser blott den *sista* tidpunkt, då ersättningen skall betalas. Det kan då inte gärna vara avsett, att ersättningen inte skall få betalas *före* en viss tidpunkt. Med hänsyn till det anförda bör uttrycket »lön under semester» i § 3 st. 3 rimligen tolkas såsom »lön *för* semester», dvs. att lön skall belöpa på semestern (jfr sid. 93); härigenom utsägs ingenting om betalningstiden.

För det andra har rättspraxis i vissa fall förklarat förskottsbe-

⁷ Av handlingarna i Esseltemålet synes framgå, att den ifrågavarande klausulen icke varit föremål för någon diskussion mellan parterna vid avtalsslutandet.

⁸ Se bl. a. SOU 1944: 59, s. 193.

⁹ § 22.

talning tillåten. Klara positiva avgöranden föreligger i de s. k. feriefallen (sid. 68).¹ Visserligen var det här frågan om tidlön, men det är svårt att förstå, att det på denna punkt skall föreligga någon helt avgörande principiell skillnad mellan tidlön och t. ex. provision eller mellan arbete, som avbryts av ferier, och annat arbete. Motsatsvis framgår även av Esseltemålet (sid. 58) och NJA 1950, s. 241 (sid. 69), att förskottsbetalning kan vara tillåten i fall av resultatlön.

För det tredje talar även vissa ändamålssynpunkter för att förskottsbetalning skall vara tillåten. Det är ju utan vidare klart, att sådan förskottsbetalning är tillåten som består i successiv inbetalning till en semesterkassa.² Härigenom tillgodoses bl. a. behovet av att semestermedlen finns tillgängliga just i samband med semestern. En annan fördel för arbetstagaren är, att han med säkerhet får ut sin upplupna fordran på semestermedel, även om arbetsgivaren senare, t. ex. i samband med semesterns inträde, skulle bli insolvent. Men denna fördel ger varje förskottsbetalning av semestermedel. Är arbetsgivarens framtida betalningsförmåga oviss, är en förskottsbetalning av semesterlönen alltid en obestridlig fördel för arbetstagaren. Men tillåter man förskottsbetalning i sådana fall, måste man tillåta den i alla.

Det förhåller sig visserligen så, att en semesterlön, som betalas i förskott, ofta är förbrukad av den semesterberättigade, när den skall användas för semestern. Mot denna svaghet hos arbetstagare — likaväl som hos andra människor — har lagstiftarna emellertid inte velat inskrida. Sålunda avvisades i samband med tillkomsten av 1945 års semesterlag ett under lagstiftningens gång framlagt förslag om att arbetsgivaren skulle insätta semesterersättningen på ett särskilt postgirokonto.³ Under sådana förhållanden återstår väl blott, att parterna själva söker neutralisera den nämnda mänskliga svagheten genom att avtala t. ex. om att den i provisionen inkluderade semesterlönen skall insättas på ett särskilt, spärrat konto.

Slutsatsen blir, att ett avtal om att semesterlönen skall betalas successivt i förskott genom att inräknas i provisionen är giltigt, under förutsättning att relationen mellan semesterlön och arbetslön på sätt ovan under a) angivits är den i lagen föreskrivna.

¹ Ett ytterligare fall — som ävenledes avser tidlön — är ADD 1951: 29.

² Jfr t. ex. ADD 1949: 21.

³ Se härom Prop. 1945 nr 273, s. 48.

Om provision på direktorder och på annans order

Kap. 6 och 7 har behandlat problem som sammanhänger med *överkompensation*. I detta kapitel kommer turen till problem som sammanhänger med *överbetalning*. Den överbetalning det här gäller är sådan som uppkommer, när provision utgår för semestertid samtidigt med full semesterlön enligt § 14 st. 2 (se sid 103). När föreligger dylik överbetalning och hur skall den undanröjas?

Den provision som kan utgå för semestertid är sådan som inte är beräknad efter arbetstagarens eget arbetsresultat, dvs. provision på direktorder och på annans order (se sid. 94, 96 f.). Mest praktiskt torde vara att ta den ojämförligt vanligaste formen, direktorderprovision, till utgångspunkt för problembehandlingen. I den mån några särskilda problem uppkommer beträffande provision på annans order skall de tas upp för sig i slutet av kapitlet.

För att överbetalning skall föreligga, måste två förutsättningar vara uppfyllda. Den första är, att det verkligen är fråga om provision på direktorder. Hur man skall dra gränsen mellan direktorder, som *kan* belöpa på semestertid, och förmedlingsorder, som *inte kan* belöpa på semestertid, är ingalunda klart och måste därför först utredas. Den andra förutsättningen är, att direktorderprovisionen *överhuvudtaget* belöper på semestertiden. För att kunna konstatera överbetalningens storlek måste man också fastställa, *till vilken del* direktorderprovisionen belöper på semestertiden. Först därefter kan man diskutera, hur den överbetalning som sålunda kan ha uppkommit skall undanröjas.

Direktorder — förmedlingsorder.

En försäljare erhåller provision på alla order som kommer in till företaget från hans distrikt. Vilka är förmedlingsorder och vilka är direktorder? I anslutning till vad tidigare (sid. 96) har sagts återgår förmedlingsorder på en *bestämd* arbetsinsats från arbetstagarens sida. Direktorder återgår däremot inte på någon bestämd arbetsinsats utan i bästa fall på arbetstagarens arbete *i allmänhet*. Med en bestämd arbetsinsats menas en enskild insats, som direkt kan

utpekas såsom orsak till att en viss order har tillkommit. Problemet blir alltså att närmare utföra denna distinktion i den praktiska tillämpningen.

Vid lösandet av detta problem kan man lämpligen indela de order som inkommer från ett distrikt i följande fyra huvudtyper:

1) *Upptagna order*, dvs. order som insänds eller inlämnas till företaget av försäljaren. Dennes arbetsinsats kan vara påtaglig: bearbetning av kunden genom besök, brev, telefonpåringningar osv., men den kan också vara obetydlig, såsom i vissa fall då kunden själv tar initiativet till ordern. Oavsett arbetsinsatsens storlek torde man dock ha att räkna alla sådana order till förmedlingsorder; de återgår på en *bestämd* arbetsinsats från försäljarens sida.

2) *Efterorder*, dvs. order som kommer in direkt från kunden till företaget men som ändå står i samband med en bestämd tidigare arbetsinsats från försäljarens sida; termen efterorder används här i en något vidare betydelse än den vanliga. Ordern kan avse en ny kvantitet av en vara, på vilken försäljaren tidigare upptagit order. Kunden tog kanske till en början blott en mindre kvantitet på prov. Situationen kan också vara den, att försäljaren en gång bearbetat kunden utan att vid detta tillfälle få någon order. Först i efterhand, sedan kunden fått tid att tänka över saken, har bearbetningen lett till resultat. Även om arbetsinsatsen vid efterorder stundom kan vara skäligen ringa, torde dock även alla dessa order få räknas till förmedlingsorder; de återgår ju på en bestämd arbetsinsats från försäljarens sida.

3) *Övriga kundorder*, dvs. order som inkommer direkt till företaget från försäljarens kunder men som inte står i samband med någon bestämd arbetsinsats från försäljarens sida. Order av denna typ, som vanligen inte torde spela någon större roll i praktiken, kan bero på att företaget ordnat en annonskampanj för en ny vara, innan försäljaren hunnit att besöka sin kund, på att försäljaren försummat att intressera kunden för en viss vara osv. I den mån en order har samband med någon arbetsinsats från försäljarens sida, så är det med hans arbete i allmänhet hos kunden och inte med något bestämt arbete; försäljaren har skapat good will för företaget hos kunden, så att denne anlitar företaget även utan särskild uppmaning från försäljaren. En parallell är, att underordnade försäljare kan visa goda försäljningsresultat, om en försäljningschef, som är berättigad till provision på deras försäljningar, instruerar och över-

vakar dem på ett skickligt sätt i deras försäljningsverksamhet i allmänhet. I enlighet med den tidigare angivna gränsdragningsprincipen skall övriga kundorder räknas till direktorder.

4) *Icke-kunders order*, dvs. order som inkommer direkt till företaget från personer som icke är försäljarens kunder och som därför inte alls har bearbetats av honom. Här föreligger inte någon bestämd och sällan heller någon allmän arbetsinsats från försäljarens sida; i undantagsfall kan dock försäljarens verksamhet på en viss plats ha skapat good will för företaget och medverkat till att ordern tillkommit. Icke-kunders order kan utan vidare räknas till direktorder.

Min slutsats blir, att typ 1 och 2 är förmedlingsorder, typ 3 och 4 direktorder. Denna slutsats torde kunna förenas med HD:s ståndpunkt i Esseltemålet. Försäljaren Fransons provision utgick endast på order från kunder på hans kundlista, dvs. på order av typ 1—3. HovR:n (se sid. 54) förde alla order till förmedlingsorder och ville därför tydligen dra gränsen mellan typ 3 och typ 4. HD (se sid. 55) synes däremot ha förutsatt, att det kunde förekomma direktorder, när det heter i domen: »även om fall må hava förekommit där arbetsinsatsen, praktiskt sett, varit av ringa betydelse för inkomstens förvärvande...». De fall som åsyftas är troligen sådana som är att hänföra till typ 3.

Den distinktion mellan förmedlingsorder och direktorder som dragits upp kan sägas vara ganska klar från principiell synpunkt. Hur den skall tillämpas i praktiken är, som av de fyra målen framgår, högst oklart. Belysande är, att distinktionen mycket sällan torde utnyttjas som gränslinje mellan provisionsberättigade och icke provisionsberättigade order.¹ Att distinktionen inte kan tillämpas i praktiken beror på att företagens bokföring inte är lagd så, att man kan skilja ut order av typ 2 och order av typ 3 — och inte heller gärna *kan* läggas så, eftersom ett sådant särskiljande fordrar något slags gallupundersökning hos kunderna om deras och försäljarnas mellanhavanden. Det är alltså föga anmärkningsvärt, att ingen av arbetsgivarparterna i de fyra målen kunnat förebringa någon utredning om hur ordena fördelat sig på förmedlingsorder och direktorder. En sådan utredning är praktiskt taget ogenomförbar.

¹ Distinktionen synes emellertid ha utnyttjats i det avtal som förekom i rättsfallet UfR 1945, s. 1024 (se sid. 78).

Kan man då inte offra en princip, som är ogenomförbar i praktiken, och hålla sig till någon annan gräns mellan förmedlingsorder och direktorder? Skall man överhuvudtaget ha någon gräns, finns det i stort sett två andra alternativ, nämligen att dra gränsen mellan typ 1 och typ 2 och att dra den mellan typ 3 och typ 4.

Det första alternativet har antagits i dansk praxis (se sid. 75 f.), där man ju skiljer mellan upptagna order (typ 1) och indirekta order (typ 2—4). Denna distinktion används icke sällan för att skilja mellan provisionsberättigade och icke provisionsberättigade order och är otvivelaktigt i flertalet fall den som från bokföringens synpunkt är enklast. Det är ju inte svårt att skilja mellan order som kommit in med försäljarens namnunderskrift och andra order.

Av vissa andra skäl kan distinktionen dock vara mindre lämplig. Att försäljarna får provision på andra order än upptagna kan motiveras med — förutom det arbete, som de nedlägger på efterorder, och andra likartade skälighetssynpunkter — att man vill förhindra att försäljaren för att öka sin provisionsinkomst uppmanar kunderna att skicka alla order via honom eller att vänta med ordena, tills han kommer på besök nästa gång, istället för att skicka in ordena direkt till företaget. Sådana aktioner ligger varken i företagets eller kundens intresse.² Samma motivering kan åberopas mot att avskära försäljarna från semesterlön på efterorder: försäljarna skulle kunna bli benägna att rikta dylika uppmaningar till kunderna. I dansk rätt talas ju ofta om att försäljarna kan »placera» ordena utanför semestertiden (se t. ex. sid. 78, 80). Till dessa praktiska betänkligheter kommer givetvis den principiella, att efterorderna återgår på ett bestämt arbete av försäljaren, som ofta kan vara lika kvalificerat som arbetet bakom en förmedlingsorder. Det första alternativet är därför knappast att rekommendera till införande i svensk rätt.

Det andra alternativet var att dra gränsen mellan typ 3 och typ 4, dvs. på sätt HovR:n i Esseltemålet tänkt sig. En dylik gränsdragning kan givetvis sägas vara praktisk i sådana fall, då företagen har kundlistor. Har ett företag kundlista, så är väl provisionen begränsad till typ 1—3, och man behöver alltså inte alls bekymra sig om att skilja mellan förmedlingsorder och direktorder. Förekommer inte kundlista — och detta gäller väl flertalet företag — så är gränsen mellan typ 3 och 4 ungefär lika svår att dra i praktiken

² Jfr Melin, s. 81 f.

som gränsen mellan typ 2 och typ 3. Från principiell synpunkt har den senare gränsen företräde. Från ekonomisk synpunkt är det tämligen likgiltigt, vilken av de båda gränserna man väljer, eftersom övriga kundorder i regel torde representera en obetydlig del av ordena.

Resultatet av den sist förda diskussionen kan uttryckas så, att den i anslutning till HD i Esseltemålet angivna distinktionen har det principiella företrädet framför övriga distinktioner. Dessa andra distinktioner har visserligen vissa fördelar från praktisk synpunkt men knappast tillräckligt stora, för att det skall finnas anledning att lämna den principiellt mest tillfredsställande distinktionen åt sitt öde. Gränsen mellan förmedlingsorder och direktorder bör alltså dras mellan efterorder och övriga kundorder, dvs. mellan typ 2 och typ 3.

En utredning om hur ordena fördelar sig på förmedlingsorder och direktorder med utgångspunkt från den här antagna distinktion är, såsom nyss påpekats, praktiskt taget ogenomförbar — i varje fall om man verkligen vill komma fram till ett korrekt resultat som inte ger upphov till alltför många tvister mellan parterna. Enligt den regel om bevisskyldigheten som allmänt antagits av domstolarna (jfr sid. 54) måste arbetsgivaren styrka, att och i vilken omfattning direktorder förekommit. Det beviskrav som härigenom ställs på arbetsgivaren kan han i verkligheten sällan uppfylla på annat sätt än att han kan peka på någon tidigare överenskommelse mellan parterna om denna fördelning. I viss utsträckning har parterna också begagnat en dylik utväg (jfr sid. 72). Man överenskommer i avtal om en schablonmässig fördelning, t. ex. att 25 % av all till året hänförlig provision skall anses återgå på direktorder. Ett sådant avtal kan ge en ganska enkel lösning på problemet vilken i den praktiska tillämpningen inte bör bereda några större svårigheter.

Fråga är emellertid, i vad mån dylika överenskommelser är giltiga. Har överenskommelsen tillkommit i kollektivavtalets form enligt § 14 st. 4, är den givetvis giltig. Ingenting hindrar att parterna sluter kollektivavtal om just denna fråga utan att fördenskull reglera anställningsförhållandena i övrigt kollektivt.

Man torde dock få räkna med att de flesta överenskommelser av denna art endast kommer att ta formen av personliga avtal, även om de någon gång kan tillkomma med underhandsgodkännande av försäljarens huvudorganisation. Kan de anses vara giltiga, även om

försäljarna senare skulle vilja göra gällande att de är ogiltiga såsom stridande mot den tvingande regeln i § 2 st. 1?

Enligt min mening finns det alldeles särskilt starka skäl för att enskilda parter skall ha möjlighet att sluta giltiga avtal om sådana förhållanden som inte är möjliga att reglera på annat sätt. En parallell till fördelningen mellan förmedlingsorder och direktorder är fördelningen av ett lönebelopp mellan arbetslön, som skall tas med vid beräkning av semesterlön, och särskilda kostnader, som enligt § 14 st. 3 inte skall tas med vid en sådan beräkning. För det senare fallet rekommenderades parterna av departementschefen 1938 att i förväg överenskomma om hur uppdelningen skulle ske.³ Denna rekommendation torde täcka även det här behandlade fallet. Är den avtalsmässiga fördelningen mellan förmedlingsorder och direktorder inte gjord på ett uppenbart oskäligt sätt, måste överenskommelsen rimligen stå fast; det är här inte fråga om någon avvikelse från semesterlagens beräkningsregler av den art som i § 14 st. 4 avses. För att avtalet skall bli ogiltigt måste arbetstagaren i varje fall prestera stark motbevisning, och sådan torde inte vara lätt att åstadkomma.

Kan parterna i förväg överenskomma om fördelningen, kan de givetvis också överenskomma härom vid den tidpunkt, då semesterlönen för ett visst år skall uträknas. En sådan överenskommelse i efterhand torde dock i praktiken ofta vara svårare att åstadkomma än en förhandsöverenskommelse.

I vad mån belöper direktorderprovision på semestertid?

Sedan man fastställt hur man skall skilja mellan direktorder och förmedlingsorder blir frågan, om direktorderprovisionen överhuvudtaget belöper på semestertiden och — vid ett jakande svar — till vilken del.

Jag har redan tidigare (sid. 97) kommit till slutsatsen, att direktorderprovisionen i normala fall belöper på hela anställningstiden utan avseende på om tiden utgör arbetstid eller semestertid. För en annan lösning måste det föreligga en uttrycklig avtalsbestämmelse eller annat likartat förhållande. Denna fråga behöver inte ytterligare beröras.

Vad som här skall tas upp är blott frågan, *till vilken del* direktorderprovisionen belöper på semestertid.

³ Prop. 1938 nr 286, s. 189. Jfr även s. 190 samt Holmström, s. 129.

Det gäller att finna en princip, efter vilken man har att anknyta direktorderprovisionen till någon viss tid inom eller utom semester-tiden. Man kan inte, som vid förmedlingsorderprovision, anknyta till något bestämt arbete, eftersom direktorderprovisionen inte avser att betala något sådant arbete. En princip är den i dansk rätt använda, nämligen att man anknyter direktorderprovisionen till den tid, då de provisionsgrundande ordena inkommer (jfr sid. 74 f.). En annan lösning, som ligger nära till hands, är att anknyta direktorderprovisionen till den tidpunkt då rätt till provision inträder.

Det avgörande för svensk rätts del måste bli, hur parterna har utformat det avtal om fördelningen mellan direktorder och förmedlingsorder som i regel behövs för att överbetalning vid direktorder överhuvudtaget skall beaktas.

Man kan tänka sig, att avtalet utformats så, att en viss del av all provision, som gottskrivs försäljaren under semestertiden, eller av all provision på order, som inkommer under semestertiden, skall anses härröra från direktorder. Den naturliga utformningen är dock, att en viss del av all till ett år hänförlig provision skall anses emana från direktorder (jfr sid. 72 och 144). Härigenom blir direktorderprovisionen att betrakta som ett »årshonorar» (jfr sid. 97), vilket får anses belöpa jämnt på årets olika tidsenheter. Med en månads semester belöper alltså $\frac{1}{12}$ av all direktorderprovision på semestertiden. Ett sådant betraktelsesätt är naturligt framförallt därför, att direktorderprovisionen utgör betalning för arbetstagarens arbete i allmänhet — på liknande sätt som en vanlig tidlön; likaväl som den vanliga tidlönen bör direktorderprovisionen fördelas jämnt över året. Som senare (sid. 150 f.) skall visas, ger detta betraktelsesätt också ett stöd för att den i rättspraxis antagna metoden att beräkna semesterlönen praktiskt sett inte innebär ett brott mot semesterlagens grunder.

Tidpunkten då ordena inkommer eller då rätt till provision inträder spelar dock en roll i sammanhanget, nämligen när man skall avgöra vilken provision som är *hänförlig* till ett visst år eller sådan del av år, för vilken semesterersättning särskilt skall beräknas; när anställningen upphör under året skall ju semesterersättning beräknas för tiden från årets början till anställningens upphörande (jfr sid. 13 n. 2). Vid fördelning av provisionen på de båda nämnda tidsenheterna torde det avgörande vara, hur det enligt anställningsavtalet förhåller sig med försäljarens rätt till — ännu ej utbetalad

— provision på order som på något sätt anknyter till tiden före anställningstidens utgång. Denna fråga är enligt ett förslag i »vägledningen»⁴ löst på följande sätt:

»Av representanten före avtalstidens utgång upptagna order medföra för honom rätt till provision enligt bestämmelserna i § 9 ovan, även om denna rätt enligt nämnda paragraf inträder först efter kontraktets upphörande.»

Enligt denna kontraktsbestämmelse skall försäljaren tydligen efter anställningstidens utgång få uppbära provision

- 1) på alla *upptagna order* som han anskaffat före anställningstidens utgång,
- 2) på *efterorder* och *direktorder*, beträffande vilka rätt till provision inträtt före anställningstidens utgång.

Den provision som skall medtas vid beräkning av semesterersättning för löpande år får alltså framåt i tiden avgränsas med ledning av den citerade bestämmelsen. Avgränsningen bakåt i tiden, dvs. mot provision som är hänförlig till föregående år, kan gärna inte företas efter någon annan princip. Är frågan om försäljarens rätt att uppbära provision efter anställningstidens utgång reglerad på annat sätt genom avtalet, blir denna reglering gällande även för avgränsningen av ett års provision från ett annat års.

Hur skall överbetalning vid direktorderprovision undanröjas?

Om en försäljare får semesterlön, beräknad på genomsnittsinkomsten av direktorderprovision under kvalifikationsåret, och dessutom löpande direktorderprovision för semestertiden, så uppstår ju överbetalning. Har man genom avtal uppskattat, hur stor del av all provision som får anses falla på direktorderprovisionen, så föreligger vidare förutsättningar för att överbetalningen skall kunna undanröjas. Hur skall detta undanröjande ske?

Av det föregående framgår, att tre olika metoder har föreslagits. Vid behandlingen av dessa får man hålla sär semesterlön och semesterersättning; vad som i detta avsnitt sägs om semesterlön, gäller inte om semesterersättning.

Jag börjar med den »tidlönsmetod» som bl. a. har antagits av HD-majoriteten i Esseltemålet (se sid. 47 f.) och som torde få sägas vara rättspraxis' nuvarande ståndpunkt. Enligt denna metod be-

⁴ § 13 st. 3 (förslag I).

handlas direktorderprovision vid beräkning av *semesterlön* på samma sätt som en tidlön enligt § 14 st. 1 — utan att den fördenskull anses vara en tidlön i egentlig mening. Semesterlönen är sålunda identisk med den del av direktorderprovisionen som belöper på semestertiden. En konsekvens härav blir, att kvalifikationsårets direktorderprovision — för vilken semesterlön redan utgått — måste avskiljas från förmedlingsorderprovisionen, innan semesterlön på den senare provisionen beräknas enligt § 14 st. 2. Inkomsten av all provision minskas exempelvis med överenskomna 25 %, och återstoden får utgöra underlag för semesterlönen.

»Tidlönsmetoden» står, som tidigare (sid. 104) påpekats, inte i god överensstämmelse med en strikt tillämpning av semesterlagen. Vid en sådan tillämpning bör istället den »avräkningsmetod» komma till användning som har antagits av JR G. Lind i Esseltemålet (sid. 49), av minoriteten i Båtmansmålet (sid. 27 f.) och synbarligen även av parterna i Chokladmålet (sid. 40).⁵ Semesterlönen bör härvid beräknas på följande sätt (jfr sid. 103 f.). Eftersom direktorderprovision, av lagtexten att döma, utgör en löneform enligt § 14 st. 2, skall försäljaren i semesterlön uppbära ett belopp motsvarande genomsnittsinkomsten av direktorderprovision för kvalifikationsåret. Härvid bör emellertid iakttas, att genomsnittsinkomsten endast skall beräknas på inkomsten under de dagar, då försäljaren utfört arbete för arbetsgivarens räkning; semesterlön skall inte medtas. Inkomsten av direktorderprovision skall därför minskas med den del som belöpt på semestertiden. Antar man, att direktorderprovisionen belöper jämnt på årets olika tidsenheter (jfr sid. 146), att den är uppskattad till 25 % av all provision och att semestern utgör en månad, skall $\frac{1}{12}$ av 25 % av all provisionsinkomst under kvalifikationsåret avskiljas. På återstoden av inkomsten kan sedan ett för förmedlingsorder- och direktorderprovision gemensamt semesterlönsbelopp beräknas.

Mer än ett sålunda beräknat belopp skall försäljaren inte uppbära för semestern. Ett belopp motsvarande den direktorderprovision som belöper på semestertiden under semesteråret får därför avdras. Det belopp som skall avdras kan emellertid inte bestämmas förrän se-

⁵ En enhetlig linje, som torde kunna sammanställas med domstolens sammanfattning i de tre målen, kan iakttas. Den sträcker sig från Båtmansmålets minoritetsvotum, som dikterades av Hagander, över Chokladmålet, i vilket bl. a. Hagander och Lind dömde, till Linds votum i Esseltemålet.

nare. Antas direktorderprovisionen belöpa jämnt på årets olika tidsenheter, kan beloppet inte bestämmas, förrän semesteråret gått tillända. Arbetsgivaren torde vara tvungen att i samband med semester tiden utbetala hela det enligt § 14 st. 2 beräknade beloppet för att sedermera, t. ex. vid årets slut, avräkna det belopp, vartill direktorderprovisionen för semestertiden kan bestämmas. I och för sig är det likgiltigt, vilket förfarande han väljer, blott beloppet blir det rätta och står till försäljarens förfogande i samband med semestern.

En tredje metod förekommer som ett alternativ i dansk rätt. Den går ut på att direktorderprovisionen för semestertiden under semesteråret betraktas som full semesterlön på all provision (se sid. 74 f.). Som förut påpekats är denna metod inte möjlig att använda i svensk rätt annat än efter särskilda avtalsdispositioner (jfr sid. 116 f. samt sid. 124 f., 132 f.). Man kan behandla direktorderprovision som i vissa hänseenden jämförlig med tidlön, men det är uteslutet att behandla förmedlingsorderprovision på samma sätt.

Hittills har det endast varit tal om semesterlön. Hur skall *semesterersättning* beräknas? I princip skall den enligt § 20 bestämmas efter samma grunder som semesterlönen. Tydligt är, att detta inte är möjligt, om man vid beräkning av semesterlön tillämpar »tidlönsmetoden». Direktorderprovisionen kan inte förutberäknas till ett bestämt belopp per tidsenhet, och under sådana förhållanden har man inte för semesterersättningens del något annat alternativ än att tillämpa genomsnittsprincipen (jfr sid. 106). Vidare är att märka, att det vid semesterersättning inte kan vara fråga om att undanröja någon överbetalning. Situationen är ju inte den, att försäljaren får semesterlön enligt § 14 st. 2 på direktorderprovisionen samtidigt med att löpande direktorderprovision utgår för semestertiden. Något avräkningsförfarande blir därför inte heller aktuellt.

Slutsatsen blir, att semesterersättning får beräknas på vanligt sätt enligt § 14 st. 2. När ersättning beräknas för kvalifikationsåret, skall alltså inkomsten av direktorderprovision, minskad med den del som belöpt på semestertiden, utgöra underlaget för beräkningen. När ersättning skall beräknas för löpande år — då ju ingen semesterlön finns att avdra — skall all inkomst av direktorderprovision utgöra underlaget. Någon annan beräkningsgrund har inte ifrågasatts. I Båtmansmålet reserverade sig majoriteten för att semesterersättningen kunde vara att beräkna på annat sätt än semesterlönen (sid. 27). I övrigt har frågan inte blivit uppmärksammas av de svenska

domstolarna. Den här angivna beräkningsgrunden har antagits av Geijer och synes ha tillämpats i ett par fall av arbetsgivarna i de fyra målen (se sid. 58 och 60). Även i dansk rätt anses en liknande beräkning skola ske vid anställningens upphörande (se sid. 77). Det är alltså tydligt, att semesterersättningen är att beräkna på samma sätt, vilken av de tre metoderna för semesterlönens beräkning man än använder.

Den i rättspraxis antagna »tidlönsmetoden» för beräkning av semesterlönen står som sagt inte i god överensstämmelse med en strikt tillämpning av semesterlagen. Direktorderprovision är inte en löneform som kan föras in under de löneformer som nämns i § 14 st. 1. Man kan inte heller av semesterlagen utläsa, att det finns löneformer, där semesterersättningen skall beräknas efter andra grunder än semesterlönen.

Varför har man då i praxis antagit ett dylikt avsteg från lagtexten? Semesterlagen brukar ju eljest tolkas ganska formellt. Utgångspunkten torde ha varit, att »tidlönsmetoden» är så mycket enklare att tillämpa i praktiken än »avräkningsmetoden». Enligt den senare metoden måste man ju ge med ena handen vid tiden kring semestern för att senare ta tillbaka en del med den andra. Ett sådant system verkar varken enkelt eller ändamålsenligt.

Bortsett från denna rent praktiska synpunkt kan till stöd för »tidlönsmetoden» anföras, att det är möjligt att tillämpa sammalönsprincipen vid beräkning av semesterlön på samma sätt som vid tidlön, om man blott lämnar utan avseende, att semesterlönens storlek inte kan beräknas vid semesterns inträde (jfr sid. 106); man kan därför i detta fall låta lagens huvudtanke, sammalönsprincipen, fälla utslaget (jfr sid. 115). Direktorderprovisionen kan vidare sägas inta en ställning liknande vissa andra förmåner, vilka kan utgå på samma sätt för arbetstid och semestertid och, när så sker, inte skall beaktas vid beräkning av genomsnittsinkomsten för kvalifikationsåret. Jag syftar på förmånen av fri bostad samt förmånen av fri kost (jfr sid. 12). Slutligen kan anföras, att man enligt »tidlönsmetoden» vinner en förenkling av beräkningen utan någon nämnvärd avvikelse från vad som skulle ha blivit resultatet enligt »avräkningsmetoden», ehuru blott under en förutsättning, nämligen att man accepterar det här anlagda betraktelsesättet, att direktorderprovisionen belöper jämnt på årets olika tidsenheter. Den avvikelse som uppkommer

•

hänför sig därvid blott till den förut (sid. 100) omtalade »årsförskjutningen». Det blir ju semesterårets och inte kvalifikationsårets inkomst som blir avgörande⁶, men på längre sikt spelar detta ingen nämnvärd roll. När lönen belöper jämnt på årets olika delar, är det inte som eljest av betydelse, vilken månadsinkomst av direktorderprovision som kommer att ingå i semesterlönen.

Under alla förhållanden har detta avsteg från lagtexten på ett mycket klart sätt godkänts av både lagstiftare och domare. »Tidlönsmetoden» användes första gången i ett fall utanför provisionsområdet, nämligen för den lön efter företagets bruttointäkt som förekom i Båtmansmålet (sid. 26). Andra gången förordades »tidlönsmetoden» — för sportler — av andra lagutskottet 1945 och i åtföljande riksdagsuttalanden (se sid. 24—26). Lagutskottet uttalade sig visserligen blott om sådana fall, då löpande år var kvalifikationstid. Detta torde dock ha berott på att den skrivelse som var upphovet till uttalandet avsåg fall, då kvalifikationstiden var förskjuten. Någan motsvarande förskjutning förekom inte i Båtmansmålet, till vilket ju lagutskottet hänvisade. Slutligen har vi HD-majoritetens ståndpunktstagande i Esseltemålet, efter vilket parterna i stor utsträckning torde ha inrättat sig.

Med hänsyn till den formella tolkning av semesterlagen som torde vara nödvändig (jfr sid. 117 f.) bör man vid en framtida revision av semesterlagen införa en särregel, liknande den som finns i den norska semesterlagen (sid. 82). Härigenom markeras den avvikelse från en strikt tillämpning av lagtexten som det ju är fråga om. En sådan ny regel bör givetvis inte begränsas till provision utan avse all resultatlön.⁷

Om provision på annans order.

Med direktorderprovision avses här blott provision på sådana order som ingått direkt till företaget utan någon försäljares medverkan. Provision oberoende av eget arbetsresultat kan därför före-

⁶ I detta sammanhang kan anmärkas, att en ändring i det avtalsvis bestämda förhållandet mellan direktorderprovision och förmedlingsorderprovision inte slår igenom förrän påföljande år. Om procentsatsen för direktorder ändras från 25 % till 30 %, skall man under det år, då ändringen träder i kraft, räkna med 25 %. Under kvalifikationsåret, som är avgörande vid beräkningen av semesterlönen enligt § 14 st. 2, var ju fördelningen mellan förmedlingsorder och direktorder fortfarande 75 %—25 %.

⁷ Jfr även Ulsamer, s. 61.

komma även i form av provision på annans, t. ex. underordnads order. Härvid bör skiljas mellan två typer, nämligen provision som utgår kontinuerligt för såväl arbetstid som semesterlid, och provision som endast utgår för semesterlid.

Den första typen bör, såsom Geijer antagit (se sid. 67), följa samma regler som direktorderprovisionen.⁸ Geijer menar, att orättvisor kan uppstå, då någon särskilt beräknad semesterlön inte utgår, t. ex. då en butik är stängd under semestern eller då den underordnade har semester samtidigt som den överordnade. För sådana fall rekommenderar han överenskommelser om tillämpning av avräkningsmetoden. Antar man emellertid, att provisionen belöper jämnt på året, är det här inte fråga om något annat än att utbetalningen sker ojämnt. En sådan ojämnhet kan botas t. ex. genom avtal om jämna betalningsterminer. Avtalsvis kan man givetvis också stadga om att provisionen inte skall belöpa på semesterlid, varav följer, att särskild semesterlön enligt § 14 st. 2 skall utgå.

Den andra typen av provision på annans order — vid vilken provisionen utgår blott för semestertiden — kan däremot inte följa reglerna för direktorderprovision. Ett praktiskt exempel är, att en ordinarie försäljare, vars arbete under semestern övertas av annan, t. ex. en s. k. juniorförsäljare, får provision på de order som ersättaren anskaffar. Såvitt jag förstår måste det vara bl. a. ett sådant fall som JR Alsén åsyftar i sitt votum i Esseltemålet (sid. 48).

Varför kan denna typ av provision inte följa reglerna för direktorderprovision? Provisionen avser ju att ersätta förmedlingsorderprovision. Vad som skulle ha utgått i förmedlingsorderprovision, om den ordinarie försäljaren arbetat under semestern, kan dock inte med säkerhet avgöras. Det är därför tänkbart, att provisionen på ersättarens order understiger inkomstbortfallet — utom möjligen då ersättaren är skickligare yrkesman än den ordinarie försäljaren. Men att göra en bedömning av ersättarens skicklighet i varje enskilt fall synes vara olämpligt och kan leda till onödiga tvister. När således någon säkerhet inte finns för att den semesterande försäljaren får samma lön som om han varit i arbete, kan man inte tillämpa »tidlönsmetoden». Det kan ju inte vara tillåtet att göra ett arrangemang, varigenom lönen för semestern kan bli lägre än vad som följer såväl av genomsnittsprincipen som av sammalönsprincipen.

⁸ Ofta behövs dock inte provisionen skiljas från annan provision genom en avtalsmässig uppskattning.

I detta fall bör man istället tillämpa »avräkningsmetoden». Ett sådant förfarande underlättas av att provisionen får anses helt och hållet belöpa på semestertiden och lätt kan avgränsas från annan provision. En annan sak är, att det särskilda arrangemanget med provision till den ordinarie försäljaren på ersättarens order är tämligen onödigt. Vare sig det vidtas eller ej, blir semesterlönen densamma.

Sammanfattning av slutsatserna

För att med fördel kunna diskutera de problem som sammanhänger med semesterlönens beräkning vid provision måste man till en början precisera begreppen semesterlön och arbetslön. *Semesterlön* är all lön som belöper på (utgår för) tid, då semester pågår («semestertid»). *Arbetslön* är all lön som belöper på tid, då arbete utförs («arbets-tid»).

Att *all* lön som belöper på semestertid är semesterlön innebär bl. a., att semesterlön innefattar även sådan lön, som enligt § 14 st. 1 beräknas till samma belopp som den vanliga arbetslönen, och vidare varje avtalad lön, som belöper på semestern — och inte blott sådan lön som vid sidan om avtalet utgår med stöd av semesterlagen.

Att semesterlön är sådan lön som *belöper på* semestertid och arbetslön sådan lön som *belöper på* arbetstid, innebär följande. En arbetslön utgör betalning för ett visst arbete, som arbetstagaren utfört. På denna grund kan varje arbetslön anknytas till ett arbete. En semesterlön avser att »betala» semestern och kan därför på liknande sätt anknytas till semestern. När lönen anknyter till visst arbete eller till semester, så anknyter den samtidigt till tiden för detta arbete eller till tiden för semestern. Det är denna anknytning till arbetstid eller semestertid som avses, när man talar om att en lön belöper på arbetstid eller semestertid.

Från den tid, på vilken lönen belöper, får man noga skilja vissa andra tider, främst den tid, vid vilken lönen skall betalas eller på något sätt blir beredd för betalning. Ett provisionsbelopp kan således vara anknutet till semestertid, därför att ordern inkommit, rätten till beloppet inträtt eller utbetalning av beloppet skett under denna tid. Beloppet belöper ändå på arbetstid — och är alltså arbetslön — därför att det ytterst anknyter till tiden för ett dessförinnan fullgjort arbete. Denna skillnad måste även iakttas, när man tolkar ett uttryck sådant som »lön under semester» i semesterlagen § 3 st. 3. Lagens uttryck torde innebära, att lön skall utgå *för* semestern, dvs. belöpa på semestern, medan det inte säger någonting om betalningstiden.

Om ett belopp skall anknytas till semestertid eller arbetstid vållar i vissa fall svårigheter. Härvid får man behandla olika löneformer var för sig. Bland dessa märks först de två för semesterlagstiftningen centrala löneformerna tidlön och »resultatlön». *Tidlön* är lön som beräknas för viss tidsenhet utan att beloppets storlek påverkas av arbetsresultatet eller något annat resultat under denna tidsenhet. *Resultatlön* är lön som beräknas efter resultat av något slag utan att beloppets storlek påverkas av den tid som åtgår för att resultatet skall nås. Ifråga om resultatlön får man skilja mellan två former. Vid den vanliga formen är lönen beräknad efter arbetstagarens eget arbetsresultat; ett exempel utgör *förmedlingsorderprovision*. Vid den andra formen är lönen inte beräknad efter arbetstagarens eget arbetsresultat utan efter något annat resultat; hit hör *direktorderprovision* och *provision på annans order*. Framställningen berör främst de tre löneformerna tidlön, förmedlingsorderprovision och direktorderprovision.

Vid tidlön uppstår sällan några svårigheter att avgöra om ett belopp utgör arbetslön eller semesterlön. I regel belöper tidlönen med samma belopp per tidsenhet hela året igenom, oavsett om arbete eller semester pågår. Lönen belöper då på arbetstid och semestertid i proportion till dessas längd.

Vid förmedlingsorderprovision belöper lönen på tiden då ett arbetsresultat har nåtts. Med hänsyn härtill kan provisionen normalt inte belöpa på semestertiden, ty härunder kan det i princip inte förekomma något arbetsresultat, efter vilket lönen kan beräknas. All förmedlingsorderprovision utgör alltså i princip arbetslön.

Det enda problem av större praktisk betydelse som uppkommer vid tidlön och förmedlingsorderprovision är, i vad mån speciella avtal om semesterlönens successiva inräknande i den vanliga arbetslönen är giltiga (se nedan).

Vid direktorderprovision kan lönen inte anknyta till någon bestämd arbetsinsats från arbetstagarens sida. Den utgör istället betalning för arbetstagarens arbete *i allmänhet*. Härvid belöper den normalt på hela anställningstiden utan avseende på om tiden utgör arbetstid eller semestertid. Den utgör alltså på en gång arbetslön och semesterlön och blir att betrakta som ett »årshonorar».

Vad som gäller om direktorderprovision gäller även om provision på t. ex. underordnads order eller i liknande fall, då provision på annans order utgår året runt. Provision som utgår till en semest-

rande försäljare på order som en semestervikarie upptagit belöper blott på semestertiden. Ett annat problem är, till vilken del direkt-orderprovisionen belöper på semestertiden (se nedan).

Enligt semesterlagen § 14 kan semesterlönen beräknas efter två principer.

Genomsnittsprincipen präglar § 14 st. 2, som stadgar att arbetstagaren för varje semesterdag skall uppbära en lön motsvarande den på visst sätt bestämda genomsnittliga dagsinkomsten under kvalifikationsåret. Semesterlönen uppgår härvid till ett fixt belopp, ungefär 6 % av arbetslönen för kvalifikationsåret.

Den i § 14 st. 1 uttryckta *sammalönsprincipen* bygger på tanken, att arbetstagaren skall åtnjuta samma lön under semestern som om han varit i arbete. Semesterlönen kommer härvid ofta att uppgå till en växlande procentuell del av arbetslönen för kvalifikationsåret.

De båda principerna går till beräkningssättet i sär på två punkter. Den ena är, att enligt genomsnittsprincipen kvalifikationsårets, enligt sammalönsprincipen semesterårets löneförhållanden blir avgörande. Den andra är, att vid genomsnittsprincipen semesterlönens storlek präglas av genomsnittsinkomsten under ett år, vid sammalönsprincipen av arbetsinkomsten för just den tid av året, då semestern inträffar.

Den första punkten har ingen större praktisk betydelse. Det uppstår blott en »årsförskjutning»: med sammalönsprincipen slår en förändring av arbetslönen igenom samma år den inträffar, med genomsnittsprincipen först året därefter. På lång sikt kan det ske en ungefärlig utjämning mellan de båda principernas resultat.

Den andra punkten spelar däremot en stor praktisk roll i de fall då arbetslönen normalt växlar under olika tider av året och framförallt, då växlingen, såsom ofta vid provision, är betydande. Vid semester under en dödsäsong — dit semestern naturligt nog i regel förläggs — blir semesterlönen enligt genomsnittsprincipen densamma som under vilken annan tid av året som helst, enligt sammalönsprincipen däremot mycket lägre än eljest. Följden blir, om man strikt tillämpar regeln i § 14 st. 2, att alla provisionsavlönade med dödsäsong och semester under sommaren ständigt uppbär en högre lön för semestern än om de under samma tid varit i arbete. Från sammalönsprincipens synpunkt uppnår de alltså vad man kan kalla en *ständig överkompensation*.

Från överkompensation får man skilja vad HD i Esseltemålet har kallat »dubbelkompensation» och som här skall kallas *överbetalning*. Överkompensation innebär, att semesterlön, beräknad enligt § 14 st. 2, kan utgå med ett belopp som ger mer än full kompensation för inkomstbortfallet under semestern, beroende på att den beräknade inkomsten för semestern ligger under genomsnittet för året. Överkompensationen uppkommer inom lagens ram såsom en följd av »lagtekniken». Överbetalning innebär däremot, att semesterlönen utgår med ett högre belopp än vad § 14 st. 1 eller st. 2 för varje särskilt fall kan stadga. Varje överbetalning, hur liten den än må vara, faller i princip utanför lagens ram.

Ett exempel är följande. En försäljare som har provision på alla order från sitt distrikt erhåller ett belopp beräknat på genomsnittsinkomsten av *all* provision under kvalifikationsåret. Härigenom har han fått just det belopp som han med tillämpning av § 14 st. 2 skall ha. Men om han därutöver erhåller den direktorderprovision som får anses belöpa på semestertiden, har han sammanlagt fått mera »lön under semester» än vad lagen stadgar. Här har alltså en överbetalning skett (se vidare nedan). En sådan överbetalning kan undanröjas genom en enkel hänvisning till lagen själv, till § 14 st. 2 (om en modifikation, som genomförts i rättspraxis se nedan). Man behöver alltså inte åberopa föredragande statsrådets uttalande år 1945 eller lagstiftningens grunder utan blott lagen själv.

En del av den oklarhet som otvivelaktigt vilar över domsluten i de fyra målen torde bero på att två distinktioner inte klart dragits upp. Den ena är distinktionen mellan den tid, på vilken lönen belöper, och den tid, vid vilken lönen skall betalas eller blir beredd för betalning. Den andra är distinktionen mellan överkompensation och överbetalning.

Att överbetalningen kan undanröjas är alltså klart. Men i vad mån är det möjligt att undgå den ständiga överkompensationen? Den leder uppenbarligen till olämpliga konsekvenser, t. ex. att arbetstagarkategorier i samma löneläge får högre eller lägre semesterlön allt efter den löneform, med vilken de händelsevis är utrustade. Problemet skulle ha varit ur världen, om semesterlönen hade kunnat beräknas efter blott endera av de två principer som nu används i semesterlagen.

Att man har två beräkningssätt i lagen kan emellertid tillfullo

förklaras därav, att vart och ett av dessa är överlägset inom sitt naturliga tillämpningsområde, sammalönsprincipen ifråga om enkelhet och lättfattlighet, genomsnittsprincipen ifråga om förmåga att förebygga tvister mellan parterna.

Sammalönsprincipens naturliga tillämpningsområde är tidlön, där inkomstbortfallet för semestern »med säkerhet» kan fastställas. Så fort man kommer till en lön, där inkomstbortfallet inte kan fastställas på detta sätt, t. ex. förmedlingsorderprovision, så kan principen ge upphov till ständiga tvister mellan parterna om vad arbetstagaren skulle ha förtjänat, om han under semestern varit i arbete. Sådan lön utgör istället det naturliga tillämpningsområdet för genomsnittsprincipen, enligt vilken man faller tillbaka på ett belopp som i princip alltid kan fastställas, nämligen lönebeloppet för en redan passerad, med semestertiden jämförlig period. Man skulle visserligen kunna tillämpa genomsnittsprincipen även vid tidlön enligt § 14 st. 1. Detta är emellertid olämpligt, eftersom man i onödan skulle betunga parterna med besvärliga uträkningar eller särskilda arrangemang av bokföringsmässig art, vilka inte behövs vid en tillämpning av sammalönsprincipen, där man blott låter den vanliga lönen löpa under semestern.

Vad som gäller för tidlön gäller till en del även för direktorderprovision och liknande löneformer. Man måste dock för att kunna bestämma den del av direktorderprovisionen som utgör semesterlön avvakta semesterperiodens utgång och kanske även semesterårets utgång. Direktorderprovisionen kan alltså inte som tidlön bestämmas i förväg, dvs. innan en semesterperiod börjar eller utan att en bestämd semesterperiod läggs ut. Denna olikhet spelar ingen större praktisk roll, när lön för semester skall beräknas. När ingen särskild semesterperiod läggs ut, dvs. vid semesterersättning, har olikheten däremot en avgörande betydelse. Semesterersättningen kan ju inte bestämmas med säkerhet på samma sätt som semesterlönen, när det inte finns någon semesterperiod, vars resultat kan avvaktas.

Sammalönsprincipen passar alltså tämligen väl för direktorderprovision vid beräkning av semesterlön men inte vid beräkning av semesterersättning.

Även om vi har två beräkningssätt med var sitt tillämpningsområde, kan det givetvis tänkas gränsfall, där man skulle kunna tillämpa den ena eller den andra principen utan att avgörande olägen-

heter behövde uppkomma. Kan man på denna väg komma fram till att sammalönsprincipen kan tillämpas, så att överkompensation undgås? Härför fordras i första hand, att sammalönsprincipen kan sägas vara lagens huvudtanke, som i tveksamma fall har företräde framför genomsnittsprincipen. Härom torde man inte kunna vara i tvivelsmål, även om vissa uttalanden i motsatt riktning har förekommit.

En annan sak är, i vilken utsträckning lagens huvudtanke skall beaktas vid lagens tolkning. Enligt en åsikt skall stor hänsyn tas till huvudtanken. Denna åsikt har av ordalagen att döma ett starkt stöd i föredragande statsrådets yttrande år 1945. Yttrandet är olyckligt formulerat. Det ligger vid en noggrannare undersökning nära till hands att anta, att statsrådet inte avsett att uttala sig om överkompensation utan blott om överbetalning. Men härigenom faller de främsta stödet för den nyss angivna åsikten. Vad som i övrigt förekommit i förarbeten och rättspraxis ger istället stöd för den åsikten, att blott begränsade eftergifter till förmån för huvudtanken är tänkbara.

Till dessa eftergifter hör vissa fall, där tidlön får anses föreligga istället för, som man kunde anta, provision, samt fall av direktorderprovision och liknande löneformer (se nedan). Däremot kan man inte tänka sig något undantag i det vanliga fallet, då försäljaren »praktiskt taget» inte kan påräkna någon inkomst av förmedlingsorderprovision under dödsäsongen; formellt anses det alltid föreligga ett inkomstbortfall, som inte med säkerhet kan beräknas. För en sådan formell tolkning — som skiljer sig från bedömningen i dansk och norsk rätt — finns emellertid goda skäl. Ett skäl är, att tvister mellan parterna såvitt möjligt bör förebyggas. Ett annat skäl är, att en formell tolkning är nödvändig för att inte lagen, som är avsedd att vara tämligen enkel och enhetlig, skall upplösas i en mängd särregler, där lekmannen — och säkerligen även andra — skulle gå vilse. I regel kan man alltså inte genom lagregler och lagtolkning undanröja den ständiga överkompensationen.

IIärav följer emellertid inte, att lagstiftarna ansett överkompensationen vid provision vara en önskvärd företeelse. I lagmotiv och särskilt i rättspraxis har vid åtskilliga tillfällen medgivits, att semesterlagens regler inte passar särskilt väl för provisionsavlönade arbetstagare. Under sådana förhållanden blir det parternas sak att se till att avtalen utformas, så att olämpliga verkningar av lagen undgås.

Den *ständiga överkompensationen* kan alltså undgås på två sätt.

Det första sättet är, att man anser tidlön föreligga istället för, som man kunde anta, provision.

Här kan man först undersöka vissa löneformer på gränsen mellan provision och tidlön som möjligen kan betraktas som löneformer enligt § 14 st. 1. Av fyra undersökta former kan två föras till tidlön, nämligen den del av lönen vid provision med inkomstgaranti som faller inom garantibeloppets ram och sådan lön som är beräknad efter ett arbetsresultat under året före semestern. En tredje löneform, provision med kvotering, varigenom provisionsinkomsten maximeras, bör överlag behandlas som en löneform enligt § 14 st. 2, ty till skillnad från de båda föregående fallen kan man här inte med säkerhet bestämma inkomsten för semestern. En fjärde form, direktorderprovision e. d., intar en egendomlig mellanställning mellan tidlön och resultatlön.

Ett andra problem i detta sammanhang hänför sig till det fallet, att en försäljare enligt sitt avtal är förbjuden att företa provisionsgrundande försäljningar under dödsäsong. Kan man göra gällande, att försäljaren under dödsäsongen är avlönad blott med tidlön och att han därför för semester under denna tid icke skall ha annat än den på semestertiden belöpande fasta lönen? Frågan får besvaras jakande. Förbudet mot försäljningar får dock inte avse blott själva semestertiden som sådan.

Det andra sättet är att genom särskilda avtalsdispositioner undanröja överkompensation inom ramen för § 14 st. 2. Tre utvägar är tänkbara.

Den första är, att man beaktar semesterlagens verkningar vid bestämmande av arbetslönen. Man fastställer härvid arbetslönen till det lägre belopp som tillsammans med semesterlönen ger den överenskomna årslönen. Härvid får särskilt iakttas, att arbetslönens belopp måste sättas lägre, allteftersom provisionens andel i totallönen stiger. Att på denna väg nå en bestämd och jämn inkomst utan ganska omständliga räkneoperationer är dock ofta svårt.

En andra utväg är att sluta överenskommelse i kollektivavtals form enligt § 14 st. 4. I den mån parterna överenskommer om att provisionsavlönades semesterlön skall beräknas — ungefärligt — efter sammalönsprincipen istället för efter genomsnittsprincipen, torde det inte föreligga några hinder mot ett sådant avtal.

En tredje utväg är att avtala om att semesterlönen successivt skall inräknas i provisionen. För att ett sådant avtal skall vara giltigt fordras, att relationen mellan arbetslön och semesterlön inom det sammanlagda beloppet är den rätta, dvs. överensstämmer med vad som i § 14 st. 2 stadgas. Härvid måste det vara möjligt att få en någorlunda bestämd uppfattning om storleken av de båda delbeloppen. Om avtalet blott innehåller, att provisionen inkluderar semesterlönen, får man fordra en noggrannare utredning om vad som förevarit vid avtalsslutandet, när själva arbetslönen kommer att understiga vad som är normalt, än eljest.

Är relationen mellan arbetslön och semesterlön den rätta, bör avtalet anses vara giltigt. Det kan inte vara riktigt, såsom det ibland har gjorts gällande, att det strider mot semesterlagen och dess grunder, att semesterlönen på detta sätt betalas successivt i förskott.

Överbetalning kan uppkomma vid provision på direktorder och på annans order. Beträffande direktorderprovision gäller det först att fastställa, om någon sådan provision överhuvudtaget får anses ha förekommit. Man måste alltså dra gränsen mellan förmedlingsorder och direktorder, mellan order som återgår på en bestämd arbetsinsats från försäljarens sida och sådana som i bästa fall återgår på försäljarens arbete i allmänhet.

Med utgångspunkt från den nu angivna distinktionen torde följande två fall kunna föras till förmedlingsorder:

1) *Upptagna order*, dvs. order som insänds eller inlämnas till företaget av försäljaren.

2) *Efterorder*, dvs. order som kommer in direkt från kunden till företaget men som ändå står i samband med en bestämd tidigare arbetsinsats från försäljarens sida. Härmed åsyftas dels order som avser en ny kvantitet av en vara, på vilken försäljaren tidigare upptagit order, dels order som kommer in sedan försäljaren en gång bearbetat kunden utan att vid detta tillfälle få någon order.

Till direktorder torde man få hänföra följande två fall:

3) *Övriga kundorder*, dvs. order som inkommer direkt till företaget från försäljarens kunder men som inte står i samband med någon bestämd arbetsinsats från försäljarens sida.

4) *Icke-kunders order*, dvs. order som inkommer direkt till företaget från personer som icke är försäljarens kunder och som därför inte alls har bearbetats av honom.

I praktiken torde man endast i undantagsfall kunna förebringa någon utredning — som ger ett korrekt resultat — om hur ordena fördelar sig mellan förmedlingsorder och direktorder. Att förebringa sådan utredning åligger enligt rättspraxis arbetsgivaren. Det krav som ställs på honom kan han sällan uppfylla på annat sätt än att han kan peka på någon tidigare överenskommelse mellan parterna om denna fördelning. Sådana avtal kan slutas såväl i kollektivavtalets som i det personliga avtalets form, och de kan slutas såväl i förväg som vid den tidpunkt, då semesterlönen för visst år skall uträknas.

För att man på ett korrekt sätt skall kunna undanröja överbetalningen måste man vidare fastställa, till vilken del direktorderprovisionen belöper på semestertiden.

Det avgörande för svensk rätts del är, hur parterna har utformat avtalet om fördelningen mellan direktorder och förmedlingsorder. Den naturliga utformningen är, att en viss del av all till ett år hänförlig provision skall anses emanera från direktorder. Härigenom kommer direktorderprovision att belöpa jämnt på årets olika tidsenheter. Med en månads semester belöper alltså $\frac{1}{12}$ av all direktorderprovision på semestertiden. När man skall avgöra vilken provision som är hänförlig till ett visst år eller sådan del av år, för vilken semesterersättning särskilt skall beräknas, torde det avgörande vara, hur det enligt anställningsavtalet förhåller sig med försäljarens rätt till provision på order som inte utbetalats vid anställningstidens utgång men som på något sätt anknyter till tiden dessförinnan.

Om man fastställt att överbetalning föreligger, har man att undanröja den. Vid en strikt tillämpning av semesterlagen bör en »avräkningsmetod» komma till användning. Man beräknar först semesterlön enligt § 14 st. 2 på all provision för att sedan avräkna det belopp, vartill direktorderprovisionen för semestertiden kan bestämmas.

Rättspraxis' ståndpunkt innebär emellertid, att man skall tillämpa »tidlönsmetoden», enligt vilken direktorderprovision vid beräkning av *semesterlön* behandlas på samma sätt som tidlön. Semesterlönen är sålunda identisk med den del av direktorderprovisionen som belöper på semestertiden, varför direktorderprovisionen för kvalifikationsåret måste avskiljas från förmedlingsorderprovisionen, innan semesterlön på den senare provisionen beräknas enligt § 14 st. 2.

Vilken metod man än använder får emellertid *semesterersättning* beräknas på vanligt sätt enligt § 14 st. 2.

Det finns flera skäl för det avsteg från lagtexten som tidlönsmetoden innebär, men vid en framtida revision av semesterlagen bör man markera detta avsteg genom att införa en särregel, liknande den som finns i den norska semesterlagen.

Enligt tidlönsmetoden får man också behandla sådan provision på annans order som utgår kontinuerligt för såväl arbetstid som semestertid, t. ex. provision på underordnads order. Avräkningsmetoden bör däremot komma till användning, när provisionen blott utgår för semestertid, såsom när en ordinarie försäljare, vars arbete under semestern övertas av en juniorförsäljare, får provision på de order som ersättaren anskaffar.

Zusammenfassung

Zur Berechnung von *Urlabslohn* enthält das schwedische Urlaubsgesetz von 1945 in § 14 zwei Regeln. Die eine (Abs. 1) — anzuwenden auf Fälle mit Zeitlohn — beruht auf dem Grundsatz, dass der Arbeitnehmer während seines Urlaubs denselben Lohn haben soll, den er erhalten würde, wenn er in Arbeit stünde (*»Prinzip desselben Lohnes«*). Die andere (Abs. 2) — anzuwenden auf Arbeitsverhältnisse mit anderer Entlohnung (z. B. Akkord und Provision) — beruht auf dem Grundsatz, dass der Urlaub nach dem Durchschnittslohn des ihm vorausgehenden Kalenderjahres vergütet werden soll (*»Prinzip des Lohndurchschnitts«*). Diese Grundsätze gelten insgemein auch für die Berechnung der *Urlabsentschädigung*, die bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zu gewähren ist.

Nach Auffassung des Gesetzgebers sollten beide Prinzipie zum ungefähr gleichen Ergebnis führen: »Derselbe Lohn auch in den Ferien.« In gewissen Fällen aber ist das Ergebnis durchaus nicht gleich; vor allem nicht bei Provision, wo der geldliche Unterschied — je nachdem man das eine oder das andere Prinzip anwendet — recht bedeutend sein kann. So erhielten in einem Prozess einige achtzig Verkäufer nach dem Prinzip des Lohndurchschnitts rund 100 000 Kr. mehr Urlaubslohn im Jahre zugesprochen als sie nach dem Prinzip desselben Lohnes hätten beanspruchen können. Das bewirkt natürlich eine Spannung zwischen beiden Prinzipien, welche die Grundlagen des Gesetzes ins Schwanken bringen kann; und dass diese Spannung gerade in Provisionsfällen entsteht, beruht auf folgender Ursache:

Bei fraglichen Verkäufern (die angenommenermassen festes Gehalt plus Provision beziehen) verteilt sich das Arbeitseinkommen ziemlich ungleich über das Jahr. Während der flauen Monate, wo in praxi Verkäufe kaum abgeschlossen werden, erhalten sie im grossen und ganzen nur ihr festes Gehalt samt Provision auf solche Orders, die bei der Firma direkt eingehen. Da sie aber ihren Urlaub regelmässig gerade in dieser Zeit nehmen, bedeutet es einen wesentlichen Unterschied, ob man den Urlaubslohn entweder nach den

geringen Einnahmen berechnet, die der Verkäufer gehabt hätte, wenn er gerade da in Arbeit geblieben wäre, oder aber nach dem Ertragsdurchschnitt seines ganzen vorigen Arbeitsjahres.

Allgemein haben die Arbeitgeber dabei lange das Prinzip desselben Lohnes angewendet, bis 1947—1952 die Frage in einer Reihe von Prozessen — hier »die 4 Rechtsstreite« genannt — vor die Gerichte kam. Die Arbeitnehmer machten da bezüglich der Provision das Prinzip des Lohndurchschnitts geltend, weil Provision kein Zeitlohn im Sinne von § 14/I des Gesetzes sei. Die Arbeitgeber hingegen beriefen sich auf den Umstand, dass die Verkäufer dann im Urlaub einen wesentlich höheren Lohn erhielten als wenn sie gearbeitet hätten; das würde gegen den Grundgedanken des Gesetzes verstossen, der im Prinzip desselben Lohnes liege, und weiterhin gegen einen autoritativen Ausspruch in den Vorarbeiten zum Gesetz, wonach § 14/II nicht so angewendet werden dürfe, dass der Arbeitnehmer im Urlaub höheren Lohn bekäme als wenn er in Arbeit geblieben wäre.

In sämtlichen vier Rechtsstreiten drangen die Verkäufer mit ihren Ansprüchen durch. Sie erhielten sowohl ihr festes Gehalt als auch eine Zulage auf Grund des Durchschnitts sämtlicher Provisionen im vorausgegangenen Kalenderjahr und ausserdem diejenige Provision, die während des Urlaubs auf sie entfiel.

Abgesehen von einem dieser Prozesse wurden die Urteile in allen Instanzen einstimmig gefällt. In den Urteilsgründen, die oft recht ausführlich gehalten waren, traten hingegen ziemlich unterschiedliche und teilweise auch etwas dunkle Meinungen zutage. Durchgängig betonten die Gerichte, eine Hauptregel des Gesetzes angewendet zu haben, von der es gewisse Ausnahmen gäbe, die sie aber nur vage umrissen. In jedem neuen Rechtsstreit glaubten die Arbeitgeber sich dann auf eine solche Ausnahme berufen zu können; aber jedesmal entschieden die Gerichte, dass gerade dieser Fall nicht zu den Ausnahmen gehöre.

Aufgabe vorliegender Arbeit war deshalb, jene Hauptregel und ihre denkbaren Ausnahmen näher zu untersuchen. Dabei sollen die genannten vier Rechtsstreite den Rahmen abgeben — und das bedeutet eine Begrenzung in zweierlei Hinsicht: Einerseits werden lediglich solche Probleme behandelt, die infolge jener Rechtsstreite aktuell geworden sind; anderseits zielt die Untersuchung grundsätzlich nur auf die in den Rechtsstreiten auftretende Arbeitnehmer-

Kategorie ab, nämlich auf Verkäufer mit sowohl festem Gehalt wie auch Provision.

Teil I gibt die bisherige Behandlung der Rechtsfrage wieder; und zwar in *Kap. 1* aus der Zeit vor den vier Rechtsstreiten, deren Urteile in *Kap. 2* referiert und kommentiert werden, während *Kap. 3* die Rechtslage hernach darstellt: was im recht sparsamen Schrifttum zu den Urteilen geäußert wurde und wie man in der Praxis sich ihren allgemeinen Folgerungen angepasst hat. *Kap. 4* berichtet über das einschlägige Recht in Dänemark und Norwegen, wo man mit ähnlichen Gesetzestexten zu Ergebnissen gekommen ist, die im grossen und ganzen mit dem Prozessvorbringen der Arbeitgeber in den vier Rechtsstreiten übereinstimmen.

In Teil II wird dann das eigentliche Problem behandelt, wobei das Schwergewicht der Untersuchung in *Kap. 5* liegt, welches sich mit den Grundsätzen für die Berechnung von Urlaubslohn auseinandersetzt. Die Ausnahmen von der Hauptregel und die Möglichkeiten, die zu Gebote stehen, um auf vertraglichem Wege unzweckmässige Folgen der Hauptregel zu vermeiden, werden dabei systematisiert und mit den Grundsätzen in Zusammenhang gebracht, um dann in *Kap. 6—8* in ihren Einzelheiten behandelt zu werden.

Kap. 5 präzisiert zu Beginn die Begriffe »Urlaubslohn« und »Arbeitslohn«. Danach ist Urlaubslohn aller Lohn, der sich auf die Urlaubszeit, und Arbeitslohn aller Lohn, der sich auf die Arbeitsperiode erstreckt. Dass *aller* Lohn für die Urlaubszeit Urlaubslohn ausmacht, bedeutet u. a., dass auch gewöhnlicher Lohn, der für die Urlaubszeit gezahlt wird, als Urlaubslohn zu betrachten ist. Dass ein Lohnbetrag *sich erstreckt* auf Arbeitsperiode oder Urlaubszeit, bedeutet dass der Betrag in Zusammenhang zu bringen ist mit der Arbeit oder dem Urlaub, die er vergüten soll, und damit auch zur Zeit für diese Arbeit oder für den Urlaub. Hiervon zu scheiden ist vor allem der Zeitpunkt, an dem der Betrag *gezahlt* wird, was insbesondere bei Provision erst viel später zu geschehen pflegt. So erhebt sich die Frage, inwiefern ein bestimmter Lohnbetrag an Arbeitsperiode oder an Urlaubszeit angeknüpft werden soll. Hierbei ergibt sich u. a., dass Provision auf sog. Vermittlungs-Orders (d. h. Provision berechnet nach eigenem Arbeitserfolg) sich nur auf die Arbeitsperiode erstrecken kann. Provision auf sog. Direkt-Orders oder auf Orders Dritter, z. B. von Unteragenten (d. h. Provision, die nicht nach eigenem Arbeitserfolg berechnet wird), erstreckt sich hingegen nor-

malerweise sowohl auf Arbeitsperiode wie auf Urlaubszeit. Diese letzte Provisionsform nimmt mithin eine Sonderstellung ein; sie lässt aber auch an Zeitlohn denken, der sich natürlich sowohl auf die Arbeitsperiode wie auf die Urlaubszeit erstrecken kann.

Hernach werden Tragweite und Folgen vom Prinzip desselben Lohnes und von dem des Lohndurchschnitts präzisiert. Dabei wird u. a. nachgewiesen, dass bei strikter Anwendung des Lohndurchschnitts-Prinzipes alle Provisions-Entlohnnten mit Sommerflaute und Sommerurlaub auf einen Urlaubslohn kommen, der stets höher liegt als wenn sie in dieser Zeit gearbeitet hätten. Sie erzielen also eine *ständige Überkompensation*, die jedoch von *Überbezahlung* zu scheiden ist. Denn während Überkompensation im Rahmen des Gesetzes entsteht, als Folge von dessen zwei ungleichartigen Methoden zur Berechnung des Urlaubslohnes, tritt Überbezahlung ein, sobald der Urlaubslohn auf einen höheren Betrag errechnet wird als was § 14 Abs. 1 oder Abs. 2 für jeden Fall vorschreiben kann. Überbezahlung liegt z. B. vor, wenn Provision auf Direkt-Orders in der Urlaubszeit gewährt und gleichzeitig Urlaubslohn nach Abs. 2 unter Einrechnung solcher Provision aus dem vorausgegangenen Jahre festgestellt würde. Überbezahlung kann natürlich ohne weiteres beseitigt werden; und der autoritative Ausspruch in den Vorarbeiten zum Gesetz dürfte — wiewohl unklar formuliert — gerade auf solche Verhältnisse abgezielt haben.

Kann man da aber nicht auch die ständige Überkompensation beseitigen, die ja zu den Grundgedanken des Gesetzes in Widerspruch zu stehen scheint? In einem besonderen Abschnitt wird erörtert, warum das Gesetz zwei Berechnungsarten aufstellt und nicht eine einheitliche Methode anwendet. Und tatsächlich erweist sich eine Vereinheitlichung als unmöglich. Das Prinzip desselben Lohnes kann nur dann zum Zuge kommen, wenn sich der Ausfall von Einnahmen im Urlaub *mit Sicherheit* feststellen lässt. Eine derartige Feststellung lässt sich einerseits bei Zeitlohn treffen, anderseits auch bei Provision, die sich nicht nach eigenem Arbeitserfolg richtet — bei solcher Provision jedoch nur soweit es um die Berechnung von Urlaubslohn, aber nicht soweit es um die von Urlaubsentschädigung geht. In allen übrigen Fällen muss das Prinzip des Lohndurchschnitts angewendet werden, u. a. um zu vermeiden, dass sich die Parteien unnötig darüber streiten, was der Arbeitnehmer verdient haben würde, wenn er gearbeitet hätte. Das Prinzip des Lohndurch-

schnitts — welches sich auf die Einnahmen im Vorjahre bezieht — ergibt hierbei einen Betrag, der in der Regel nicht streitig sein dürfte. Andererseits ist das Prinzip des Lohndurchschnitts unzweckmässig z. B. bei Zeitlohn; denn man soll die Berechnung der oftmals ziemlich geringen Urlaubslohnbeträge nicht unnötigerweise erschweren mit der meist recht verwickelten Ermittlung gemäss Lohndurchschnitts-Prinzip. Das Nebeneinander dieser zwei Methoden im Gesetz findet somit seine volle Erklärung in dem Umstand, dass jede von ihnen in ihrem natürlichen Anwendungsbereich der anderen überlegen ist: das Prinzip desselben Lohnes als einfach und leicht fassbar, das Prinzip des Lohndurchschnitts zur Vorbeugung von Streitigkeiten.

Gewiss gibt es Grenzfälle, die dem einen oder dem anderen Bereich zugewiesen werden können, ohne dass damit ausschlaggebende Ungelegenheiten auftreten brauchten. Welches Prinzip soll dann den Vortritt haben? Die Untersuchung zeigt, dass das Prinzip desselben Lohnes als Grundgedanke des Gesetzes zu betrachten ist und als solcher bei dessen Auslegung in zweifelhaften Fällen — die jedoch begrenzt sind — vorgeht. Im übrigen muss man das Gesetz formell interpretieren — notwendigerweise, um das ja ziemlich einfache und einheitliche Gesetz nicht in eine Menge Sonderregeln zerfallen zu lassen, zwischen denen der Laie — und wohl auch manch anderer — sich vermutlich verirren würde. In der Hauptzahl der Fälle lässt sich also durch Gesetzesregeln oder Gesetzesauslegung die ständige Überkompensation nicht beseitigen.

Dies besagt jedoch nicht, dass der Gesetzgeber die Überkompensation als wünschenswerten Zustand betrachtet habe. In den Motiven wie in der Rechtsprechung wurde bei verschiedenen Gelegenheiten zugegeben, dass für Provisions-Entlohnnte die Regeln des Urlaubsgesetzes nicht sonderlich wohl passen. Unter diesen Umständen ist es Sache der Arbeitsvertragsschliessenden, durch Ausgestaltung der Abreden unzweckmässige Auswirkungen des Gesetzes zu vermeiden.

In *Kap. 6* werden einige Grenzfälle behandelt, in denen eine als Provision bezeichnete Entlohnung als Zeitlohn angesprochen werden muss und somit dem Prinzip desselben Lohnes als dem Grundgedanken des Gesetzes zu folgen hat. In einem anderen hierbei erörterten Falle war einem Arbeitnehmer vertraglich verboten worden, während der flauen Periode überhaupt irgendwelche Verkäufe zu tätigen, aus denen ihm Provision hätte zustehen können; wie dar-

gelegt wird, müsste er dann in der Flaute als Zeitlohn-Empfänger gelten, weshalb Urlaubslohn gemäss der von den Arbeitgebern vor den 4 Rechtsstreiten geübten Praxis zu entrichten wäre. In den Fällen dieses Kapitels kann also die Überkompensation beseitigt werden, und zwar vermittels direkter Anwendung des Prinzips desselben Lohnes.

Kap. 7 beschäftigt sich mit den vertraglichen Möglichkeiten, die den Parteien zur Beseitigung von Überkompensation offenstehen. Zunächst können sie da schon bei Festlegung des Arbeitslohnes die Auswirkungen des Urlaubsgesetzes berücksichtigen, so dass Arbeitslohn und Urlaubslohn zusammen das von ihnen erstrebte Jahreseinkommen ergeben. Weiterhin kann gemäss besonderer Ausnahmeschrift in § 14/IV ein Arbeitgeber mit einer Arbeitnehmer-Hauptorganisation in Kollektivvertragsform eine andere Berechnungsart als die in § 14/II vorgesehene vereinbaren. Schliesslich ist es unter gewissen Voraussetzungen den Parteien überlassen, den Urlaubslohn in den Arbeitslohn aufzunehmen und gleichzeitig mit diesem nach und nach auszuzahlen, wodurch eine Überkompensation ebenfalls vermieden würde.

Letztlich werden in *Kap. 8* die Überbezahlungs-Probleme erörtert, die bei Provision auf Direkt-Orders und auf Orders Dritter entstehen. Dabei wird zunächst eine grundsätzliche Grenze zwischen Vermittlungs-Orders und Direkt-Orders gezogen: die ersten gehen auf eine *bestimmte* einzelne Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zurück, die zweiten im günstigsten Fall auf die allgemeinen Auswirkungen seiner Tätigkeit. Zu den Vermittlungs-Orders werden nicht nur solche Bestellungen gezählt, die der Verkäufer selbst aufgenommen hat, sondern auch nachträgliche und zusätzliche Bestellungen des Kunden. Demzufolge fallen unter die Kategorie der Direkt-Orders einerseits solche, deren Besteller überhaupt nicht zum Kundenkreis des Verkäufers gehört, und anderseits solche, die zwar aus diesem Kreise kommen aber nicht auf die Arbeit des Verkäufers zurückgehen. In der Praxis kann man zwischen den so definierten Formen der Vermittlungs- und der Direkt-Orders allerdings kaum scheiden; vielmehr muss man im Arbeitsvertrag eine Pauschale einsetzen, z. B. dergestalt dass 25 % aller eingehenden Bestellungen als Direkt-Orders gerechnet werden sollen. Eine hiernach vorgenommene Untersuchung erweist als notwendig, voranzusetzen, dass Provision auf Direkt-Orders sich über alle Kalender-Einheiten des Jahres

gleichmässig erstreckt — ungefähr wie ein Zeitlohn, der monatlich in gleicher Höhe ausgezahlt wird. Und bei der weiteren Frage, wie bei Berechnung des Urlaubslohnes Überbezahlung zu vermeiden sei, ist davon auszugehen, dass Provision auf Direkt-Orders den Regeln für Zeitlohn zu folgen hat: Laufende Provision während eines Kalenderjahres begreift also auch Urlaubslohn ein. Mithin wäre die im Arbeitsvertrag vereinbarte Pauschale (z. B. 25 %) vom Durchschnittseinkommen aus Provision während des voraufgehenden Kalenderjahres abziehen, bevor der Urlaubslohn auf übrige Provision gemäss § 14/II berechnet wird. Bei Urlaubssentschädigung hingegen ist § 14/II in üblicher Weise zu folgen; denn hier tritt solche Überbezahlung nicht auf. Ebenso wie die Provision auf Direkt-Orders müsste man dann auch die auf Orders Dritter behandeln, sofern sie das ganze Jahr hindurch läuft. Provision auf Orders eines Urlaubsvertreters wäre dementsgegen einem besonderen Abrechnungsverfahren zu unterstellen.

Citerad litteratur

(utom vanliga lageditioner och rättsfallssamlingar).

1. Riksdagstryck och offentliga utredningar

Proposition 1938 nr 286 med förslag till lag om semester m. m.

Proposition 1945 nr 273 med förslag till lag om semester.

Andra lagutskottets utlåtande 1938 nr 58 i anledning av proposition med förslag till lag om semester m. m.

Andra lagutskottets utlåtande 1945 nr 59 i anledning av proposition med förslag till lag om semester.

Första kammarens protokoll 1945 nr 27.

SOU 1935: 18 = Betänkande med förslag till lag om arbetsavtal.

SOU 1937: 49 = Betänkande med förslag till lag om semester.

SOU 1944: 59 = Betänkande med förslag till ändrad semesterlagstiftning.

Betänkning afgivet af den af arbejdsministeriet den 8. december 1948 nedsatte ferielovskommission. København 1951.

Arbejds- og socialministeriets cirkulære af 29. maj 1953 vedrørende lov nr. 65 af 31. marts 1953 om ferie med løn. København [1953].

Proposisjon til Odelstinget nr. 104 1947 om lov om ferie. [Oslo] 1947.

Innstilling med utkast til lov om ferie avgitt 19 februar 1947 av Ferielovkomiteen. Oslo 1947.

2. Övrig litteratur

Conradi, Erland: (Anmälan av) Svenska Industritjänstemanna-förbundets skriftserie Tjänstemannarätt, häfte 1, 2—3 och 11. I SvJT 1952, s. 380—381.

Cronqvist, Lennart: Semester till provisionsavlönad personal. I Industria 1946 nr 5 B, s. 3 f.

Dreyer, Erik och Haarløv, Tyge: Ferieloven. København 1942.

— Ferieloven af 31. marts 1953. Tillæg til kommentarudgaven af 1945 vedrørende ferieloven af 13. april 1938. København 1953.

[Geijer, Lennart]: Semesterlagens tillämpning på anställda med provision och tantiem. Svenska Industritjänstemanna-förbundets skriftserie Tjänstemannarätt. Häfte 11. Stockholm 1951. (Cit. Geijer.)

Hansen, K. A.: Ferieloven. Ministerielle Afgørelser m. v. angaaende Ferieloven. København 1943.

- Hesselgren, Ove och Samuelsson, Yngve: Den nya semesterlagen. 1—5 uppl. Stockholm 1945—1952. Om annat ej anges, avses 5 uppl.
- Holmström, Nils: Semesterlagen. 1—4 uppl. Stockholm 1939—1941. Om annat ej anges, avses 4 uppl.
- Illum, Knud: (Anmeldelse af) E. Dreyer og T. Haarløv: Ferieloven. I UfR 1942 B, s. 163 f.
- Melin, Bertil: Avlönningssystem för försäljare inom industri- och grosshandelsföretag. Företagsekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan i Stockholm. Meddelande Nr 32. Stockholm 1950 (Stencil).
- Sölvén, Arnold: Nya semesterlagen. 1 uppl., 10 uppl. Stockholm 1946, 1953. Om annat ej anges, avses 10 uppl.
- Ulsaker, Berger: Ferieloven. 2 uppl. Oslo 1948.
- Vägledning(en) = Vägledning vid uppgörande av anställningskontrakt för handelsresande [kontraktsformulär, publicerat i de nedan nämnda skrifterna (kommentarerna) Vägledning (FSAH) och Vägledning (SAF)].
- Vägledning (FSAH) = Anställningskontrakt för handelsresande. Vägledning upprättad av Föreningen Sveriges aktiva handelsresande. Malmö 1949.
- Vägledning (SAF) = Anställningskontrakt för handelsresande. Vägledning upprättad av Svenska arbetsgivareföreningen. Stockholm 1949.

Förkortningar

AD	= Arbetsdomstolen.
ADD	Arbetsdomstolens domar.
HovR:n	Hovrätten.
HD	Högsta domstolen.
JR	Justitieråd.
NJA	Nytt juridiskt arkiv, avd. I.
Ot.prp.	Proposisjon til Odelstinget.
Prop.	Proposition.
R.R:n	Rådhusrätten.
SOU	Statens offentliga utredningar.
SvJT	Svensk juristtidning.
UfR	Ugeskrift for Retsvæsen.

Hänvisning till sida i detta arbete betecknas med »sid.», i annat arbete med »s».

- Heimer, E. H.**, Om vittnesbevis angående sådant som blivit sagt mellan fyra ögon. 1929. 1:75.
- , Om bevisbördan. En processrättslig undersökning. 1930. 1:50.
- Hellner, J.**, Försäkringsgivarens regressrätt. 1953. 20 kr.
- Holmbäck, A.**, Studier över de svenska allmänningarnas historia. 1. 1920. 2 kr.
- , Studier i äldre sjö rätt. Tillika ett bidrag till Grotiusjubileet. 1926. 1:25.
- , Hand skall hand få. Ett bidrag till godtrostförvärvens historia. 1928. 50 öre.
- , Den fasta mellanfolkliga domstolen åren 1922—1929. Några fakta. 1929. 1 kr.
- , Lagkommissionen under Gyldenstolpe. I—II. 1953. 3 kr.
- Hult, Ph.**, Om juridiska studier. 1949. 1:50.
- Hägerström, A.**, Das magistratische Ius in seinem Zusammenhang mit dem römischen Sakralrechte. 1929. 2:75.
- Landtmanson, I. S.**, Om concursbo, dess begrepp, uppkomst och omfattning. 1866. (Utsåld.)
- , Om commodum possessionis och besittningsskydd. 1863. 65 öre.
- , Studier i arfsrättens historia. 1869. (Utsåld.)
- , Svensk rättshistoria i utlandet. 1883. 1 kr.
- Lindahl, E.**, Om förhållandet mellan penningmängd och prisnivå. 1929. 50 öre.
- Lundstedt, V.**, Den historiska rättspositivismen. 1929. 2:25.
- Malmström, Å.**, Till frågan om villkor vid fastighetsköp. 1. 1932. 5 kr. — 2. 1933. 4 kr.
- , Det s. k. kvalifikationsproblemet inom internationell privaträtt 1938. 1:75.
- , Successionsrättsliga studier. 1938. 9 kr.
- , Om säkerhetsöverlåtelse av fast egendom. 1950. 1 kr.
- Minnesskrift utgiven av Juridiska Fakulteten i Uppsala 1929 till hågkomst av dess första doktorspromotion 1629. 1929. 23:50.
- Montelius, A.**, Om vanhederlighets rättsverkan. 1920. 6 kr.
- Munktel, H.**, Bergsmans- och bruksförlag intill 1748 års förlagsförordning. 1934. 6 kr.
- , Om jävsförhållanden inom statsförvaltningen. 1936. 2:50.
- , Två straffrättshistoriska studier. 1940. 2:25.
- Nilsson, J.**, Bidrag till ärfdabalkens historia 1686—1736:
II. Källskrifter 1. Förslagen till ärfdabalk. 1892. 4:50.
II. Do 2. Protokoll och betänkanden. 1895. 4:50.
- Nordling, E. V.**, Om lösöre köpsförordningen d. 20 Nov. 1845. 2:a uppl. 1866. (Utsåld.)
- , Om remedia juris enligt svensk lag. 1863. 1 kr.
- , Om res fungibiles och därmed sammanhängande ämnen. 2:a uppl. 1867. (Utsåld.)
- , Om präscription enligt svensk allmän förmögenhetsrätt. 1877: Festskrift. (Utsåld.)
- Olivecrona, K.**, Studier över begreppet juridisk person i romersk och modern rätt. 1928. 6:50.
- , En teori om bevisbördan. 1929. 1 kr.
- Olivecrona, S. R. D. K.**, Bidrag till den svenska concurs-lagstiftningens historia. 1862. 35 öre.
- , Blick på den juridiska undervisningens närvarande tillstånd i England. 1862. 30 öre.
- Rabenius, O. M. T.**, Om näringsfrihetens utveckling. 1867. (Utsåld.)
- , Om beskattningens grunder. Inträdesföreläsning. 1862. 25 öre.
- , Om eganderätt till grufvor. 1863. 1 kr. (Utsåld.)
- Reuterskiöld, C. A.**, Om stater och internationella rättssubjekt. 1896. (Utsåld.)
- , Ueber Rechtsauslegung, eine rechtsdogmatische Principienuntersuchung. 1899. 2 kr.
- , Bidrag till läran om aftal särskildt mellan frånvarande. En komparativ rättsstudie. 1. 1900. 3:50.

- Reuterskiöld, C. A.**, Den svenska kyrkorätten och äktenskapet. 1929. 75 öre.
 —, Om statsregleringen som svenskt rättsinstitut. 1932. 1 kr.
- Rinander, V. A.**, Kanonisk rätt och nutida offentlig rätt. 1927. 5:50.
- Rydin, H. L.**, Några anmärkningar om konungens rätt att göra nåd samt dess förhållande till dispensations-restitutionsrätten (ur föreläsningar i svensk statsrätt). 1861. (Utsåld.)
- Sjögren, W.**, Bidrag till en undersökning af kontraktsbrotten enligt Sveriges medeltidslagar. 1896. (Utsåld.)
- Sterzel, F.**, Bidrag till läran om bedrägeribrottet. 1919. 7 kr.
- Sundberg, H. G. F.**, Rätten till väg och gata. 1929. 2:25.
 —, Villkor för anslag. 1932. 2 kr.
 —, Lag och traktat. 1934. (Utsåld.)
 —, Om territorialvattengränsen vid ostkusten. 1954. 2 kr.
- Thordén, K. M.**, Öfersigt af norska städernas författning efter »Lov om Formandskaber i Kjøbstæderne». 1870. 1 kr.
- Trygger, E.**, Lagsökning för gäld. 1893. 1 kr. (Utsåld.)
- Undén, Ö.**, Idén om krigets kriminalisering. 1929. 75 öre.
 —, Rättegång mot utländsk stat. 1929. 1 kr.
 —, Om begreppet anfallskrig. 1930. 75 öre.
 —, Staters internationella ansvarighet för domstolsavgöranden. 1930. 50 öre.
 —, L'Affaire Martini. Une sentence arbitrale internationale. 1930. 2 kr.
 —, Om vittnen vid fastighetsköp. 1931. 1 kr.
 —, L'Article 181 du Traité de Neuilly. (Question préalable.) Une sentence arbitrale internationale. 1932. 75 öre.
 —, Anteckningar om sanktionsproblemet. I. 1932. 50 öre.
 —, Från arbetsdomstolens praxis. 1932. 1 kr.
 —, L'Article 181 du Traité de Neuilly. (Question de fond.) Une sentence arbitrale internationale. 1933. 2 kr.
- Wahlberg, C. J.**, Åtgärder för lagförbättring 1633—1665. Urkunder. 1—2. 1877—78. 4:50.
- Westman, K. G.**, Kungsådran i den svenska rätten under medeltiden. 1927. 2:25.
 —, Juris doktorer vid Uppsala Universitet 1629—1929. Förteckning på Juridiska Fakultetens uppdrag upprättad. 1929. 1:25.
 —, Kungsådran inför konung och ständer under nyare tiden intill 1734 års lag. 1929. 1:50.
- Wetter, F.**, Straffansvar vid rus. 1929. 2 kr.
- Winroth, A. O.**, Om tjänstehjonsförhållandet enligt svensk rätt. 1. 1879. (Utsåld.)

Pris kr. 13:50