



Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep

0030 Oslo

Deres ref.: 11/3509-

Vår ref.: 207.19/NSS

Dato: 9. januar 2013

Endringer i ferieloven - høring

Vi viser til departementets brev datert 9. oktober 2012 med forslag til endringer i ferieloven.

Akademikerne er i hovedsak enig i de endringsforslag departementet foreslår.

- Vi støtter at feriedager skal erstattes også ved kortvarig sykdom
- Vi støtter at man begrenser muligheten for å erstatte ikke-avviklet ferie med penger
- Det er også behov for å vurdere endringer i ferielovens § 5 i forhold til arbeidstidsdirektivets krav om at alle skal ha minst fire ukers betalt ferie hvert år
- Fem ukers ferie bør lovfestes
- Det er behov for klargjøring og presiseringer for å gjøre ferieloven mer tilgjengelig

Til pkt. 3.1 Sykdom under fastsatt ferie

I henhold til direktivet skal en arbeidstaker som blir arbeidsufør gis mulighet til å avholde ferien på et annet tidspunkt, uavhengig av om arbeidsuførheten oppstår i forkant eller i løpet av ferien. Formålet med retten til en årlig betalt ferie er å gi arbeidstaker en mulighet til å

hvile, mens formålet med retten til sykmelding er å gi arbeidstaker en mulighet til å bli frisk og arbeidsfør.

Til endringsforslagene i ferieloven § 9 – erstatningsferie for sykdom oppstått i løpet av ferien

Nåværende bestemmelse stiller i § 9 (1) andre ledd krav om at sykdommen har vart minst 6 virkedager i ferien, idet man anser at såpass kortvarig sykdom ikke hindrer at arbeidstaker får tilstrekkelig hvile og restitusjon i ferien. Regelen er ikke i overensstemmelse med direktivets artikkel 7.

Den foreslåtte endring av § 9 (1) andre ledd innebærer at arbeidstaker uavhengig av sykdommens varighet har rett til å få ta et tilsvarende antall virkedager ferie på et senere tidspunkt i ferieåret.

Akademikerne støtter dette forslaget. Sykdom også av kortere varighet er til hinder for at arbeidstaker fullt ut får dekket sitt behov for restitusjon og hvile. Forslaget om å gjøre endringen generell, slik at det ikke innføres ulike regler for den ekstra ferieuken for arbeidstakere som har fylt 60, støttes også.

Arbeidsgivers plikt til å sørge for at ferie tas

Lovforslagene innebærer blant annet at det skal gis erstatningsferie ved dokumentert sykdom i ferien, uavhengig av varighet. Videre at feriedager som ikke er avviklet på grunn av sykdom og foreldrepermisjon skal gi rett til overføring til neste ferieår.

Vi forutsetter at arbeidsgivers grunnleggende plikt til å sørge for at ferien avvikles, er like sterk i alle tilfeller. Vi mener derfor at bruken av begrepene ”kreve” og ”kravet” i lovforslagets § 9 (1) andre ledd er inkonsekvent i denne sammenheng. Det antyder at arbeidstaker har valgfrihet. Hvis utgangspunktet er at man vil pålegge overføring av feriedager som ikke er avviklet på grunn av sykdom, så er det mer hensiktsmessig å pålegge arbeidstaker varslings- og dokumentasjonsplikt.

Akademikerne er enig i at dokumentasjon med legeerklæring må legges frem uten ugrunnet opphold etter at arbeidet gjenopptas.

Øvrige forslag til endringer av § 9

Akademikerne støtter de øvrige forslagene.

Til pkt 3.2 Utbetaling av feriepenger for ferie som ikke er avviklet på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon

Direktivet skal sikre en årlig betalt ferie på minst 4 uker. Arbeidstidsdirektivet artikkel 7 fastslår at feriefritid som ikke er avviklet i løpet av ferieåret bare kan erstattes økonomisk dersom arbeidsforholdet opphører.

Etter ferieloven plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker å sørge for at den lovbestemte ferien blir avviklet hvert år. I dag åpner loven for at ferie som ikke er avviklet pga sykdom eller foreldrepermisjon kan utbetales.

I høringsbrevet fremgår det at adgangen til å få utbetalt ikke-avviklet ferie pga sykdom og foreldrepermisjon er i strid med direktivet. Dagens ferielov er derfor i strid med direktivet. Akademikerne støtter følgelig departementets forslag om å oppheve ferielovens § 11 (2) andre ledd og § 7 (3) andre ledd andre setning. Retten til utbetaling av gjenværende ferie vil dermed bortfalle, og bli erstattet av en plikt til å overføre de aktuelle feriedagene.

Noen virksomheter vil kunne oppleve at fleksibiliteten begrenses ved den foreslåtte lovendring. For virksomheter med for eksempel god lønnsomhet, høyt arbeidspress eller mangel på kvalifisert arbeidskraft, kan det være fristende å veksle inn mulighet for arbeidsfri med utbetaling av penger til arbeidstaker. Dette kan innebære et press på arbeidstakerne. Akademikerne mener at behovet for å verne arbeidstakernes ferie må slå igjennom, idet behovet for hvile ikke kan erstattes med utbetaling av penger. Ved å styrke retten til å få avviklet lovbestemt ferie får arbeidsgiver et incentiv til å organisere arbeidet på en hensiktsmessig måte og tilrettelegge for at arbeidstakerne får arbeidsfrie perioder.

Til ”Særlig om lovbestemt ferie utover direktivets krav”

Departementet ber høringsinstansene vurdere om det burde lages særregler om fortsatt rett til utbetaling av feriepenger for ikke-avviklet ferie på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon *utover direktivets krav* til fire uker ferie.

Etter ferieloven har man krav på ferie i 4 uker og 1 dag (”Gro-dagen”). I tillegg har arbeidstakere over 60 år krav på 1 ekstra uke ferie.

Formålet med arbeidstidsdirektivet og ferieloven er at arbeidstaker skal sikres restitusjon og hvile. Akademikerne mener at disse hensyn gjør seg gjeldende også for 1 ukes ferie for arbeidstakere over 60 år og Gro-dagen. Vi mener derfor at de samme regler må gjelde for denne ferien. Dessuten mener vi at det vil oppleves svært komplisert med 2 ulike regelsett.

På denne bakgrunn mener Akademikerne at det ikke bør gis adgang til utbetaling av feriepenger for ikke-avviklet ferie i forbindelse med sykdom og foreldrepermisjon for ferie utover 4 uker.

Svært mange arbeidstakere i Norge har avtale om 5 ukers ferie (30 virkedager). De avtalebaserte feriedagene reguleres ikke av ferieloven eller direktivet. Partene står følgelig fritt til å avtale utbetaling dersom disse ikke blir avviklet.

Til punkt 3.3 Overføring av ferie som ikke er avviklet på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon

Nåværende bestemmelse åpner for å avtale overføring av inntil 12 virkedager ferie til neste ferieår, uavhengig av årsaken til at ferien ikke er tatt.

De foreslåtte lovendringene i § 7 (3) andre ledd vil pålegge overføring av ferie i situasjoner der det i strid med ferieloven ikke er avviklet ferie og i situasjoner der ferien ikke har latt seg avvike på grunn av sykdom og foreldrepermisjon. Dersom nevnte tre situasjoner er

oppstått, vil det foreligge en rett for arbeidstaker til å få overført de ikke avviklede feriedagene.

Forslaget støttes. Arbeidstaker får ikke fullt ut dekket sitt behov for restitusjon og hvile når han eller hun er syk eller har foreldrepermisjon for å ha omsorg for små barn. Hva angår selve teksten i lovforslaget, mener vi at språklige og pedagogiske hensyn tilsier at ordet "likevel" bør strykes.

Øvrige forhold

Akademikerne vil benytte anledningen til å ta opp enkelte andre temaer knyttet til ferieloven.

Ferieloven § 5

Etter ferieloven § 5 tredje ledd har arbeidstaker som tiltrer ny jobb etter 30. september kun rett til ferie i 6 virkedager (1 uke). Akademikerne stiller spørsmål ved om denne bestemmelsen er i strid med direktivet som sier at man skal ha minst 4 uker ferie hvert år.

Arbeidstaker uten full opptjening

Ferieloven § 10 bestemmer at feriepengene beregnes på grunnlag av arbeidsvederlag som er utbetalt i opptjeningsåret. Ferieloven § 5 femte ledd sier at arbeidstaker kan motsette seg ferie i den grad man ikke har full opptjening. Akademikerne stiller spørsmål ved om bestemmelsen er i strid med direktivet som skal sikre den ansatte årlig **betalt** ferie på minst 4 uker. Denne problemstillingen har Akademikerne tidligere tatt opp med departementet i brev datert 18. oktober 2005.

Innføring av 5 ukers lovbestemt ferie?

Ferieloven § 15 gir regjeringen adgang til å lovfeste 5 uker ferie til alle.

I dag har alle arbeidstakere i offentlig sektor avtale om 5 uker ferie. I privat sektor har de fleste tilsvarende avtaler. Det er derfor kun et fåtall arbeidstakere som ikke har 5 uker ferie

hvert år og det er uheldig. Akademikerne mener derfor at 5 ukers ferie bør lovfestes og slik at loven gjenspeiler de alminnelige vilkår i arbeidslivet.

Klargjøring av forholdet mellom lønn og feriepenger

Feriepenger skal kompensere for lønnsbortfallet når man har ferie. Dette fremgår ikke klart i ferieloven. Svært mange arbeidstakere forstår ikke at man ikke har krav på lønn når man tar ferie. En grunn til dette kan være at de fleste arbeidsgivere fraviker lovens hovedregel som sier at feriepenger skal utbetales når ferien tas. De fleste arbeidsgivere utbetaler feriepenger til fast tidspunkt uavhengig av ferieavviklingen og foretar samtidig trekk i lønn for hele ferien. For arbeidstakere ser det ut som om de mottar lønn i ferien. Dette kan skape problemer blant annet ved avvikling av arbeidsforholdet og i forbindelse med ikke avviklet ferie.

Akademikerne foreslår at man presiserer i loven at feriepenger skal erstatte lønnsbortfallet under ferien.

Virkedagsbegrepet

Virkedager i ferieloven er definert som alle dager unntatt søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager. Virkedagsbegrepet er kunstig og brukes ikke i daglig tale. Dette skaper problemer i forbindelse med inngåelse av arbeidsavtaler. Eksempelvis kan en avtale gi rett til ferie i 25 dager / virkedager. En slik avtaletekst gir ingen veiledning med hensyn til om avtalen gir rett til lovens ferie på 4 uker og 1 dag eller 5 uker ferie. Akademikerne ber derfor departementet om å vurdere hvordan dette kan løses/avhjelpes.

Tolkning av ferieloven § 11 (3) første ledd

I ferieloven § 11 (3) første ledd reguleres retten til utbetaling av all ikke-avviklet ferie ved arbeidsforholdets opphør. Den aktuelle bestemmelsen lyder:

Opphører arbeidsforholdet, skal alle opptjente feriepenger utbetales siste vanlige lønningsdag for fratreden. Den del av feriepengene som ikke lar seg beregne innen dette tidspunkt, kan utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjør.

Vi forutsetter at begrepet ”alle opptjente feriepenger” omfatter både alle feriepenger som er opptjent i inneværende ferieår og feriepenger for evt overførte feriedager fra forrige ferieår.

Ferieloven § 9 (1) første ledd

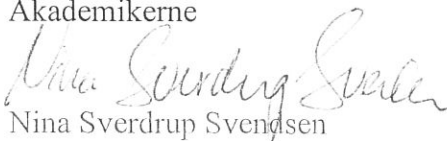
Bestemmelsen – som ikke foreslås endret av departementet – lyder slik:

Arbeidstaker som blir helt arbeidsufør for ferien, kan kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag vedkommende arbeidstaker skulle hatt for ferien

Vi opplever at § 9 (1) første ledd i språk og innhold ikke samsvarer med øvrige regler slik disse er ment å være etter lovendringen. Bestemmelsen gir arbeidstaker ansvar for å kreve erstatningsferie, mens rett til utsettelse bør gis ubetinget av arbeidstakers krav jf de hensyn og formål som preger lovforslagene. Det fremtrer videre ikke som konsistent å stille vilkår om at arbeidstakers krav om utsatt ferie må fremmes innen en viss frist. Fristen i seg selv kan også oppleves kort, og bidra til å stresse en allerede syk og dårlig fungerende arbeidstaker.

Vi stiller spørsmål ved om det er grunn til å skille mellom situasjonene som skal reguleres av § 9 (1) første og andre ledd. I begge tilfeller kan arbeidstaker pålegges en varslingsplikt, slik foreslått ovenfor. I tilfeller hvor arbeidstaker blir helt arbeidsufør før ferien, må arbeidsgiver holdes løpende orientert om varigheten av arbeidsuførhet og eventuelt tidspunkt for friskmelding, som i sykmeldingstilfeller ellers. Konsekvensen av at arbeidsuførheten strekker seg inn i perioden som var avsatt til ferie, skal automatisk medføre overføring av feriedager til neste år om de ikke kan avvikles i inneværende år.

Med vennlig hilsen
Akademikerne


Nina Sverdrup Svendsen
utredningssjef