



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 65

(2007–2008)

Om lov om endringer i
ferieloven, arbejdsmiljøloven og
arbejdsmarkedsloven

Innhold

1	Innledning	5			
2	Ferielovens adgang til å få manglende avviklet ferie økonomisk kompensert	6			
2.1	Gjeldende rett	6			
2.2	Arbeidstidsdirektivet	6			
2.3	Departementets høringsforslag	7			
2.4	Høringsuttalelsene	7			
2.5	Departementets vurderinger og forslag	8			
2.5.1	Begrensninger i adgangen til å få manglende avviklet ferie økonomisk kompensert	8			
2.5.2	Overføring av ikke avviklet ferie	9			
3	Forutgående opptjening	10			
3.1	Gjeldende rett	10			
3.2	Arbeidstidsdirektivet og EF-domstolens dom i sak C-173/99	11			
3.3	Departementets høringsforslag	11			
3.4	Høringsuttalelsene	11			
3.5	Departementets vurderinger og forslag	12			
4	Forskuddsferie	12			
4.1	Gjeldende rett	12			
4.2	Departementets høringsforslag	12			
4.3	Høringsuttalelsene	13			
4.4	Departementets vurderinger og forslag	13			
5	Virkedagsbegrepet	13			
5.1	Virkedagsbegrepet ved ordinær femdagers uke	13			
5.1.1	Gjeldende rett	13			
5.1.2	Departementets høringsforslag	13			
5.1.3	Høringsuttalelsene	14			
5.1.4	Departementets vurdering og forslag	14			
5.2	Virkedagsbegrepet ved skift-/turnusarbeid	14			
5.2.1	Gjeldende rett	14			
5.2.2	Departementets høringsforslag	14			
5.2.3	Høringsuttalelsene	15			
5.2.4	Departementets vurdering og forslag	15			
6	Retten til ekstraferie for arbeidstakere over 60 år	16			
6.1	Skjæringstidspunktet for retten til ekstraferie	16			
6.1.1	Gjeldende rett	16			
6.1.2	Departementets høringsforslag	16			
6.1.3	Høringsuttalelsene	16			
6.1.4	Departementets vurderinger og forslag	16			
6.2	Begrensningen til 6 G for beregning av feriepenger for ekstraferie for arbeidstakere over 60 år	16			
6.2.1	Gjeldende rett	16			
6.2.2	Departementets høringsforslag	17			
6.2.3	Høringsuttalelsene	17			
6.2.4	Departementets vurderinger og forslag	17			
7	Lovteknisk endring i ferieloven §§ 7 og 9	17			
8	Endringer i arbeidsmiljøloven	18			
9	Endring i arbeidsmarkedsloven § 27	18			
10	Økonomiske og administrative konsekvenser	18			
11	Merknader til lovtekst	19			
11.1	Ferieloven	19			
11.2	Arbeidsmiljøloven	20			
11.3	Arbeidsmarkedsloven	20			
	Forslag til lov om endringer i ferieloven, arbeidsmiljøloven og arbeidsmarkedsloven	21			



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 65

(2007–2008)

Om lov om endringer i ferieloven, arbeidsmiljøloven og arbeidsmarkedsloven

*Tilråding fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet av 13. juni 2008,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Stoltenberg II)*

1 Innledning

Departementet sendte i 2005 ut et brev til hovedorganisasjonene og Moderniseringsdepartementet (nå Fornyings- og administrasjonsdepartementet) hvor vi ba om innspill i forhold til deres erfaringer med ferieloven. Hensikten var å foreta en kartlegging av erfaringene med ferieloven og på denne bakgrunn vurdere endringsbehov. Samtidig ble det vist til enkelte konkrete innspill departementet allerede hadde fått om behov for endring av loven.

Tilbakemeldingene fra kartleggingen viser at partene i all hovedsak mener at ferieloven er en vel fungerende lov uten de store endringsbehov. Det ble imidlertid pekt på noen forhold som departementet fant grunn til å vurdere nærmere. I etterkant av kartleggingen har dessuten EF-domstolen avsagt en dom vedrørende fortolkningen av arbeidstidsdirektivet som etter departementets oppfatning også gjør det nødvendig med enkelte endringer i ferieloven.

Forslag om endringer i ferieloven ble sendt ut på bred høring 24. september 2007 med høringsfrist 31. desember 2007. Departementet har mottatt over 30 høringsuttalelser. Av disse har ca. 20 kommet med merknader. Det er redegjort for høringsinstansenes syn på de ulike vurderinger og forslag i departementets høringsnotat under de enkelte kapitler i denne proposisjonen.

For bedre å sikre at arbeidstaker faktisk får avvirket sin ferie i tråd med arbeidstidsdirektivets krav, foreslår departementet begrensninger i dagens mulighet til å få manglende avvirket ferie økonomisk kompensert som et alternativ til faktisk avvikling av feriefritiden. Bare ved sykdom eller permisjoner i ferieåret skal det være mulig å erstatte manglende avvirket ferie med økonomisk godtgjørelse. Samtidig foreslås det at manglende avvirket ferie i andre tilfeller skal overføres til neste år.

Videre foreslås det at alle arbeidstakere som fyller 60 år i løpet av ferieåret, gis rett til ekstra ferieuke. I dag er det bare arbeidstakere som fyller 60 år før 1. september som har rett til en ekstra ferieuke. Det foreslås videre at dagens ubegrensede rett til å avtale forskuddsferie begrenses til to uker i tråd med hva som gjelder for adgangen til å avtale overføring av ferie. I tillegg er det foreslått enkelte mindre justeringer og endringer av lovteknisk karakter.

I tillegg til endringer i ferieloven foreslås også en lovteknisk endring i arbeidsmiljøloven for å samle og tydeliggjøre hjemmelsgrunnlaget for å fastsette den såkalte REACH forskriften. Det foreslås dessuten en endring i arbeidsmarkedsloven for å sikre hjemmel for at departementet i forskrift kan fastsette vilkår for innleie av arbeidstakere fra utleievirksomhet og for tilsyn med slik innleie.

2 Ferielovens adgang til å få manglende avviklet ferie økonomisk kompensert

2.1 Gjeldende rett

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker gis minimumsferie på 25 virkedager hvert år, jf. ferieloven § 5 nr. 1. Arbeidstaker kan bare motsette seg avvikling av minimumsferien i den utstrekning feriepengene ikke dekker lønnsbortfallet under ferien, jf. § 5 nr. 6.

Det følger av ferieloven § 7 nr. 3 at det kan inngås skriftlig avtale om forskuddsferie og overføring av inntil 12 virkedager ferie til det påfølgende ferieåret. Videre gir § 9 nr. 1 tredje ledd på visse vilkår rett (men ikke plikt) til overføring av ferie til påfølgende år i forbindelse med sykdom. Ved fødsels- og omsorgspermisjon etter § 9 nr. 2 tredje ledd kan arbeidstaker kreve utsettelse av ferie som er blitt omfattet av permisjonstiden, men arbeidstaker kan i disse tilfeller ikke kreve overføring til påfølgende ferieår. Av Ot. prp. nr. 54 (1986–87) s. 72–73 fremgår det at en slik overføring til påfølgende år ikke har noen praktisk betydning ved siden av bestemmelsen i § 11 nr. 2 annet ledd.

Ferieloven § 11 nr. 2 annet ledd lyder:

«Feriepenger for ferie som verken er avviklet i løpet av ferieåret eller overført til det påfølgende ferieår, utbetales første vanlig lønnsdag etter ferieårets utløp.»

Bestemmelsen i § 11 nr. 2 gir anvisning på utbetaling av feriepenge på generelt grunnlag. Det er således uten betydning hvorvidt manglende ferieavvikling skyldes at arbeidsgiver i strid med lovens forutsetninger ikke har sørget for at arbeidstaker har fått avviklet ferien, at arbeidstaker ikke har oppfylt sin plikt til å avvikle ferien eller at manglende ferieavvikling skyldes sykdom eller permisjoner som nevnt i lovens § 9.

Tidligere tilfalt pengene for ikke avviklet ferie til Feriefondet. Feriefondet ble avviklet i forbindelse med ferieloven av 1988. Det ble i forarbeidene pekt på at det var tilfeldig om arbeidsgiver innbetalte disse pengene og at ordningen derfor fungerte dårlig. I Ot. prp. nr. 54 (1986–87) s. 166–167 blir det vist til at arbeidstaker som hadde opptjent feriepengene, burde få dem utbetalt til seg. Det ble pekt på at det kan være mange grunner til at ferien ikke avvikles, og at arbeidstakeren ikke alltid kan lastes for dette. Det kan blant annet tenkes tilfeller der arbeidsgivers forhold har hindret arbeidstakers ferieavvikling. I slike tilfeller vil det være urimelig om arbeidsgiveren skulle beholde feriepengene. Etter

nøye vurdering kom departementet til at en slik ordning ikke ville svekke arbeidstakernes ferieavvikling generelt ved at arbeidstakerne i mindre grad ville sikres ferie.

2.2 Arbeidstidsdirektivet

Europaparlamentets og Rådets direktiv 03/88/EF om visse aspekter ved organiseringen av arbeidstiden (arbeidstidsdirektivet) setter rammer for den nasjonale handlefrihet med henhold til organisering av arbeidstiden. Direktivets artikkel 7 som fastsetter minimumskrav til årlig ferie, lyder som følger:

«1. Medlemsstatene skal treffe de tiltak som er nødvendige for å sikre enhver arbeidstaker en årlig betalt ferie på minst fire uker, i samsvar med vilkårene for rett til og tildeling av en slik ferie fastsatt i nasjonal lovgivning og/eller praksis.

2. Minimumsperioden for årlig betalt ferie kan ikke erstattes av en økonomisk godtgjøring, unntatt når arbeidsforholdet opphører.»

I en dom fra EF-domstolen 6. april 2006 (C-124/05) ble det reist spørsmål ved om det var i strid med artikkel 7 nr. 2 i arbeidstidsdirektivet å ha en nasjonal lovbestemmelse som åpner opp for at det kan avtales økonomisk kompensasjon i det etterfølgende år til arbeidstaker som helt eller delvis ikke har tatt ut sin lovbestemte minimumsferie.

Spørsmålet ble reist i forbindelse med en sak som verserte i Nederland.

Utgangspunktet i nederlandsk rett er at en arbeidstaker har rett til minimumsferie tilsvarende fire ganger varigheten av den ukentlige arbeidstiden. Arbeidsgiver er forpliktet til å gi arbeidstakeren mulighet til å avholde den lovbestemte minimumsferien hvert år og etter loven kan ikke arbeidstakeren gi avkall på sin rett til ferie mot å få godtgjørelse, med mindre det gjelder ferie som overstiger lovens minimumskrav. På bakgrunn av uttalelser fra den nederlandske regjeringen under lovbehandlingen og senere utarbeidet informasjonsmateriale ble det likevel lagt til grunn at den nederlandske reguleringen måtte fortolkes slik at den tillot «frikjøp» av feriedager uten hensyn til om det dreide seg om oppsparte feriedager utover lovens minimumskrav eller oppspart (ikke avviklet) minimumsferie fra tidligere år.

EU-kommisjonen hadde bedt domstolen om særskilt å ta stilling til om det overhodet er i tråd med direktivet å tillate overføring av hele eller deler av minimumsferien fra et år til et annet. Domstolen fant det ikke nødvendig å foreta en detaljert gjennomgang av dette spørsmålet, men synes klart

å forutsette at det innenfor direktivet er en viss anledning til å overføre ferie fra et år til et annet. I dommen viser således EF-domstolen til tidligere avgjørelser hvor det er slått fast at overføring av den årlige ferien i visse tilfeller vil være uunngåelig. Domstolen peker videre på at ferie som avvikles på et senere tidspunkt enn forutsatt i direktivet, ikke mister sin verdi:

«Den positive virkning af denne ferie, der afholdes med henblik på arbeidstagerens sikkerhed og sundhed, udløses ganske vist først fuldt ud, hvis ferien afholdes i det med henblik herpå foreskrevne år, dvs. i det løbende år. Denne hviletid mister dog ikke sin betydning i denne henseende, såfremt den afholdes i løbet af en efterfølgende periode.

Eftersom ferien i direktivets forstand trods alt bidrager til arbeidstagerens sikkerhed og sundhed, når den afholdes i løbet af et efterfølgende år, må det konstateres, at den fortsat er omfattet er direktivet.» (premiss 30 og 31, dansk oversettelse).

Domstolen påpekte deretter at muligheten til å få økonomisk godtgjørelse for overført årlig minimumsferie skaper et incitament til å gi avkall på ferie som er uforenlig med direktivets formål.

Domstolen kom på denne bakgrunn til at direktivet er til hinder for:

«... en national bestemmelse, hvorefter det under en ansættelsesaftales beståen er tilladt, at årlige feriedage, jf. artikel 7, stk. 1, som ikke afholdes i løbet af et bestemt år, i løbet af et efterfølgende år erstattes af en økonomisk godtgørelse.» (premiss 35, dansk oversettelse)

2.3 Departementets høringsforslag

På bakgrunn av EF-domstolens avgjørelse ble det i høringsnotatet foreslått at dagens adgang til å få manglende avviklet ferie økonomisk kompensert begrenses til de tilfeller der sykdom/permisjoner er årsaken til at ferien ikke har blitt avviklet i løpet av året. Samtidig ble det foreslått en ny bestemmelse om obligatorisk overføring av ferie som i strid med lovens bestemmelser om ferieavvikling likevel ikke er avviklet ved ferieårets utløp. Det ble vist til at en bestemmelse om automatisk overføring av manglende avviklet ferie vil gi arbeidsgiver et økt initiativ til å oppfylle sin lovbestemte plikt til å sørge for at arbeidstaker avvikler årlig ferie.

I høringsnotatet ble det vurdert om det var hensiktsmessig, ved siden av en bestemmelse om obligatorisk overføring, å beholde gjeldende avtaleadgang om overføring av inntil 12 virkedager ferie.

Det ble pekt på at begrensningen i gjeldende avtaleadgang til 12 virkedager ferie vil kunne fremstå som noe illusorisk ved siden av en bestemmelse om obligatorisk overføring dersom ferien rent faktisk ikke blir avviklet. Det ble imidlertid ikke foreslått endringer i dagens adgang til å avtale overføring av inntil 12 feriedager.

Blant annet ble det pekt på at en bestemmelse om obligatorisk overføring av ferie, på samme måte som gjeldende betalingsregel, regulerer rettsvirkningen av et lovbrudd. I de tilfeller hvor det er arbeidsgiver som kan bebreides for at arbeidstaker i strid med lovens forutsetninger ikke har fått avviklet ferie, vil arbeidstaker kunne kreve erstatning etter ferieloven § 14 for «økonomisk tap og en rimelig erstatning for velferdstap». Videre ble det pekt på at en «blanco» avtaleadgang i loven om rett til å avtale overføring av all ferie vil kunne være i strid med arbeidstidsdirektivets formål om å sikre tilstrekkelig hvile og restitusjon.

2.4 Høringsuttalelsene

De fleste høringsinstanser støtter forslaget, flere er imidlertid bekymret for at forslaget kan resultere i at manglende avviklet ferie hopper seg opp over flere år. Det er i denne sammenheng kommet enkelte lovtekniske innspill, blant annet at det bør fremgå tydeligere i loven at både arbeidsgiver og arbeidstaker har plikt til å sørge for at årlig ferie avvikles innenfor ferieåret.

YS er skeptiske til om forslaget vil ha den ønskede virkning, men mener de praktiske problemene vil være små dersom forslaget om å få manglende avviklet ferie økonomisk kompensert begrenses til fire uker og ikke fire uker og en dag. Det vil muliggjøre at hele den femte (avtalefestede) ferieuka kan erstattes med økonomisk kompensasjon dersom den ikke blir avviklet. Det vises i denne sammenheng til at direktivet kun stiller krav om fire ukers årlig ferie.

NHO legger til grunn at forslaget om å begrense adgangen til å få manglende avviklet ferie økonomisk kompensert ikke omfatter den avtalefestede femte ferieuka eller ekstraferien for arbeidstakere over 60 år. Etter NHOs oppfatning er det uheldig at det blir ulike regler for avvikling av lovbestemt og avtalefestet ferie. NHO har vanskelig for å se at et slikt påbud blir effektivt og mener det er bedre å fastsette klarere i loven at arbeidstaker er pliktig til å avvikle den lovfestede ferien.

HSH mener forslaget kan føre til større press på arbeidsgiver om å få overføre feriedager, noe som kan medføre bemanningsproblemer ved avvikling av en lang ferie neste år. Videre mener HSH at for-

slaget vil være lite fleksibelt f. eks. for studenter med en lav stillingsbrøk som ikke ønsker eller har behov for å avvikle ferien. HSH ser derfor betenkeligheter med den foreslått endringen.

Spekter mener en lovendring ikke er nødvendig for å forhindre en praksis som kan være i strid med direktivet. Den foreslåtte endringen innebærer at arbeidsgiver i større grad må styre ferieavviklingen, noe som vil oppfattes som negativt blant arbeidstakerne. *Spekter* mener at de foreslåtte unntakene fra krav om overføring av ikke avviklet ferie er for snevre, og peker på at fravær i forskjellige former er en vesentlig grunn til at ferie ikke avvikles i løpet av ferieåret. Det vises blant annet til at arbeidsmiljøloven kapittel 12 gir rett til utdanningspermisjon i inntil tre år. Slik forslaget er utformet vil det i slike tilfeller føre til at ferie kan hope seg opp.

Landbrukets arbeidsgiverforening er negativ til forslaget og viser til at det er uheldig at avtalefriheten på dette området begrenses.

Arbeidstilsynet mener det bør fremkomme klare re i loven at arbeidsgiver har plikt til å sørge for at ferien avvikles, og at det på denne bakgrunn bør vurderes å henvise til § 14 slik at det blir klart at arbeidsgiver kan komme i erstatningsansvar dersom plikten ikke overholdes. Det vises videre til at den foreslåtte endringen ikke regulerer noen begrensning i hvorvidt overført ferie kan overføres videre. *Arbeidstilsynet* antar at en slik videre overføring ikke er i tråd med direktivet og at en slik begrensning derfor bør fremgå av lovteksten.

Helse- og omsorgsdepartementet mener det er viktig å opprettholde prinsippet om at overføring av ferie kun kan skje etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. En automatisk overføring av ikke avviklet ferie bør derfor begrenses til de tilfeller der arbeidstakeren på grunn av arbeidsgivers forhold ikke har fått avviklet ferien.

Fornyings- og administrasjonsdepartementet mener det må avklares hvorvidt slik overføring av feriedager også skal gjelde feriedager der feriepengene ikke dekker lønnsbortfallet under ferien. Videre vises det til at en regel om automatisk overføring, uten noen øvre grense, vil kunne føre til at et stort antall feriedager kan bli overført. Dette vil særlig gjelde i de tilfeller der arbeidsgiver og arbeidstaker er interessert i at arbeidstaker avvikler mindre ferie pr. år enn det vedkommende har rett til. Det vises til at dette vil være i strid med ferielovens formålsbestemmelse.

Flere av høringsinstansene har også lovtekniske merknader til utformingen av lovteksten når dagens avtaleadgang om overføring av inntil 12 virkedager ferie er foreslått videreført ved siden av en

bestemmelse om obligatorisk overføring av all ferie som ikke er avviklet.

2.5 Departementets vurderinger og forslag

2.5.1 Begrensninger i adgangen til å få manglende avviklet ferie økonomisk kompensert

Departementet legger til grunn at ferieloven § 11 nr. 2 annet ledd som på generelt grunnlag åpner opp for økonomisk kompensasjon for manglende avviklet ferie, ikke er i tråd med arbeidstidsdirektivets artikkel 7 og EF-domstolens fortolkning av direktivet i sak C-124/05. Departementet mener derfor denne generelle adgangen ikke kan videreføres. Det må imidlertid vurderes om retten til å få økonomisk kompensasjon skal videreføres i enkelte tilfeller ved sykdom/permisjoner og i tilfeller der det dreier seg om ferie utover direktivets krav til fire uker per år.

Ferieloven § 11 nr. 2 annet ledd åpner opp for økonomisk kompensasjon for manglende ferieavvikling, både i de tilfeller der sykdom/permisjoner ikke har gjort det mulig å avvikle ferie og i andre tilfeller der det i utgangspunktet er i strid med lovens bestemmelser at ferien ikke er avviklet i løpet av ferieåret. Departementet antar at EF-domstolens avgjørelse gir grunnlag for å sonde mellom situasjonene. EF-domstolen synes å legge stor vekt på at en ordning med økonomisk godtgjørelse i stedet for avvikling av ferie vil fungere som et (direktivstridig) incitament til å la være å avvikle ferie. Departementet er enig i dette resonnementet, men mener at argumentet først og fremst har gyldighet i tilfeller hvor manglende ferieavvikling er i strid med lovens uttrykkelige bestemmelser. Situasjonen er en annen når arbeidstaker ikke har fått avviklet ferie på grunn av sykdom og permisjoner, jf. § 9 nr. 1 og nr. 2.

EF-domstolen uttaler riktignok at den positive effekten av ferien ikke mister sin betydning selv om den avvikles i neste periode. Departementet finner imidlertid ikke grunnlag for å strekke denne uttalen så langt at det tilsier et krav om overføring av hele ferien i tilfeller hvor arbeidstaker f. eks. har hatt permisjon eller vært syk store deler av ferieåret. Det kan i slike tilfeller argumenteres med at behovet for ferie ofte ikke er tilstede i samme utstrekning som ellers. Departementet viser til at høringsinstansene har vært positive til å beholde dagens mulighet til å få manglende avviklet ferie kompensert økonomisk i de tilfeller der det er sykdom eller permisjoner som nevnt i ferieloven § 9 nr. 1 og nr. 2 som gjør at ferien ikke er avviklet. Departementet foreslår derfor at denne muligheten videreføres og

viser til forslaget til endringer i § 7 nr. 3 annet ledd og § 11 nr. 2 annet ledd.

Flere høringsinstanser har stilt spørsmål ved om begrensningene i adgangen til å få manglende avviklet ferie økonomisk kompensert skal gjelde for ekstraferie for arbeidstakere over 60 år. YS viser til at direktivet kun stiller krav om fire ukers ferie og mener derfor at det bør være anledning til å få økonomisk kompensert manglende avviklet ferie utover dette. Enkelte høringsinstanser stiller også spørsmål ved hvorvidt begrensningene vil gjelde for den avtalefestede ferieuken.

Departementet viser til at ferieloven regulerer den lovfestede ferien. Det vil ikke være i strid med ferieloven å avtale økonomisk kompensasjon for avtalefestet ferie utover lovens krav. Når det gjelder ekstraferie for arbeidstakere over 60 år, går denne utover arbeidstidsdirektivets krav om fire ukers årlig ferie. Det vil derfor ikke som en tilpasning til direktivet være nødvendig å begrense dagens mulighet til å få denne delen av ferien økonomisk kompensert. Tilsvarende gjelder for lovens krav om ferie utover fire uker, dvs. den ene dagen.

Departementet viser til at dagens adgang til å få manglende avviklet ferie økonomisk kompensert regulerer virkningene av et rettsbrudd (med unntak av § 9). Arbeidsgiver har etter ferieloven plikt til å sørge for at arbeidstakeren avvikler både den ordinære ferien på fire uker og en dag, samt ekstraferien for arbeidstakere over 60 år. Videre plikter arbeidstaker å avvikle hele denne ferien. Bare i de tilfeller feriepengene ikke dekker lønnsbortfallet, jf. § 5 nr. 6, kan arbeidstakeren motsette seg dette. Departementet mener på denne bakgrunn at det ville være underlig å oppstille to ulike regler, jf. nærmere nedenfor, for virkningen av brudd på ferielovens regler avhengig av om det dreier seg om ferie innenfor eller utenfor direktivets minimumsgrenser. I tillegg ville det regelteknisk bli komplisert å forholde seg til. Det foreslås derfor ikke særlige regler for manglende avviklet ferie utover direktivets krav om fire uker.

Departementet legger til grunn at forslaget om å begrense muligheten for å yte økonomisk kompensasjon framfor å avvikle ferie vil skape et større incitament til å etterleve ferielovens krav om at den lovbestemte ferien skal avvikles i løpet av ferieåret. Det er likevel klart at det fremdeles vil være tilfeller der ferien til tross for lovens krav likevel ikke blir avviklet. Etter departementets syn vil det praktiske alternativet som best sikrer overensstemmelse med arbeidstidsdirektivets og ferielovens intensjon for disse tilfeller, være en regel om at ikke avviklet ferie skal overføres til påfølgende år. Samtidig er departementet klar over de problemstillingene som

er blitt påpekt fra flere av høringsinstansene knyttet til en slik regel. Det vises til pkt. 2.5.2 nedenfor.

2.5.2 Overføring av ikke avviklet ferie

Departementet viser til at dagens adgang til å få manglende avviklet ferie økonomisk kompensert gjør det enkelt for arbeidsgiver og arbeidstaker å ordne opp i de tilfeller lovens krav til ferieavvikling ikke er fulgt. En automatisk overføring av ikke avviklet ferie vil legge et større press og en aktivitetsplikt på arbeidsgiver for å unngå en situasjon der arbeidstakeren kan avvikle en lang ferie påfølgende år. Departementet antar at en begrensning i adgangen til å få manglende avviklet ferie økonomisk kompensert vil bidra til at arbeidstakere i langt større utstrekning enn i dag vil være interessert i å avvikle ferien innenfor året. Det kan imidlertid ikke ses bort fra at enkelte arbeidstakere vil være mer interessert i å overføre enn å avvikle ferien. For å unngå en slik situasjon har Helse- og omsorgsdepartementet i sin høringsuttalelse, foreslått at manglende avviklet ferie bare skal overføres i de tilfeller der arbeidstakeren på grunn av arbeidsgiverens forhold ikke har fått avviklet ferien.

Departementet mener at Helse- og omsorgsdepartementets forslag vil legge et sterkere press på arbeidstaker til å faktisk avvikle den lovfestede ferien. Imidlertid vil det ofte være en blanding av ulike omstendigheter som gjør at ferien ikke blir avviklet. Det vil således ikke alltid være klart hvorvidt manglende avvikling skyldes arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold. Departementet mener derfor at en slik regel retts-teknisk vil være vanskelig å praktisere og foreslår derfor ikke en slik begrensning iplikten til å overføre ferien.

Departementet mener likevel det er grunn til å presisere nærmere i lovteksten, slik flere av høringsinstansene har foreslått, både arbeidsgivers plikt til å sørge for at arbeidstaker avvikler ferien og arbeidstakers plikt til å avvikle denne. I dag følger det av § 5 nr. 1 at arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker gis ferie hvert år. Arbeidstakers plikt til å avvikle ferien fremgår ikke direkte av ferieloven, men følger indirekte av arbeidsgivers styringsrett og dessuten av § 5 nr. 6 som åpner opp for at arbeidstaker kan motsette seg ferieavvikling dersom feriepengene ikke dekker lønnsbortfallet under ferien. Departementet foreslår en presisering i § 5 nr. 1 for å tydeliggjøre både arbeidsgiver og arbeidstakers plikt.

Når det gjelder arbeidsgivers manglende oppfyllelse av sine plikter, vil dette også kunne gi grunnlag for erstatning etter § 14. Departementet viser til at selv om ferien blir overført og således

ikke blir borte vil arbeidstaker kunne ha et velferdstap som nevnt i § 14 ved at ferien først blir avviklet senere. Dette kan gi grunnlag for erstatning dersom arbeidsgiveren er å bebreide. Etter departementets oppfatning kan det ikke uten videre legges til grunn at arbeidstakeren vil ha like stort utbytte av en ekstra lang ferie det påfølgende år alternativt til at ferien var fordelt over to år. I tråd med Arbeidstilsynets innspill foreslår departementet derfor å ta inn en henvisning til erstatningsregelen i § 14 i bestemmelsen som regulerer overføring av ikke avviklet ferie. Departementet mener at en slik henvisning også vil tydeliggjøre plikten til å avvikle ferien.

Arbeidstilsynet har i sin høringsuttalelse videre vist til at den foreslåtte endringen ikke regulerer noen begrensning i hvorvidt overført ferie kan overføres videre til et nytt år. Arbeidstilsynet antar at en slik videre overføring ikke er i tråd med direktivet og at en slik begrensning derfor bør fremgå av lovteksten. Også Fornyings- og administrasjonsdepartementet peker på at en overføring uten noen øvre grense, kan føre til at et stort antall feriedager blir overført og at dette kan være i strid med ferielovens formålsbestemmelse. Departementet viser til at både arbeidstidsdirektivet og ferieloven stiller krav om årlig ferie. I utgangspunktet vil verken en økonomisk kompensasjon eller en overføring av ikke avviklet ferie være i overensstemmelse med prinsippet i direktivet og ferieloven om årlig ferie av et visst omfang. På bakgrunn av uttalelser fra EF-domstolen i sak C-124/5, jf. nærmere ovenfor, vil imidlertid en overføring være bedre i samsvar med direktivet enn økonomisk kompensasjon. Dersom den foreslåtte regelen om overføringen skulle begrenses til ett år, vil alternativet være at arbeidstakeren mister ferien. Departementet antar at en slik begrensning vil være mindre forenlig med direktivet og foreslår derfor ingen begrensninger i adgangen til å overføre ikke avviklet ferie. Det vil derfor i utgangspunktet være mulig å overføre ikke avviklet ferie til neste år og videre til påfølgende år.

Departementet foreslår på denne bakgrunn en ny bestemmelse om overføring av ikke avviklet ferie i ny § 7 nr. 3 andre ledd og presiseringer i § 5 nr. 1 for å tydeliggjøre arbeidsgivers og arbeidstakers plikt til å avvikle ferie. Dersom manglende avviklet ferie skyldes sykdom eller permisjoner som nevnt i § 9 nr. 1 og 2, foreslås ingen endringer i dagens adgang til å overføre ferie. Det vises nærmere til pkt. 2.5.1 ovenfor hvor det foreslås av dagens adgang til å få manglende avviklet ferie økonomisk kompensert videreføres i disse tilfellene.

Fra Spekter er det pekt på at forslagene til unntak fra krav om overføring av ikke avviklet ferie er for snevre, og at fravær i forskjellige former er en

vesentlig grunn til at ferie ikke avvikles i løpet av ferieåret. Det vises blant annet til at arbeidsmiljøloven kapittel 12 gir rett til permisjoner av lengre varighet, f. eks. utdanningspermisjon i inntil tre år. Spekter mener derfor at departementets forslag om overføring av ikke avviklet ferie i disse tilfellene vil føre til at ferien hopper seg opp. Departementet vises til at ferieloven § 9 nr. 2 bare begrenser arbeidsgivers rett til å legge ferien til tid hvor det ytes fødselspenger eller adopsjonspenger etter folketrykkeloven. I tillegg inneholder § 9 nr. 3 en tilsvarende begrensning for pliktig militærtjeneste. I den utstrekning øvrige permisjoner/fravær gir rettigheter etter ferieloven, vil loven således ikke være til hinder for at arbeidsgiver legger ferien til permisjonstiden. Det vil derfor i utgangspunktet ikke være noe som skal overføres og derfor heller ikke noen opphoping av ferie.

Departementet har vurdert om det vil være hensiktsmessig, ved siden av den foreslåtte bestemmelsen om overføring av ikke avviklet ferie, å beholde gjeldende avtaleadgang om overføring av ferie. Begrensningen i gjeldende avtaleadgang vil kunne fremstå som noe illusorisk ved siden av en bestemmelse om obligatorisk overføring dersom ferien rent faktisk ikke blir avviklet. Departementet mener likevel at gjeldende bestemmelse bør videreføres. Departementet vil påpeke at en bestemmelse om obligatorisk overføring av ferie, på samme måte som gjeldende betalingsregel, regulerer rettsvirkningen av et lovbrudd. Dersom dagens avtaleadgang skulle inngå som en del av denne ville det i større utstrekning legitimere ordningen. Departementet antar at det også vil være enklere for en arbeidsgiver å stå imot press fra arbeidstaker om overføring utover 12 dager dersom dagens avtaleadgang videreføres. Det vises også til at de ovennevnte forslagene til presiseringer i § 7 nr. 3 andre ledd, som departementet antar i større utstrekning enn høringsforslaget, vil imøtekomme noen av de lovtekniske innspillene som er kommet og som tydeliggjør at dette er to ulike bestemmelser.

3 Forutgående opptjening

3.1 Gjeldende rett

Etter ferieloven § 5 nr. 1 har arbeidstaker rett til «feriefritid på 25 virkedager hvert ferieår». For arbeidstaker som tiltrer etter 30. september i ferieåret, begrenses feriefritiden til 6 virkedager, jf. § 5 nr. 3 første ledd. Arbeidstaker har rett til feriepenger fra arbeidsgiver beregnet på grunnlag av det arbeidsvederlag som er utbetalt i opptjeningsåret, jf.

§ 10 nr. 1. Det følger av ferieloven § 4 at ferieåret følger kalenderåret og at opptjeningsåret for feriepenger er det forutgående kalenderår.

I den utstrekning feriepengene ikke dekker lønnsbortfallet under feriefraværet, fastsetter ferieloven § 5 nr. 6 at arbeidstaker kan motsette seg avvikling av ferien. Arbeidstaker som er «ny» på arbeidsmarkedet vil ikke ha opparbeidet seg feriepenger det forutgående året og således kun ha rett, men ingen plikt til å avvike ferie. Også fravær eller lønnsopprykk vil etter omstendighetene kunne medføre at arbeidstaker ikke vil ha rett til feriepenger tilsvarende lønn i fire uker.

3.2 Arbeidstidsdirektivet og EF-domstolens dom i sak C-173/99

Arbeidstidsdirektivets artikkel 7 nr. 1 lyder som følger:

«Medlemsstatene skal treffe de tiltak som er nødvendige for å sikre enhver arbeidstaker en årlig betalt ferie på minst fire uker, i samsvar med vilkårene for rett til og tildeling av en slik ferie fastsatt i nasjonal lovgivning og/eller praksis.»

I sak C-173/99 som gjaldt en tvist mellom en britisk arbeidstakerorganisasjon og den britiske stat, fikk EF-domstolen seg forelagt følgende prejudisielle spørsmål:

Er det i strid med artikkel 7 nr. 1 i arbeidstidsdirektivet å ha en nasjonal lovbestemmelse som først gir arbeidstaker rett til opptjening av ferie når vedkommende har fullført en karenstid på 13 sammenhengende uker hos samme arbeidsgiver?

Sentralt for spørsmålet som ble reist var om det lå innenfor formuleringen i arbeidstidsdirektivet artikkel 7 nr. 1 «... i samsvar med vilkårene for rett til og tildeling av slik ferie fastsatt i nasjonal lovgivning og/eller praksis» å fastsette slike nasjonale begrensninger i retten til ferie.

EF-domstolen kom til at bestemmelsen lå utenfor hva nasjonalstaten kunne fastsette etter artikkel 7.

Saken gjaldt en gruppe arbeidstakere som arbeidet innenfor teater/underholdning ofte med korte midlertidige arbeidskontrakter og som pga. kravet om karenstid, kunne risikere å ikke opparbeide rett til ferie overhodet, selv om de arbeidet hele året igjennom. EF-domstolen pekte også på at regelen kunne medføre misbruk ved at arbeidsgiver ble fristet til å benytte kortere midlertidige kontrakter.

Om det nasjonale spillerom innenfor dette spørsmålet hadde EF-domstolen følgende generelle betraktning:

«Uttrykket «i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis» skal derfor forstås således, at det alene henviser til de nærmere regler for gjennomførelsen af årlig betalt ferie i de forskellige medlemsstater. Som generaladvokaten bemærker i punkt 34 i sit forslag til afgørelse, er det således tilladt medlemsstaterne at fastsætte betingelserne for udøvelsen og gennemførelsen af retten til årlig betalt ferie i deres nationale retsorden ved at præcisere de konkrete omstændigheder, hvorunder arbejdstagerne kan gøre brug af nævnte ret, som tilkommer dem for alle de fuldførte arbejdsperioder, uden dog at kunne opstille nogen form for betingelser for selve stiftelsen af retten, der direkte er fastsat i direktiv 93/104.» (Premiss 53, dansk oversettelse).

3.3 Departementets høringsforslag

På bakgrunn av en tidligere kartlegging av erfaringene ved ferieloven og innspill i denne forbindelse, ble det i høringsnotatet foretatt en vurdering av hvorvidt ferielovens system med forutgående opptjening var i strid med arbeidstidsdirektivet og uttalelsene fra EF-domstolen i ovennevnte sak. Departementet fant imidlertid ikke tilstrekkelige holdpunkter verken i direktivet eller ovennevnte sak som ga grunnlag til å endre ferielovens krav om forutgående opptjening. Det ble derfor ikke foreslått noen endringer.

Blant annet ble det i høringsnotatet pekt på at ferieloven gir arbeidstaker rett til feriefritid hvert ferieår og full opptjening av feriepenger fra første dag. Det ble vist til at dommen fra EF-domstolen relaterer seg til en situasjon som ikke er sammenlignbar med det norske systemet. At det ligger utenfor artikkel 7 nr.1 å fastsette regler som i praksis innebærer at en gruppe arbeidstakere ikke oppnår ferierettigheter overhodet, er noe ganske annet enn å stille krav om forutgående opptjening, men hvor ferieretten fullt ut er i behold.

Ferielovens krav om forutgående opptjening er lik for alle arbeidstakere, og alt «arbeidsvederlag» gir rett til feriepenger uavhengig av om arbeidstakeren er midlertidig eller fast ansatt. Videre ble det vist til at dagens system med forutgående opptjening har lang tradisjon i Norge, systemet gir partene god forutberegnlighet, samtidig som den ikke røkkes ved arbeidstakernes rett til ferie.

3.4 Høringsuttalelsene

Unio, Akademikerne og *Nito* mener dagens system med forutgående opptjening bør utredes nærmere både i forhold til arbeidstidsdirektivets krav om år-

lig betalt ferie og i forhold til de helse- og velferds-messige konsekvensene av at en rekke arbeidstakere ikke har mulighet til å avvikle betalt ferie.

Unio peker spesielt på at dagens ordning er en utfordring sett fra et likestillingsperspektiv ved at det i særlig stor grad rammer kvinner som har vært i ulønnet permisjon.

Justisdepartementet er enig i at det etter direktivet kan kreves at retten til betalt ferie opparbeides, men antar at det vil være bedre i samsvar med direktivet om opptjente feriepengene kunne kreves utbetalt allerede ved ferieavvikling i opptjeningsåret.

Øvrige høringsinstanser som uttalte seg til dette punktet støttet departementets vurderinger om at det ikke er grunn til å foreslå endringer i dagens system med forutgående opptjening av feriepengene.

3.5 Departementets vurderinger og forslag

Ferieloven har ingen bestemmelser om karenstid før arbeidstaker gis rett til ferie, slik som faktum var i ovennevnte sak for EF-domstolen. Ferieloven gir arbeidstaker rett til feriefritid hvert ferieår og full opptjening av feriepengene fra første dag.

Departementet viser til at ovennevnte dom fra EF-domstolen relaterer seg til en situasjon som ikke er sammenlignbar med det norske systemet. At det ligger utenfor artikkel 7 nr.1 å fastsette regler som i praksis innebærer at en gruppe arbeidstakere ikke oppnår ferierettigheter overhodet er noe ganske annet enn å stille krav om forutgående opptjening, men hvor ferieretten fullt ut er i behold.

Ferielovens krav om forutgående opptjening er lik for alle arbeidstakere og alt «arbeidsvederlag» gir rett til feriepengene uavhengig av om arbeidstakeren er midlertidig eller fast ansatt.

Departementet finner ikke tilstrekkelige holdpunkter i ovennevnte sak som tilsier at ferielovens krav om forutgående opptjening bør endres.

Spørsmålet om hvorvidt et krav om forutgående opptjening av feriepengene er i tråd med arbeidstidsdirektivets krav om årlig betalt ferie, ble i 2002 reist av EU-kommisjonen til svenske myndigheter i forhold til en tilsvarende regulering i den svenske semesterloven. Svenske myndigheter viste i denne forbindelse til at retten til betalt ferie ble opparbeidet allerede første året i arbeid og at tilsvarende ordninger med forutgående opptjening var vanlig i en rekke EU-land. EU-kommisjonen valgte å ikke forfølge saken videre.

Departementet mener derfor det ikke er grunnlag for å hevde at vårt system med forutgående opptjening er i strid med direktivet.

Unio viser til at dagens system med forutgående opptjening i stor grad rammer kvinner som har

vært i ulønnet permisjon, og at det derfor er en utfordring sett fra et likestillingsperspektiv. Departementet viser til at ferielovens opptjeningssystem er likt for alle og kun innebærer en forskyvning av utbetalingen. For arbeidstakere som går ut i foreldrepermisjon eller som velger å gå ut av arbeidslivet noen år, vil de tidligere opptjente feriepengene bli utbetalt under permisjonen eller når arbeidsforholdet avvikles. Arbeidstaker kan i prinsippet velge å spare pengene for å benytte de når vedkommende kommer tilbake i jobb.

Departementet ser samtidig at det kan være uheldig at nyutdannede som skal ut i sin første jobb, av økonomiske årsaker ikke ser seg i stand til å avvikle hele eller deler av ferien. En mulig omlegging av ferielovens opptjeningssystem reiser imidlertid en rekke problemstillinger som må utredes før de eventuelt kan vurderes. Det foreslås på denne bakgrunn ikke endringer nå.

4 Forskuddsferie

4.1 Gjeldende rett

Ferieloven § 7 nr. 3 annet punktum åpner for at arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå «skriftlig avtale om avvikling av forskuddsferie og overføring av inntil 12 virkedager ferie til det påfølgende år». Etter bestemmelsens ordlyd er det ikke noen begrensning i hvor mange feriedager som etter avtale kan avvikles forskuddsvis. Av lovforarbeidene (Ot.prp. nr. 54 (1986–87) s. 71) går det frem at det ikke ble funnet grunnlag for å foreslå begrensninger i partenes avtalefrihet knyttet til forskuddsferie fordi det ikke ble ansett å være en risiko for at arbeidstaker skulle miste feriefritid. Det må på denne bakgrunn legges til grunn at det etter gjeldende rett ikke er noen begrensning i adgangen til å avtale avvikling av forskuddsferie.

4.2 Departementets høringsforslag

I høringsnotatet foreslås det at dagens ubegrensede rett til å ta ut ferie på forskudd begrenses til to uker tilsvarende hva som gjelder for retten til overføring av ferie. Det ble pekt på at selv om man ikke risikerer at arbeidstakers ferierettigheter går tapt ved avvikling av forskuddsferie, vil denne adgangen kunne innebære at en arbeidstaker blir gående en lang periode uten ferie. Dette er i strid med et av hovedhensynene bak ferieloven – og arbeidstidsdirektivet – nemlig å sikre arbeidstakerne en viss årlig arbeidsfri til hvile og rekreasjon.

4.3 Høringsuttalelsene

YS og *Akademikerne* ser innvendingene som kan reises mot dagens bestemmelse, men mener bestemmelsen har skapt få problemer. YS peker på at det særlig for utenlandske arbeidstakere er behov for å kunne avvikle en lengre sammenhengende ferie og mener at det ikke bør foreslås begrensninger.

Landbrukets arbeidsgiverforening og *Helse- og omsorgsdepartementet* ser ikke behovet for endringer. Helse- og omsorgsdepartementet mener at forslaget vil oppfattes som en uheldig begrensning av et gode for ansatte, uten at dette er begrunnet i et behov fra arbeidsgiversiden.

KS støtter forslaget og mener det er positivt at lengden på forskuddsferie og overførbar ferie blir den samme og viser til at det i dag er et unaturlig skille mellom disse. Også øvrige høringsinstanser som uttaler seg om dette punktet, støtter forslaget.

4.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet kan forstå at den vide adgangen til å avvikle ferie forskuddsvis kan oppleves som positiv for noen arbeidstakere, blant annet fordi dette gir en mulighet til å avvikle en lengre, sammenhengende ferie. På den annen side vil det samme argumentet kunne gjøres gjeldende i forhold til adgangen til å overføre ferie til det påfølgende ferieår. Der er det likevel innført en begrensning i overføringsadgangen på 12 virkedager, jf. ferieloven § 7 nr. 3. Etter departementets vurdering er det vanskelig å begrunne at det skal gjelde så vidt ulike regler for de to nevnte tilfellene. Selv om man ikke risikerer at arbeidstakers ferierettigheter går tapt ved avvikling av forskuddsferie, vil denne adgangen kunne innebære at en arbeidstaker blir gående en lang periode uten ferie. Dette er i strid med et av hovedhensynene bak ferieloven – og arbeidstidsdirektivet – nemlig å sikre arbeidstakerne en viss årlig arbeidsfri til hvile og rekreasjon. Departementet viser til at arbeidstidsdirektivet og kravet om fire ukers årlig betalt ferie er kommet i tid etter ferieloven av 1988. Dagens ubegrensede rett til å avvikle ferie på forskudd har således ikke vært vurdert i forhold til direktivet.

Departementet viser til at selv med en begrensning i adgangen til å avvikle forskuddsferie til to uker vil arbeidstakere kunne avvikle lengre perioder med ferie dersom forskuddsferie kombineres med overføring av feriedager. Ferieloven vil således ikke være til hinder for at det avtales inntil 8 uker sammenhengende ferie et år. I tillegg kom-

mer den avtalefestede femte ferieuken som uavhengig av ferieloven kan spares opp over flere år.

På denne bakgrunn foreslår departementet at dagens adgang til å avtale avvikling av ferie forskuddsvis begrenses til 12 virkedager på tilsvarende måte som gjelder for adgangen til å overføre ferie til påfølgende år.

Det vises til forslaget til endringer i § 7 i tråd med ovennevnte. Av pedagogiske grunner foreslår departementet samtidig at § 7 nr. 3 første punktum om adgangen til å fravike bestemmelsen, skilles ut og reguleres i et nytt nr. 4. På denne måten blir adgangen til å ta ut forskuddsferie og overføre feriedager synliggjort i § 7 nr. 3.

5 Virkedagsbegrepet

5.1 Virkedagsbegrepet ved ordinær femdagers uke

5.1.1 Gjeldende rett

I følge ferieloven § 5 nr. 1 første ledd skal arbeidstaker gis feriefritid på 25 virkedager hvert ferieår. Som virkedag regnes alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager, jf. ferieloven § 5 nr. 4 første ledd. Virkedager i ferien som etter arbeidstidsordningen likevel ville vært fridager for vedkommende arbeidstaker, regnes som feriefritid og går til fradrag i dagtallet etter nr. 1, 2 og 3, jf. ferieloven § 5 nr. 4 andre ledd.

5.1.2 Departementets høringsforslag

I høringsnotatet ble det vist til at ferielovens virkedagsbegrep er vanskelig tilgjengelig og fører til en del misforståelser. Ferielovens virkedagsbegrep kan for mange arbeidstakere med ordinær femdagers uke fra mandag til fredag, skape et inntrykk av en rett til fem ukers ferie. For å bedre harmonere med den alminnelige språklige forståelsen hos brukerne av lovverket ble det i høringsnotatet vurdert hvorvidt begrepet «virkedager» kan erstattes av for eksempel «dager», «ukedager» eller «arbeidsdager». Det ble imidlertid vist til at disse begrepene igjen kunne gi fortolkningsproblemer, og det ble på denne bakgrunn ikke foreslått endringer i virkedagsbegrepet.

For å avhjelpe problemene knyttet til den språklige forståelsen av begrepet ble det imidlertid foreslått å flytte forklaringen på «virkedag» i § 5 nr. 4 til § 5 nr.1, slik at denne kommer umiddelbart etter at begrepet introduseres i loven.

5.1.3 Høringsuttalelsene

De høringsuttalelsene som direkte uttaler seg om virkedagsbegrepet knyttet til arbeidstakere med femdagersuke, støtter forslaget. KS og *Spekter* peker imidlertid på at den foreslåtte bestemmelsen ikke er identisk med dagens § 5 nr. 4 ved at formuleringen «regnes som feriefritid» er fjernet og ber om at dette tas inn igjen for å unngå misforståelser.

5.1.4 Departementets vurdering og forslag

Hovedproblemstillingen knyttet til virkedagsbegrepet i forhold til de som arbeider ordinær femdagersuke fra mandag til fredag, er at ferielovens virkedagsbegrep kan misforstås og gi inntrykk av en rett til fem ukers ferie. Ut fra de henvendelsene departementet mottar knyttet til virkedagsbegrepet, er inntrykket at mange likestiller en virkedag med en arbeidsdag i en alminnelig, femdagers arbeidsuke. Denne forståelsen skyldes som oftest at man ikke er kjent med hvordan virkedager skal beregnes slik dette fremgår av ferieloven § 5 nr. 4. Etersom arbeidsuke fra mandag til og med fredag med fri på lørdager er det vanlige for en stor del av arbeidstakerne, er det naturlig at dette for mange er den umiddelbare språklige forståelsen av begrepet. Når man er blitt gjort oppmerksom på innholdet i ferieloven § 5 nr. 4, er det imidlertid vår oppfattelse at begrepet oppfattes som greit av de fleste.

Departementet har vurdert om begrepet «virkedager» kan erstattes av for eksempel «dager», «ukedager» eller «arbeidsdager» for bedre å harmonere med den alminnelige språklige forståelsen hos brukerne av lovverket. Disse begrepene vil imidlertid også måtte defineres og innarbeides, og man vil dessuten kunne støte på tolkningsspørsmål i forhold til disse begrepene. Utfordringene knyttet til turnus og skiftarbeid vil heller ikke bli løst ved å endre dette begrepet alene, se nærmere nedenfor under punkt 5.2.

Virkedagsbegrepet er utførlig drøftet i Ot.prp. nr. 54 (1986–87), side 41–43. Det er her blant annet redegjort for de praktiske og pedagogiske svakhetene ved begrepet. Departementet kom likevel til at virkedagsbegrepet skulle videreføres, og la avgjørende vekt på behovet for en hovedregel som var mest mulig enkel i sin utforming og generell i virkeområdet.

Selv om det er svakheter ved virkedagsbegrepet, er departementet av den oppfatning at gjeldende begrep bør videreføres. For å avhjelpe problemene knyttet til den språklige forståelsen av begrepet, foreslår imidlertid departementet å flytte § 5 nr. 4 om beregning av feriefritid til § 5 nr.1 som om-

handler den alminnelige feriefritid slik at denne blir nytt tredje og fjerde punktum i bestemmelsen i § 5 nr. 1. Departementet viser til at høringsinstansene er positive til den foreslåtte endringen som innebærer at forklaringen på hva som er å regne som en virkedag kommer umiddelbart etter at begrepet introduseres i loven. For å unngå tolkningstvil foreslår departementet i tråd med innspillene fra KS og *Spekter*, å videreføre gjeldende ordlyd.

5.2 Virkedagsbegrepet ved skift-/turnusarbeid

5.2.1 Gjeldende rett

Alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager, regnes som virkedager. Virkedager i ferien som etter arbeidstidsordningen likevel ville vært fridager regnes for å være feriefritid og går til fratrekk i feriefritidens lengde, jf. ferieloven § 5 nr. 4.

Ferieloven § 5 nr. 5 gir regler om tilleggsfritid for arbeidstakere som arbeider søndags- eller skiftarbeid, eller som har uregelmessig arbeidstid mv. Det følger av denne bestemmelsen at arbeidstaker som arbeider på søndager kan kreve å få fri søndag som faller umiddelbart før ferien eller på søndag umiddelbart etter, forutsatt at ferieperioden omfatter minst 6 virkedager. Arbeidstaker kan kreve at tiden fra arbeidets avslutning før ferien til det påbegynnes etter ferien skal utgjøre til sammen minst 16 timer i tillegg til feriefritiden som følger av de øvrige bestemmelsene i § 5. Dette gjelder imidlertid kun for avvikling av ferieperiode som omfatter minst 18 virkedager.

5.2.2 Departementets høringsforslag

I høringsnotatet ble det drøftet ulike problemstillinger knyttet til virkedagsbegrepet og skift-/turnusarbeid på bakgrunn av innspill departementet hadde fått om at arbeidstakere som arbeider skift og turnus, etter omstendighetene kan få mindre sammenhengende ferie enn arbeidstakere som har søndagsfri. Det ble blant annet pekt på at selv om arbeidstakere med normalarbeidstid ofte vil ha bedre mulighet til å få lagt sin ferie i tilknytning til helgefri, vil skift- og turnusarbeidere ofte få fritid som tilsvarer helgefritiden lagt til andre dager utenom ferien. Forskjellene knyttet til feriefritidens lengde medfører ikke i seg selv forskjeller i forhold til den totale fritiden på årsbasis.

Det ble på denne bakgrunn ikke foreslått endringer i ferieloven.

5.2.3 Høringsuttalelsene

LO peker på at begrepet virkedager gir uheldige utslag for de som arbeider skift-/turnus, og begrepet bør derfor skiftes ut. Det vises til at skift- og turnusarbeidere ikke er sikret like lang sammenhengende ferie/fritid som arbeidstakere med ordinær femdagersuke. Dette problemet vil etter LOs oppfatning kunne løses ved å knytte retten til ferie/fritid til antall dager sammenhengende ferie/fritid.

YS peker på at det ikke alltid er slik at arbeid på søndag før ferie kompenseres i fritid senere, fordi denne kompensasjonsfritiden etter arbeidsplanen kan være lagt til en uke arbeidstakeren har ferie. YS viser til at arbeidsgiver har rett til å bestemme ferieavviklingen og arbeidstaker kan derfor risikere at ferien blir lagt til en periode der arbeidstakeren etter arbeidsplanen har lite arbeidstid. YS mener derfor at arbeidstaker bør sikres søndagsfri i begge ender av ferien.

Unio mener skift- og turnusarbeidere bør få lagt helgene før ferien til totalferien slik at de får samme reelle ferieomfang som andre.

Akademikerne mener det er rimelig at arbeidstakere i skift/turnus enten har fri både søndag før og etter ferien, eller lørdag/søndag før eller etter ferien.

Norsk Journalistlag mener skift- og turnusarbeidere må sikres helgefri både i for- og etterkant av ferien.

Øvrige høringsinstanser som uttaler seg om forholdet, støtter departementets forslag om å ikke gjøre endringer.

5.2.4 Departementets vurdering og forslag

En sentral problemstilling knyttet til virkedagsbegrepet og skift-/turnusarbeid er at søndag ikke omfattes av ferien. Dersom ferien legges fra mandag til lørdag (6 virkedager) vil arbeidstakere i normal femdagers uke med helgefri, ha fri fra fredag ettermiddag før ferien starter og frem til mandag morgen i uken etter. En som går skift/turnus kan risikere å arbeide lørdag og søndag før ferien starter og således i praksis ha to dager kortere «ferie». Ferieloven § 5 nr. 5 vil imidlertid uansett sikre arbeidstakeren en søndag fri i for- eller etterkant av ferien.

Denne og flere andre problemstillinger ble grundig drøftet og vurdert i ferielovens forarbeider, jf. Ot.prp. nr. 54 (1986–87), side 39 følgende. Som det fremgår av forarbeidene, ble det ansett som vanskelig å finne fungerende løsninger som skulle favne mange varierende arbeidstidsordninger. Det ble blant annet vist til at forskjellene som oppstår

mellom ulike arbeidstakergrupper med hensyn til feriefritidens lengde også har bakgrunn i at arbeidstidsordningene disse er omfattet av gir ulike muligheter til å dele opp ferien og legge den til annen fritid. Selv om arbeidstakere med normalarbeidstid ofte vil ha bedre mulighet til å få lagt sin ferie i tilknytning til helgefri, vil skift- og turnusarbeidere ofte få fritid som tilsvarer helgefritiden lagt til andre dager utenom ferien. Forskjellene knyttet til feriefritidens lengde medfører ikke i seg selv forskjeller i forhold til den totale fritiden på årsbasis.

Departementet sluttet seg imidlertid til Ferielovutvalgets forslag om å uttrykkelig lovfeste retten til tilleggsfritid på minst en søndag i tilknytning til ferien (ferieloven § 5 nr. 5 første ledd). Departementet uttalte i den forbindelse at en slik regel er nødvendig for å sikre arbeidstakere med søndagsarbeid et minstemål av likestilling med andre arbeidstakere mht. ferietidens lengde, jf. Ot.prp. nr. 54 (1986–87) side 44.

Når det gjelder forslaget fra YS om å la arbeidstaker som arbeider på søndager få fri både søndag før og etter ferien, ble også dette vurdert i Ot.prp. nr. 54 (1986–87), side 44. Departementet kom da til at en slik utvidelse ville sikre arbeidstakere mer helgefri i forbindelse med ferien, men at det ville innebære en fritidsutvidelse som ikke lot seg begrunne i likhetshensyn fordi arbeid på en søndag i tilknytning til ferien allerede etter arbeidstidsordningen vil bli kompensert med annen fritid. Det samme kan anføres i forhold til forslaget om å gi disse arbeidstakerne fri to dager umiddelbart før eller etter ferien (lørdag og søndag) og tilsvarende i forhold til forslaget til LO om å knytte retten til ferie/fritid til antall dager sammenhengende ferie/fritid.

YS viser til at arbeidsgiver har rett til å bestemme ferieavviklingen, og arbeidstaker kan derfor risikere at ferien blir lagt til en periode der arbeidstakeren etter arbeidsplanen har lite arbeidstid. Departementet viser til at det i forbindelse med kartleggingen av erfaringene med ferieloven kom innspill også fra arbeidsgiversiden knyttet til tilsvarende problemstillinger der arbeidsgiver opplevde press fra arbeidstaker om å legge ferien til arbeidsintensive perioder etter arbeidsplanen. Selv om det er arbeidsgiver som etter ferieloven fastsetter tiden for ferien skal feriefastsettingen drøftes med arbeidstaker eller dennes tillitsvalgte, jf. § 6 nr. 1. Departementet antar at arbeidsgiver i størst mulig utstrekning vil forsøke å oppnå enighet med arbeidstaker, og at problemstillingene som YS viser til ikke ubetinget vil gå i arbeidsgivers favør.

Departementet har imidlertid forståelse for at ferieavviklingen for arbeidstakere som arbeider skift/turnus i enkelte tilfeller kan medføre forskjeller

ler som kan oppleves som urimelige. Samtidig er problemstillingene sammensatte, og det er vanskelig å finne praktikable løsninger som tar hensyn til de svært ulike arbeidstidsordningene som praktiseres. For eksempel vil LO sitt forslag om å knytte retten til ferie/fritid til antall dager sammenhengende ferie/fritid innebære problemstillinger i de tilfeller arbeidstaker ønsker å dele opp ferien i mindre bolker.

Departementet viser til de grundige avveininger og vurderinger som ble gjort i Ot.prp. nr. 54 (1986–87) og kan ikke se at det er kommet nye argumenter i forbindelse med høringen som gir grunnlag for en annen vurdering enn den som ble gjort der. Departementet vil på denne bakgrunn ikke foreslå endringer i forhold til virkedagsbegrepet for de som arbeider skift/turnus.

6 Retten til ekstraferie for arbeidstakere over 60 år

6.1 Skjæringstidspunktet for retten til ekstraferie

6.1.1 Gjeldende rett

Etter ferieloven § 5 nr. 2 har arbeidstakere som fyller 60 år innen 1. september i ferieåret rett til ekstraferie på seks virkedager. Bestemmelsen er en videreføring av den regel som gjaldt før revisjonen av ferieloven i 1988. Regelen var da at de som fylte 60 år innen 1. januar i ferieåret hadde rett til ekstraferie. Den gang gikk ferieåret fra 1. mai til 30. april.

6.1.2 Departementets høringsforslag

I høringsnotatet ble det drøftet hvorvidt dagens skjæringstidspunkt burde endres eller fjernes. Det ble imidlertid ikke foreslått endringer.

6.1.3 Høringsuttalelsene

LO, YS, Unio, Akademikerne, Nito og Norsk Journalistlag mener retten til en ekstra feireuke bør gis til alle som fyller 60 år i løpet av kalenderåret. Unio viser til at alle som fyller 60 år i løpet av kalenderåret vil tilhøre samme klassetrinn og kull, og dermed ha like lang fartstid i arbeidslivet. Det innebærer at de vil ha samme slitasje og arbeidsmengde bak seg det året de fyller 60 år. Akademikerne peker på at det vil gi et uheldig seniorpolitisk signal å opprettholde dagens skjæringstidspunkt.

Øvrige høringsinstanser som uttaler seg om dette spørsmålet, mener det ikke er grunn til å foreslå endringer.

6.1.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet viser til at dagens skjæringstidspunkt har sin bakgrunn i at ferieåret ble endret, og at det ikke var ønskelig at dette skulle føre til en utvidelse av antall arbeidstakere som hadde rett til en ekstra ferieuke. Departementet har imidlertid forståelse for at dagens regel som opprettholder et skille mellom de som tilhører samme årskull kan virke urimelig. Som Unio peker på dreier dette seg om arbeidstakere som starter likt i arbeidslivet og således har den samme slitasje og arbeidsmengde bak seg det året de fyller 60 år.

Departementet viser til at ferieloven ellers legger kalenderåret til grunn og at et skjæringstidspunkt 1. september således bryter med dette. Det vil derfor ha en viss regelforenkleffekt dersom skjæringstidspunktet fjernes slik at alle som fyller 60 år i løpet av kalenderåret, får rett til ekstraferie.

For den enkelte virksomhet vil kostnadene ved å fjerne dagens skjæringstidspunkt være beskjedne. Det dreier seg om 1/3 flere 60 åringer som et år tidligere vil få rett til en ekstra ferieuke. Arbeidsgivers direkte kostnader vil ikke øke, men det vil påløpe et produksjonstap ved at lønnskostnadene denne uken vil gå til å dekke ferie uten at det ytes arbeidsinnsats. På grunn av begrensningen til 6 G for beregning av den ekstra ferieuken, jf. nærmere nedenfor under punkt 6.2.1, vil imidlertid feriepengene bli lavere enn lønnskostnadene for dem med en årsinntekt over 6 G. Det må også tas hensyn til at den positive effekten ved å få en ekstra ferieuke kan innebære økt produktivitet de øvrige ukene i året. Departementet mener derfor at kostnadene for den enkelte virksomhet vil være beskjedne og viser til at det i mindre virksomheter ofte kan være tilfeldig hvorvidt arbeidstakeren er født i årets fire siste måneder eller de åtte første.

Departementet vil på bakgrunn av ovennevnte foreslå å fjerne dagens skjæringstidspunkt for rett til ekstraferie for arbeidstakere over 60 år slik at alle som fyller 60 år i løpet av ferieåret får en ekstra ferieuke.

6.2 Begrensningen til 6 G for beregning av feriepengene for ekstraferie for arbeidstakere over 60 år

6.2.1 Gjeldende rett

Ferieloven § 10 nr. 3 andre ledd begrenser feriepengesgrunnlaget til 6 ganger folketrygdens grunnbeløp (6 G) for ekstraferie som ytes til arbeidstakere over 60 år.

Ferieloven pålegger arbeidsgiver en plikt til å sørge for at arbeidstaker avviker den lovbestemte

ferien. Arbeidsgivers plikt omfatter både den ordinære ferien på 25 virkedager og ekstraferien på 6 virkedager for arbeidstakere over 60 år, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og nr. 2. Tilsvarende vil arbeidstaker ha en plikt til å avvikle ferien. Ferieloven § 5 nr. 6 andre punktum åpner imidlertid for at «Arbeidstaker kan motsette seg avvikling av feriefritid og eventuell tilleggsfritid i den utstrekning feriepengene ikke dekker lønnsbortfallet under feriefraværet». Det fremgår av forarbeidene at bestemmelsen er ment å gjelde generelt der det ikke oppnås full lønsmessig dekning, både i de tilfeller arbeidstaker ikke har full opptjeningsstid og der arbeidstakeren har full opptjeningsstid, men feriepengene likevel ikke dekker lønnsbortfallet under ferien, jf. Ot.prp. nr. 54 (1986–87) s. 141. Forarbeidene presiserer imidlertid ikke at bestemmelsen også gjelder i forhold til ekstraferie etter § 5 nr. 2.

6.2.2 Departementets høringsforslag

I høringsnotatet ble det vurdert hvorvidt begrensningen til 6 G for feriepenges grunnlaget for ekstraferien for de over 60 år burde fjernes eller heves. Det ble imidlertid ikke foreslått noen endringer.

6.2.3 Høringsuttalelsene

YS, Unio, Akademikerne, Nito og Norsk Journalistlag mener begrensningen til 6 G bør fjernes. Det vises til at feriepengene mangler enhver sammenheng med rettigheter etter folketrygden. Videre at det vil være et seniorpolitisk tiltak som vil bidra til å få flere til å stå lengre i arbeidslivet.

Justisdepartementet viser til at feriepengereguleringen til 6 G vil kunne påvirke arbeidet med å få personer til å stå lengre i arbeidet.

Øvrige høringsinstanser som uttaler seg om dette spørsmålet støtter departementets forslag om å ikke gjøre endringer.

6.2.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet er enig med arbeidstakersidens argumenter om at begrensningen til 6 G for beregning av den ekstra ferieuken ikke kan sammenlignes med rettigheter for øvrig etter folketrygden. Henvisningen til folketrygdlovens grunnbeløp indikerer imidlertid et tak for beregningen av feriepenges grunnlaget. Folketrygdens grunnbeløp utgjør i dag kr. 70 256. Ferielovens begrensning til 6 G for ekstraferie vil derfor bare ramme de arbeidstakere hvor feriepenges grunnlaget er høyere enn kr. 421 536. En endring som innebærer at grensen på 6

G fjernes eller heves vil således ubetinget komme de arbeidstakere til gode som tjener mest.

Departementet er usikker på hvorvidt det vil bidra til å få flere til å stå lenger i arbeid dersom arbeidstakere med en årsinntekt på over 400 000 kroner fullt ut får dekket inntektstapet når de avvikler den ekstra ferieuken. Vi viser til at forslaget ovenfor under punkt 6.1.4 om å fjerne skjæringsstidspunktet slik at retten til denne ekstraferien vil tilkomme flere 60-åringer, synes viktigere enn å sikre at de med den høyeste inntekten fullt ut får kompensert lønnsbortfallet. På denne bakgrunn vil departementet ikke foreslå å fjerne eller heve grensen.

Under kartleggingen av erfaringene med ferieloven ble det reist spørsmål ved om arbeidstaker er pliktig til å avvikle den ekstra ferieuken også i de tilfeller der begrensningen til 6 G gjør at feriepengene ikke dekker lønnsbortfallet. Det ble pekt på at begrensningen til 6 G i slike tilfeller ville være urimelig.

Departementet viser til at ferieloven § 5 nr. 6 andre punktum åpner for at arbeidstaker kan motsette seg «avvikling av feriefritid og eventuell tilleggsfritid» dersom feriepengene ikke dekker lønnsbortfallet under ferien. Begrepet «tilleggsfritid» omtales i § 5 nr. 5, bestemmelsen viser således ikke eksplisitt til «ekstraferie» som gis til arbeidstakere over 60 år etter § 5 nr. 2. Departementet er imidlertid av den klare oppfatning at «ekstraferie» vil være en del av den «feriefritid» som det refereres til i § 5 nr. 6 andre punktum. Det er på denne bakgrunn departementets oppfatning at arbeidstakere kan motsette seg avvikling av ekstraferie i den utstrekning begrensningen til 6 G innebærer at feriepengene ikke dekker lønnsbortfallet under ferieavviklingen. Departementet antar at det ikke vil være nødvendig å presisere dette ytterligere i loven.

7 Lovteknisk endring i ferieloven §§ 7 og 9

Etter forslag fra Barne- og likestillingsdepartementet i Ot.prp. nr. 104 (2004–2005) (gjentatt for nytt Storting i Ot.prp. nr. 12 (2005–2006)), er benevnelsene «fødselspenger» og «adopsjonspenger» i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven slått sammen og endret til «foreldrepenger». I kommentarene til endringen i Ot.prp. nr. 104 (2005–2006) side 44, fremgår det at endringene ikke er av materiell art, men «utelukkende språklige endringer som følge av endringen av navnet fra fødsels- og adopsjonspenger til foreldrepenger».

Endringen i benevnelse er imidlertid ikke gjennomført i ferieloven §§ 7 nr. 1 og 9 nr. 2 som derfor fortsatt bruker benevnelsene «fødselspenger» og «adopsjonspenger». Bestemmelsene er heller ikke oppdaterte når det gjelder henvisningene til folketrygdlovens bestemmelser etter de endringer som der er gjort. Departementet foreslår oppdateringer for så vidt gjelder henvisningene til folketrygdlovens bestemmelser og at den korrekte benevnelse «foreldrepenger» også benyttes i ferieloven. Videre foreslår departementet at formuleringen «fødsels- og omsorgspermisjon» i nummeroverskriften til § 9 nr. 2 og § 10 nr. 4, erstattes med «foreldrepermisjon mv». Endringene vil ikke ha noen materiell betydning.

8 Endringer i arbeidsmiljøloven

Departementet fremmer også forslag om endringer i arbeidsmiljøloven §§ 4–5 og 5–4. Dagens forskriftshjemmel i § 4–5 sjette ledd gir departementet generell hjemmel til å utdype arbeidsgivers plikter når det gjelder kjemisk og biologisk helsefare, og § 5–4 tredje ledd er en tilsvarende forskriftshjemmel til å fastsette plikter rettet mot produsenter, importører og forhandlere.

Departementet foreslår å tilføye to forskriftshjemler i §§ 4–5 og 5–4, dvs. § 4–5 nytt syvende ledd og § 5–4 nytt fjerde ledd. Formålet med forslagene er å tydeliggjøre at det er tilstrekkelig hjemmelsgrunnlag for forskrift om registrering, vurdering, godkjenning og begrensning av kjemikalier (REACH).

Når det gjelder det nærmere innholdet i REACH, viser departementet til St.prp. nr. 49 (2007–2008) om samtykke til godkjenning av EØS-komiteens beslutning nr. 25/2008 av 14. mars 2008 om innlemmelse i EØS-avtalen av forordning (EF) nr. 1907/2006 om registrering, vurdering, godkjenning og restriksjoner av kjemikalier (REACH) og etablering av et europeisk kjemikaliebyrå (ECHA) og Stortingets behandling av denne.

9 Endring i arbeidsmarkedsloven § 27

I Ot. prp. nr. 56 (2006–2007) om lov om endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (innleie, påseplikt for oppdragsgiver og innsynsrett for tillitsvalgte mv.) varslet Arbeids- og inkluderingsdepartementet at det skal utarbeides en forskrift med nærmere vilkår for en godkjennings- og kontrollordning for bemanningsforetak/vikarbyrå med

hjemmel i arbeidsmarkedsloven § 27. Formålet er å få bedre oversikt over aktørene i utleiemarkedet og å øke kontrollen med at lovpålagte forpliktelser til staten etterleves. Det legges til grunn at en slik ordning gjennom å sikre ryddighet i utleiebransjen, vil bidra til å skape mer ordnede arbeidsforhold og skikkelige vilkår for utenlandske arbeidstakere. Proposisjonen ble behandlet og vedtatt i Stortinget 12. juni 2006, jf. Innst. O. nr. 92 (2006–2007).

Utkast til forskrift om melde- og registreringsplikt for bemanningsforetak i tråd med føringene i proposisjonen og fra et flertall i Arbeids- og sosialkomiteen har vært på alminnelig høring vinteren 2008. Forskriften pålegger alle bemanningsforetak som skal drive utleievirksomhet i Norge en plikt til å sende melding til Arbeidstilsynet. I meldingen skal det dokumenteres at bedriften har oppfylt lovpålagte registreringsplikter i relevante offentlige registre (Enhets- og Foretaksregisteret og skatteetaten), samt at bestemte krav til bedriftens organisering og økonomi er oppfylt. Arbeidstilsynet skal føre et offentlig register over bemanningsforetak som har oppfylt meldeplikten.

For å sikre at en slik obligatorisk melde- og registreringsordning for bemanningsforetak blir et effektivt virkemiddel, anser departementet det som nødvendig å stille visse krav også til innleievirksomheten. I høringen ble det foreslått å innføre en hjemmelsbestemmelse i arbeidsmarkedsloven § 27 andre ledd, andre punktum som åpner for at departementet kan fastsette nærmere vilkår for innleie av arbeidstakere fra utleievirksomhet og for tilsyn med slik innleie. Det var ingen merknader til forslaget i høringsrunden.

Departementet foreslår på denne bakgrunn en ny bestemmelse i arbeidsmarkedsloven § 27 som gir hjemmel til å fastsette nærmere vilkår for innleie av arbeidstaker(e) fra bemanningsforetak, herunder at slik innleie kun er tillatt dersom virksomheten er registrert i Arbeidstilsynets register.

10 Økonomiske og administrative konsekvenser

Ved å fjerne dagens skjæringstidspunkt for retten til ekstraferie for arbeidstakere på 60 år, vil 1/3 flere av landets 60-åringer få en ekstra ferieuke. Basert på tall fra 2007 innebærer det anslagsvis 13 700 arbeidstakere med en gjennomsnittsinntekt på 7 800 kroner i uken, dvs. om lag 100 millioner kroner totalt som vil gå til å betale ferie istedenfor arbeidsinnsats. Fordi gjennomsnittsinntekten også inneholder inntekter som på årsbasis overstiger 6 G og som ikke tas med ved beregning av ekstraferi-

en, vil imidlertid den totale kostnaden for arbeidsgiverne bli lavere enn 100 millioner kroner. I tillegg vil det påløpe et produksjonstap den uken arbeidstakerne har ferie istedenfor å bidra til inntjening. Det er imidlertid vanskelig å anslå disse kostnadene fordi det også må tas hensyn til den positive effekten en ekstra ferieuke kan få for produktiviteten ellers i året. De øvrige forslagene vil ikke føre til vesentlige administrative eller økonomiske konsekvenser for virksomhetene eller det offentlige.

11 Merknader til lovtekst

11.1 Ferieloven

Til § 5 nr. 1

Arbeidsgivers plikt til å sørge for at arbeidstaker avviker ferie er presisert i første setning. Det er i tillegg foreslått et nytt andre punktum som tydeliggjør arbeidstakers plikt til å avvike ferie. Paragraf 5 nr. 4 er foreslått tatt inn som et nytt tredje og fjerde punktum for at forklaringen på virkedager skal komme umiddelbart etter at begrepet virkedager presenteres i lovteksten.

Til § 5 nr. 2

Det foreslås at dagens skjæringstidspunkt fjernes slik at alle som fyller 60 år i løpet av ferieåret får rett til ekstraferie.

Til § 7 nr. 3

Første ledd

Bestemmelsen viderefører dagens § 7 nr. 3 andre og tredje punktum, men det er foreslått en begrensning for adgangen til å ta ut forskuddsferie tilsvarende begrensningen som gjelder for å avtale overføring av ferie. Dagens § 7 nr. 3 første setning er foreslått videreført i ny nr. 4.

Andre ledd

Det foreslås en ny bestemmelse om overføring av ferie som i strid med ferielovens bestemmelser ikke er avvirket innenfor ferieåret. Bestemmelsen må ses i sammenheng med de foreslåtte endringene i § 11 nr. 2 andre ledd som begrenser adgangen til å få manglende avvirket ferie økonomisk kompensert. Både arbeidsgiver og arbeidstaker har en plikt til å avvike den lovbestemte ferien. Bestemmelsen regulerer virkningen av at denne plikten ikke er overholdt. Det vil således være i strid med ferieloven

å inngå en avtale om overføring av feriedager utover hva som følger av første ledd.

Dersom manglende avvirket ferie skyldes manglende opptjening og arbeidstaker av denne grunn ikke ønsker å avvike ferien, vil dette ikke være i strid med lovens bestemmelser. Det vises til § 5 nr. 6 som foreslås videreført i § 5 nr. 5 og som gir arbeidstaker rett til å motsette seg avvikling av slik ferie i den utstrekning feriepengene ikke dekker lønnsbortfallet under ferien. Dette vil for eksempel gjelde arbeidstakere over 60 år der 6 G ikke fullt ut kompenserer lønnsbortfallet under ferien. I disse tilfellene skal det ikke skje noen overføring av ferie.

Det er tatt inn en henvisning til erstatningsbestemmelsen i § 14. Det beror på hvorvidt vilkårene i § 14 er oppfylt om arbeidsgiver faktisk vil få erstatningsansvar.

For arbeidstakere som ikke har avvirket ferie på grunn av sykdom/permisjoner videreføres gjeldende rett, jf. henvisningen til § 11 nr. 2 andre ledd og den foreslåtte presiseringen i denne. I disse tilfeller må en overføring av ikke avvirket ferie baseres på avtaleadgangen i § 7 nr. 3 første ledd, eventuelt i tillegg til krav om overføring av inntil 12 virkedager ferie etter § 9 nr. 1. I den utstrekning arbeidstaker ikke krever slik overførsel, eller det er forhold som faller inn under § 9 nr. 2 og det ikke er inngått avtale om overføring, vil manglende avvirket ferie på tilsvarende måte som i dag bli økonomisk kompensert ved ferieårets utløp etter § 11 nr. 2 andre ledd.

Bestemmelsen inneholder ingen begrensning for videre overføring fra et år til neste. Det kan således overføres ikke avvirket ferie over flere år. For de tilfeller arbeidsforholdet opphører skal imidlertid alle opptjente feriepenge utbetales siste lønnsdag før fratreden, jf. § 11 nr. 3. Denne vil gjelde tilsvarende for også den foreslåtte overførte delen.

Til § 7 nr. 4

Viderefører dagens § 7 nr. 3 første setning. Andre og tredje setning er foreslått noe endret videreført i nr. 3.

Til § 11 nr. 2 andre ledd

Dagens adgang til å få manglende avvirket ferie økonomisk kompensert, begrenses til de tilfeller der dette skyldes sykdom/permisjoner. Det vises til § 7 nr. 4 andre ledd hvor det for andre tilfeller foreslås en overføring av ikke avvirket ferie til neste ferieår, jf. nærmere merknadene til denne bestemmelsen.

11.2 Arbeidsmiljøloven

Til § 4–5 syvende ledd

Bestemmelsen gir hjemmel for departementet til å fastsette forskrift om arbeidsgivers behandling av kjemikalier; herunder bestemmelser om bruk, registrering, vurdering, godkjenning, rapportering, informasjon og begrensning av kjemikalier.

Til § 5–4 fjerde ledd

Bestemmelsen gir departementet hjemmel til å fastsette forskrift om produsent, importør og forhandlers behandling av kjemikalier, herunder bestemmelser om fremstilling, registrering, vurdering, godkjenning, rapportering, informasjon og begrensning av kjemikalier.

11.3 Arbeidsmarkedsloven

Til § 27 andre ledd, andre punktum

Bestemmelsen gir departementet hjemmel til å fastsette forskrift med nærmere vilkår for innleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak og for tilsyn med slik innleie, herunder krav om at innleie fra bemanningsforetak kun skal være tillatt dersom virksomheten er registrert i Arbeidstilsynets register.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om endringer i ferieloven, arbeidsmiljøloven og arbeidsmarkedsloven.

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i ferieloven, arbeidsmiljøloven og arbeidsmarkedsloven i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til lov om endringer i ferieloven, arbeidsmiljøloven og arbeidsmarkedsloven

I

I lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie gjøres følgende endringer:

§ 2 nr. 2 andre punktum skal lyde:

Forskriften kan fravike reglene i loven her, likevel ikke § 5 nr. 1, 2, 3 og 4 første ledd om feriefritidens lengde og § 10 nr. 2 og 3 om prosentsatsene for feriepengene.

§ 5 nr. 1 skal lyde:

(Den alminnelige feriefritid)

Arbeidsgiver *plikter å sørge* for at arbeidstaker gis feriefritid på 25 virkedager hvert ferieår. *Arbeidstaker plikter å avvikle feriefritiden hvert år, jf. likevel denne paragraf nr. 5, § 7 nr. 3 første ledd og § 9 nr. 1 og 2. Som virkedager regnes alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager. Virkedager i ferien som etter arbeidstidsordningen likevel ville vært fridager for vedkommende arbeidstaker, regnes som feriefritid og går til fradrag i dagtallet etter første punktum, samt nr. 2 og 3.*

§ 5 nr. 2 første setning skal lyde:

Arbeidstaker som fyller 60 år *i løpet av* ferieåret, skal gis ekstraferie på 6 virkedager.

§ 5 nr. 4 oppheves. Nåværende nr. 5 til nr. 7 blir nr. 4 til nr. 6.

§ 5 nr. 6 skal lyde:

(Fravikelighet)

Bestemmelsene i nr. 4 annet ledd kan fravikes ved tariffavtale.

§ 7 nr. 1 fjerde punktum skal lyde:

(1) (Hovedferien)

Arbeidstaker som har avviklet permisjonstid med *foreldrepenger* etter folketrygdloven §§ 14–15, i hele hovedferieperioden, kan motsette seg å avvikle hovedferien innen ferieårets utløp.

§ 7 nr. 3 skal lyde:

(*Forskuddsferie og overføring av feriedager*)

Det kan inngås skriftlig avtale om avvikling av

forskuddsferie *på inntil 12 virkedager* og overføring av inntil 12 virkedager ferie til det påfølgende ferieår. *Forskuddsferie og overføring av ferie ut over dette kan ikke avtales.*

Ferie som i strid med lovens bestemmelser ikke er avviklet ved ferieårets utløp skal overføres til det påfølgende ferieår. Dersom manglende ferieavvikling skyldes forhold som nevnt i § 9 nr. 1 og 2 gjelder likevel bestemmelsen i § 11 nr. 2 annet ledd. Hvis manglende ferieavvikling skyldes arbeidsgiver kan arbeidstaker i tillegg til overføring kreve erstatning etter § 14.

§ 7 nytt nr. 4 skal lyde:

(Fravikelighet)

Reglene i denne paragraf om tiden for ferie innen ferieåret kan fravikes ved tariffavtale eller annen avtale.

§ 9 nr. 2 skal lyde:

(Ferieavvikling under foreldrepermisjon mv.)

Arbeidsgiver kan ikke uten arbeidstakers samtykke legge ferie til permisjonstid hvor det ytes *foreldrepenger* etter folketrygdloven §§ 14–15 til 14–15. Det samme gjelder under permisjon som fedre og andre omsorgspersoner har i tilknytning til fødsel i medhold av arbeidsmiljøloven § 12–3 første ledd.

Arbeidstaker kan kreve å avvikle lovbestemt ferie i løpet av permisjonstid hvor det ytes *foreldrepenger* etter folketrygdloven §§ 14–9 og 14–16.

Faller permisjonstid som nevnt i første ledd sammen med allerede fastsatt ferie, kan arbeidstaker kreve utsettelse av de virkedager ferie som er blitt omfattet av permisjonstiden.

På de vilkår som følger av §§ 6 og 7 kan arbeidsgiver legge ferie til den tid da arbeidstaker har utvidet *foreldrepermisjon* etter arbeidsmiljøloven § 12–5.

Overskriften i § 10 nr. 4 skal lyde:

(Opptjening av feriepengene under sykdom, *foreldrepermisjon* mv.)

§ 11 nr. 2 annet ledd skal lyde:

Feriepenger for ferie som *på grunn av forhold som er nevnt i § 9 nr. 1 og 2* verken er avviklet i løp

pet av ferieåret eller overført til det påfølgende ferieår, utbetales første vanlige lønningsdag etter ferieårets utløp.

II

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 4–5 nytt syvende ledd skal lyde:

Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om bruk, registrering, vurdering, godkjenning, rapportering, informasjon, begrensning og annen behandling av kjemikalier.

§ 5–4 nytt fjerde ledd skal lyde:

Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om fremstilling, import, registrering, vurdering, godkjenning, rapportering, informasjon, begrensning og annen behandling av kjemikalier.

III

I lov 10. desember 2004 nr. 77 om arbeidsmarkeds tjenester gjøres følgende endringer:

§ 27 andre ledd skal lyde:

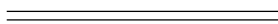
Departementet kan i forskrift fastsette nærmere vilkår for melding, rapportering, tilsyn, organisering og drift av utleievirksomheten. *Departementet kan i forskrift fastsette vilkår for innleie av arbeidstaker fra utleievirksomhet og for tilsyn med slik innleie.*

§ 27 nytt tredje ledd skal lyde:

Departementet kan i forskrift fastsette særlige regler for virksomheter som driver utleie av sjøfolk.

IV

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.





Tryk: A/S O. Fredr. Annesen Juni 2008