



Arbeidsdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

Vår dato 09.01.2013  
Deres dato 09.10.2012  
Vår referanse TSB  
Deres referanse 11/3509

## HØRING OM ENDRINGER I FERIELOVEN

Det vises til departementets brev av 09.10.2012 vedrørende ovennevnte.

### Innledning

NHO vil generelt påpeke at vi ikke er kjent med tilfeller hvor arbeidstaker er påtvunget å få feriepengene utbetalt isteden for å avvikle lønnet ferie. Vår erfaring er at det først og fremst er arbeidstaker selv som ønsker feriepenge for ikke avviklet ferie utbetalt ved ferieårets slutt.

Bakgrunnen for endringsforslagene er de krav som stilles i Rådskonklusjon 03/88/EF sammenholdt med avgjørelser fra EU-domstolen og EFTAs overvåkingsorgan. Disse avgjørelsene gjelder retten til betalt ferie.

Etter ferieloven er retten til feriefritid og feriepenge fastsatt i "separate" regelsett. Arbeidstaker er imidlertid som hovedregel ikke forpliktet til å avvikle ferie i større utstrekning enn opptjente feriepenge dekker lønnsbortfallet under feriefraværet; jfr. ferielovens § 5 (5). NHO forutsetter at forslaget om at ikke avviklet ferie uten unntak må overføres til neste ferieår, ikke gjelder for feriedager arbeidstaker ikke har opptjent rett til feriepenge for; jfr. nærmere nedenfor.

### Til punkt 3.1 Sykdom under fastsatt ferie

#### *Når må krav om ny ferie fremsettes*

Når det gjelder sykefravær som oppstår under ferien, følger det av dagens regler at kravet om "ny" ferie må fremsettes "uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt". Av forarbeidene fremgår imidlertid at denne regelen ikke bør tolkes for strengt og at det kan være grunner til at kravet også kan fremsettes mer enn 14 dager etter at arbeidet er gjenopptatt. Ferieårets utløp er angitt som siste frist. Erfaringen viser at krav om ny ferie ofte reises så sent i ferieåret at avvikling av de aktuelle dagene blir vanskeliggjort. Når retten til "ny" ferie utvides til også å gjelde kortere sykefravær enn 6 virkedager, må fristen for å reise krav om ny ferie strammes inn og klargjøres.

Fristregelen bør etter NHOs oppfatning ses i sammenheng med folketrygdlovens regler. Skal arbeidstaker kunne kreve ferien omgjort, må arbeidsgiver ha melding om dette i tråd med folketrygdlovens § 8-18 tredje ledd hvoretter retten til sykepenger i arbeidsgiverperioden som klar hovedregel først gjelder fra det tidspunkt arbeidsgiver har fått melding om fraværet. Videre må sykefraværet dokumenteres med legeerklæring som ikke er tilbakedatert med mindre arbeidstaker har vært forhindret fra å kontakte lege og det er godgjort at arbeidsuførheten inntrådte på et tidligere tidspunkt; jfr. folketrygdlovens § 8 (7)

Fristen bør være den samme som i de tilfelle hvor sykdommen inntreffer før ferien starter; det vil si at kravet om ny ferie må fremsettes samtidig med at dokumentasjon på arbeidsuførheten sendes arbeidsgiver. Arbeidsgivers behov for underretning er ikke mindre og jo tidlige krav om erstatningsferie fremsettes, jo større vil muligheten være for en hensiktsmessig plassering av ferien for begge parter.

Unntaksreglene må praktiseres i tråd med avgjørelser avsagt av Ankenemnda og trygdeetaten.

Det vises i denne sammenheng også til ferielovens § 6 (2).

#### *Nærmere om kravet til dokumentasjon - legeerklæring*

Det blir stadig vanligere å avvikle ferie i utlandet; også utenfor EØS-området. I slike tilfelle må det etter NHOs oppfatning stilles strenge og klare krav til dokumentasjon for arbeidsuførheten.

NHO er kjent med en rekke tilfelle hvor den fremlagte dokumentasjon fremstår som tvilsom og på et utilgjengelig språk. NHO har også fått opplyst at det i enkelte land selges "legeerklæringer" på gaten. Muligheten for misbruk er etter vår oppfatning stor.

Legeerklæringen må være på et forståelig språk og gi tilstrekkelige opplysninger til å fastslå en diagnose som godtas som sykmeldingsgrunn etter folketrygdloven. Er arbeidstaker fortsatt arbeidsufør ved hjemkomsten, må det stilles krav om at arbeidsuførheten bekreftes av norsk lege.

Ved tvil om legeerklæringen skal godkjennes som dokumentasjon for omgjøring av ferie, bør arbeidsgiver kunne forelegge den utenlandske legeerklæringen for NAV til godkjenning. Adgangen til å be NAV ta stilling til legeerklæringen bør fremgå direkte av lovteksten. NAV er ofte ikke inne i bildet i saker hvor arbeidstaker blir syk utenfor EU-land da vilkåret om opphold i rike etter folketrygdlovens § 8-9 ikke er oppfylt og forholdet ligger utenfor Forordning 883/2004 og Forordning 987/2009.

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

##### *Overføring av ferie – maksimum på 4 uker*

Departementet foreslår å oppheve gjeldende ferielovs § 11 (2) andre ledd og § 7 (3) andre ledd andre setning. Muligheten til å overføre inntil 12 dager ved enighet

oppretholdes; jfr. første ledd. Dette medfører at antall overførte feriedager kan bli meget stort.

Etter NHOs oppfatning bør det settes en øvre grense for hvor mange dager arbeidstaker totalt kan ha "til gode". Det er vanskelig å se at de hensyn som tilsier at ikke avviklet ferie uansett skal overføres til neste ferieår, kan begrunne overføring av mer enn 4 ukers ferie.

#### *Særlig om lovbestemt ferie utover direktivets krav*

De fleste arbeidstakere ansatt i NHOs medlemsbedrifter har krav på avtalefestet ferie i 5 virkedager i tillegg til lovfestede rett til feriefritid. Endringsforslagene er ikke til hinder for at feriepengene for ikke avviklet avtalefestet ferie utbetales ved ferieårets slutt.

Departementet anfører at det vil være lite hensiktsmessig å lage to ulike regelsett for brudd på ferielovens regler og at en slik ordning dessuten vil være regelteknisk komplisert å forholde seg til. For alle bedrifter hvor avtalefestet ferie er innført er dette argumentet av liten verdi. Tariffbundne bedrifter og deres ansatte må uansett forholde seg til to ulike regelverk.

Når det gjelder ekstraferien for arbeidstakere over 60 år, er det vanlig at den deles i enkeltdager; jfr. ferielovens § 5 (2). Etter ferieloven er det videre slik at det er arbeidstaker som bestemmer når ferien skal tas; ferielovens § 6 (1) annet ledd.

NHO er som nevnt ikke kjent med et eneste tilfelle hvor arbeidstakere er blitt "påtvunget" ikke å avvikle betalt ferie. Vi kan derfor ikke se behov for å gi de foreslåtte regler større anvendelsesområde enn helt nødvendig for å tilpasse seg EU-reglene. Dette gjelder særlig hvis departementet ikke finner grunnlag for å sette en maks grense for hvor mange dager som kan overføres; jfr. foran.

Det påpekes i denne sammenheng at i den grad arbeidstaker gis rett til ny ferie på grunn av sykdom, vil det i de fleste tilfelle føre til en tilsvarende lønnsutgift for arbeidsgiver fordi fraværet normalt vil falle i arbeidsgiverperioden. Behovet for vikarer vil øke og det vil medføre økte administrative utgifter. Samlet sett vil dette medføre ikke ubetydelig økte utgifter for arbeidsgiver. Utgiftene vil selvsagt øke ytterligere hvis anvendelsesområdet for de foreslåtte regler utvides ut over det som er nødvendig.

#### *Feriepenger som allerede er utbetalt*

Etter ferielovens § 11 (1) skal feriepengene utbetales før ferien tas. I tilfelle arbeidstaker gis rett til "ny" ferie på grunn av arbeidsuførhet, vil feriepengene derfor være utbetalt. Samtidig vil arbeidstaker som oftest ha krav på sykepenger fra arbeidsgiver for den perioden det kreves ny ferie. I praksis skaper dette ofte problemer.

Det bør fremgå direkte av lovteksten at i de tilfelle hvor det kreves ny ferie, gis arbeidsgiver adgang til å trekke tilbake feriepengene for den aktuelle perioden eller

motregne med arbeidstakers krav på lønn/sykepenger i arbeidsgiverperioden etter folketrygdloven.

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

Departementet foreslår at ferielovens § 9 (1) tredje ledd oppheves. Videre at § 7 (3) andre ledd endres slik at det fremgår av loven at ferie som på grunn av forhold som nevnt i § 9 nr. 1 og 2 ikke er avviklet ved ferieårets utløp, uansett skal overføres til det påfølgende ferieår.

Som departementet påpeker er forslaget en nødvendig konsekvens av endringene foreslått i punkt 3.2. Som nevnt bør det settes en øvre grense for hvor mange dager som kan overføres på 4 uker.

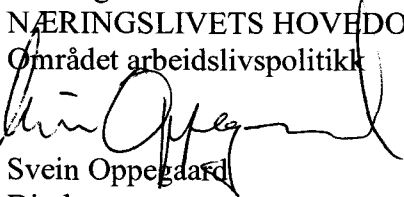
Det bør tas inn en henvisning til § 5 nr. 5 for å gjøre det helt klart at ferie som ikke er avviklet på grunn av manglende opptjening, ikke overføres.

Til 3.4 Oppdatering som følge av reglene om sivil plikttjeneste  
NHO har ingen merknader.

Vennlig hilsen

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

Området arbeidslivspolitik



Svein Oppegård  
Direktør