



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Prop. 73 L

(2013–2014)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i ferieloven mv.

Innhold

1	Proposisjonens hovedinnhold	5	8.1	Bakgrunn	20
			8.2	Departementets høringsforslag	20
2	Endringer i ferieloven	6	8.3	Høringsinstanser	20
2.1	Bakgrunn	6	8.4	Generelt om høringsinstansenes syn	22
2.2	Departementets høringsforslag ...	6	8.5	Gjeldende rett	22
2.3	Høringsinstanser	6	8.6	Departementets vurdering og forslag	23
2.4	Generelt om høringsinstansenes syn	7	8.6.1	Begrensninger i avtaleadgangen	23
3	Arbeidstidsdirektivet	8	8.6.2	Avtalens parter	24
4	Utsettelse av ferie på grunn av sykdom	9	8.6.3	Representasjonsgrad for fagforeninger	24
4.1	Gjeldende rett	9	8.6.4	Avtalens innhold	25
4.2	Departementets høringsforslag ...	9	8.6.5	Videreføring av Bedriftsdemokrati- nemndas kompetanse	25
4.3	Høringsuttalelsene	9			
4.4	Departementets vurdering og forslag	9	9	Oppheving av rapporteringsplikt etter arbeidsmiljøloven	26
5	Adgang til utbetaling av feriepenger	13	10	Økonomiske og administrative konsekvenser	27
5.1	Gjeldende rett	13	10.1	Ferieloven	27
5.2	Departementets høringsforslag ...	13	10.2	Aksje- og allmennaksjeloven mv. ..	27
5.3	Høringsuttalelsene	13	10.3	Arbeidsmiljøloven	27
5.4	Departementets vurdering og forslag	13			
6	Overføring av ferie ved sykdom eller foreldrepermisjon	16	11	Merknader til de enkelte bestemmelser	28
6.1	Gjeldende rett	16	11.1	Ferieloven	28
6.2	Departementets høringsforslag ...	16	11.2	Aksje- og allmennaksjeloven mv.	28
6.3	Høringsuttalelsene	16	11.2.1	Til aksjeloven § 6-5	28
6.4	Departementets vurdering og forslag	16	11.2.2	Til allmennaksjeloven	28
7	Oppdatering i ferieloven som følge av oppheving av regler om sivil pliktjeneste	19	11.2.3	Til selskapsloven § 2-10	29
			11.2.4	Til statsforetaksloven § 20	29
			11.2.5	Til samvirkelova § 68	29
			11.2.6	Til arbeidsmiljøloven § 7-1	29
8	Endringer i reglene om ansattes rett til representasjon i styrende organer	20		Forslag til lov om endringer i ferieloven mv.	30



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Prop. 73 L

(2013–2014)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i ferieloven mv.

*Tilråding fra Arbeids- og sosialdepartementet 11. april 2014,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Solberg)*

1 Proposisjonens hovedinnhold

Arbeids- og sosialdepartementet legger med dette frem forslag til endringer i lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven). Forslaget utvider arbeidstakers rett til å utsette og å overføre ferie i forbindelse med sykdom. Departementet foreslår samtidig å oppheve dagens mulighet til å velge økonomisk kompensasjon fremfor senere ferieavvikling i forbindelse med sykdom eller foreldrepermisjon. All ikke-avviklet ferie skal i slike tilfeller isteden overføres til påfølgende ferieår. I tillegg foreslås en oppdatering i ferieloven som følge av at reglene om sivil plikttjeneste er opphevet.

Det foreslås også endringer i lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper (aksjeloven), lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven) og enkelte andre lover med sikte på å forenkle reglene om de ansattes rett til represen-

tasjon i styrende organer. Endringene går ut på at det kan inngås avtale mellom et konsern og et flertall av de ansatte eller lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte om å etablere en felles representasjonsordning. Videre foreslås det å endre kravet til lokale fagforeningers representasjonsgrad fra to tredjedeler til et flertall av de ansatte for å kunne fremme søknad til Bedriftsdemokratinevnda om innføring av en slik ordning.

Endelig foreslås en mindre endring i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Dagens plikt for arbeidsgiver til å gi melding til det lokale arbeidstilsynet når det er opprettet arbeidsmiljøutvalg foreslås opphevet.

2 Endringer i ferieloven

2.1 Bakgrunn

Forslagene til endringer i ferieloven har sin bakgrunn i artikkel 7 i Europaparlamentets og Rådets direktiv 03/88/EF om visse aspekter ved organiseringen av arbeidstiden (arbeidstidsdirektivet), som er innlemmet i EØS-avtalen. Her fastsettes krav om at arbeidstaker skal sikres en årlig betalt ferie på minst fire uker. EU-domstolen har de siste årene avsagt flere dommer vedrørende artikkel 7 i direktivet som gjør det nødvendig med enkelte endringer i ferieloven for å styrke arbeidstakernes rett til ferie.

Etter ferieloven kan arbeidstaker som blir arbeidsufør i løpet av fastsatt ferie bare kreve ferien utsatt dersom arbeidsuførheten varer i minst seks virkedager. Denne begrensningen i ferieloven foreslås opphevet med bakgrunn i EU-domstolens praksis. Ferieloven gir en videre adgang til å få utbetalt feriepengene enn det er anledning til etter arbeidstidsdirektivet artikkel 7, og denne muligheten foreslås derfor opphevet. Ferielovens bestemmelser om overføring av ferie som ikke er avviklet på grunn av sykdom og foreldrepermisjon fremstår dessuten som uklare og foreslås presisert.

2.2 Departementets høringsforslag

Arbeidsdepartementet sendte 9. oktober 2012 på høring et forslag til endringer i ferieloven. Høringsfristen var 10. januar 2013. Høringen inneholdt forslag om å:

- fjerne vilkåret om seks virkedagers arbeidsuførhet i ferieloven § 9 nr. 1 andre ledd, slik at arbeidstaker som blir helt arbeidsufør i løpet av ferien allerede fra første arbeidsuføre virkedag kan kreve at et tilsvarende antall dager ferie utsettes og gis som ny ferie senere, eventuelt overføres til påfølgende år.
- oppheve ferieloven § 11 nr. 2 andre ledd og § 7 nr. 3 andre ledd andre setning, slik at det ikke lenger er adgang til å få utbetalt feriepengene for ferie som ikke er avviklet på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon. Departementet ba om

høringsinstansenes syn på hvorvidt det, for *lovbestemt* ferie utover direktivets minimumskrav, fortsatt bør være adgang til utbetaling for ferie som ikke er avviklet på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon.

- presisere i loven at all ferie som ikke er avviklet på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon skal overføres til påfølgende år.
- fjerne henvisningen til sivil plikttjeneste i ferieloven § 9 nr. 3 tredje ledd og oppheve ferieloven § 10 nr. 5 første ledd bokstav b om sivil plikttjeneste.

2.3 Høringsinstanser

Høringsbrevet ble sendt til følgende instanser:

Statsministerens kontor

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

Finansdepartementet

Fiskeri- og kystdepartementet

Fornyings-, administrasjons- og kirke-
departementet

Forsvarsdepartementet

Helse- og omsorgsdepartementet

Justis- og beredskapsdepartementet

Kommunal- og regionaldepartementet

Kulturdepartementet

Kunnskapsdepartementet

Landbruks- og matdepartementet

Miljøverndepartementet

Nærings- og handelsdepartementet

Olje- og energidepartementet

Samferdselsdepartementet

Utenriksdepartementet

Arbeids- og velferdsdirektoratet

Departementenes servicesenter

Direktoratet for arbeidstilsynet (Arbeidstilsynet)

Kontaktutvalget mellom innvandrerbefolkningen
og myndighetene

Kystverkets hovedkontor

Likestillings- og diskrimineringsombudet

Norsk Kulturråd

Petroleumstilsynet

Regjeringsadvokatembetet
 Riksmekleren
 Sjøfartsdirektoratet
 Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
 Statens helsetilsyn
 Statens seniorråd
 Økokrim

Arbeidsretten

Stortingets ombudsmann for forvaltningen

Akademikerne
 ALT
 Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening
 Arbeidsgiverforeningen Spekter (Spekter)
 Arbeidsmiljøsenderet
 Bedriftsforbundet
 Coop Norge SA
 Den Norske Jordmorforening
 Finansnæringens arbeidsgiverforening
 Finansnæringens Hovedorganisasjon
 Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO)
 HivNorge
 Hovedorganisasjonen Virke (Virke)
 Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)
 Juss-Buss
 KS
 Landsorganisasjonen i Norge (LO)
 Lederne
 Luftfartens funksjonærforening
 Maskinentreprenørenes Forbund
 Norges Apotekerforening NAF
 Norges Farmaceutiske Forening
 Norges Handikapforbund
 Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO)
 Norges Rederiforbund
 Norges Røde Kors
 Norges Taxiforbund
 Norsk Flygelederforening
 Norsk Flygerforbund
 Norsk Flytekniker Organisasjon
 Norsk Folkehjelp
 Norsk Journalistlag
 Norske Boligbyggelags Landsforbund
 Norskog
 Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
 SAMFO

Sparebankforeningen
 Unio
 Velferdsalliansen
 Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

Departementet har mottatt 37 hørings svar, hvorav følgende 22 høringsinstanser har hatt merknader:
 Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet
 Forsvarsdepartementet
 Helse- og omsorgsdepartementet
 Kommunal- og regionaldepartementet

Arbeidstilsynet
 STAMI

Akademikerne
 Bedriftsforbundet
 Coop Norge SA
 Finans Norge
 JURK
 KS
 LO
 NHO
 NITO
 Norges Rederiforbund
 Norsk Journalistlag
 SAMFO
 Spekter
 Unio
 Virke
 YS

2.4 Generelt om høringsinstansenes syn

Høringsinstansene har ikke hatt innvendinger til høringsforslagene som sådan, ettersom de legger til grunn at de er nødvendige for at ferieloven skal være i tråd med arbeidstidsdirektivet artikkel 7. Flere høringsinstanser mener imidlertid at forslagene ikke bør gjelde for lovbestemt ferie utover direktivets minimumskrav til fire uker årlig ferie. Enkelte har også pekt på forslagenes betydning for avtalefestet ferie. Departementet vil derfor innledningsvis understreke at forslagene til endringer kun gjelder *lovbestemt* ferie.

3 Arbeidstidsdirektivet

Arbeidstidsdirektivet setter rammer for medlemslandenes regulering av arbeidstiden, herunder ferie. Direktivet er et minimumsdirektiv og er innlemmet i EØS-avtalen. Norge er dermed forpliktet til å sørge for at norsk regelverk er i samsvar med direktivet.

I artikkel 7 i direktivet er det fastsatt et minimumskrav til årlig ferie for arbeidstakerne:

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.

EU-domstolen har gjentatte ganger uttalt generelt at retten til årlig betalt ferie er et særlig viktig prinsipp i EUs sosiale lovgivning, som det ikke kan gjøres unntak fra.

Bestemmelsen i artikkel 7 nr. 1 slår fast et generelt utgangspunkt om krav til fire ukers årlig betalt ferie for arbeidstaker. EU-domstolen har flere ganger presisert det nærmere innholdet i dette kravet i tilfeller der arbeidstaker blir syk i forbindelse med fastsatt ferie. Ifølge EU-domstolen skal en arbeidstaker som blir arbeidsufør i forbindelse med fastsatt ferie gis mulighet til å få utsatt ferien, uansett om arbeidsuførheten oppstår i forkant av eller i løpet av ferien.

Når det gjelder erstatning for feriefritid som ikke er avvirket i løpet av ferieåret, er det understreket i EU-domstolens praksis at artikkel 7 nr. 2 uttømmende angir når slik ferie kan erstattes økonomisk. Som det fremgår av denne bestemmelsen er dette kun tillatt ved arbeidsforholdets opphør.

4 Utsettelse av ferie på grunn av sykdom

4.1 Gjeldende rett

Det følger av ferieloven § 5 nr.1 at den alminnelige feriefritiden er 25 virkedager hvert ferieår. Som virkedager regnes alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager. Dette innebærer i praksis at den årlige feriefritiden er fire uker og én dag. Etter ferieloven § 5 nr. 2 har arbeidstakere over 60 år krav på ekstraferie på seks virkedager.

Arbeidstaker som blir helt arbeidsufør *før ferien* kan kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret, jf. ferieloven § 9 nr. 1 første ledd. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag vedkommende skulle hatt før ferien.

Arbeidstaker som har vært helt arbeidsufør minst seks virkedager *i ferien*, kan kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt, jf. ferieloven § 9 nr. 1 andre ledd.

4.2 Departementets høringsforslag

I høringen ble det foreslått å endre ferieloven § 9 nr. 1 andre ledd, slik at en arbeidstaker som blir helt arbeidsufør i løpet av ferien, allerede fra første sykedag kan kreve å få utsatt et tilsvarende antall dager som vedkommende har vært syk til senere. Departementet foreslo at endringen i ferieloven § 9 nr. 1 andre ledd skal gjelde for all *lovbestemt* ferie, slik at det ikke gis særregler om utsettelse av feriedager for lovbestemt ferie utover arbeidstidsdirektivets krav til fire ukers årlig betalt ferie.

4.3 Høringsuttalelsene

Ingen av høringsinstansene har gått i mot forslaget. Enkelte arbeidsgiverorganisasjoner mener imidlertid at manglende særregulering for lovbestemt ferie utover direktivets krav, og da først og

fremst den ekstra ferieuken for 60-åringer, vil innebære en unødvendig «overoppfylling» av direktivets krav. Dette er blant annet begrunnet med at de økonomiske og administrative konsekvensene som forslaget innebærer bør begrenses i den grad det er mulig. *NHO* har kommet med enkelte merknader knyttet til kravet til legeerklæring. *NHO* og *Bedriftsforbundet* mener at fristen for arbeidstaker til å reise krav om ny ferie må strammes inn eller presiseres som følge av forslaget. *KS* og *Virke* har pekt på at arbeidsgiver bør gis rett til å fastsette tiden for ekstraferien for 60-åringer når den blir utsatt på grunn av sykdom.

4.4 Departementets vurdering og forslag

EU-domstolen har behandlet flere saker om sykdom i forbindelse med fastsatt ferie. Sak C-277/08 (Pereda) gjaldt arbeidstakers rett til årlig betalt ferie i et tilfelle der arbeidsuførhet, som følge av en arbeidsulykke i *forkant* av fastsatt ferie, falt sammen med den fastsatte ferien. EU-domstolen uttalte at:

«Det er i øvrigt ubestridt, at formålet med retten til en årlig betalt ferie er at give arbejdstageren mulighed for at hvile ud og have en periode til rådighed, hvorunder han kan slappe af og nyde sin fritid. Dette formål er forskelligt fra formålet med retten til sygeorlov, som er begrundet i, at arbejdstageren skal have mulighed for at komme sig over en sygdom (jf. dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., præmis 25).

Det følger af det ovenfor anførte, herunder navnlig af det nævnte formål med retten til årlig betalt ferie, at en arbejdstager, der har sygeorlov under sin forud fastlagte årlige ferie, efter anmodning har ret til at afholde ferie på et tidspunkt, der ikke falder sammen med sygeorloven, således at han reelt kan nyde godt af sin årlige ferie.»

EU-domstolen slo følgelig fast at arbeidstaker i et tilfelle av arbeidsuførhet oppstått *før* fastsatt ferie,

hadde rett til å avholde ferien på et senere tidspunkt.

I sak C-78/11 (ANGED) tok EU-domstolen stilling til retten til ferie i forbindelse med arbeidsuførhet oppstått *i løpet av* den fastsatte ferien. Domstolen viste til sin avgjørelse i Pereda-saken, hvor det ble uttalt at det er ubestridt at formålet med retten til en årlig betalt ferie er å gi arbeidstaker mulighet til å hvile. Det ble videre uttalt at:

«Domstolen har således allerede fastslået, at det navnlig følger af formålet med retten til årlig betalt ferie, at en arbeidstager, der har sygeorlov under sin forud fastlagte årlige ferie, efter anmodning har ret til at afholde ferie på et tidspunkt, der ikke falder sammen med sygeorloven, således at han reelt kan nyde godt af sin årlige ferie (jf. Vicente Pereda-dommen, præmis 22).

Det følger af ovennævnte retspraksis, der vedrører en arbeidstager, som er uarbejdsdygtig før begyndelsen af en årlig betalt ferieperiode, at det tidspunkt, hvor nævnte uarbejdsdygtighed opstod, er irrelevant. Følgelig har arbeidstageren ret til at afholde sin årlige betalte ferie, som falder sammen med en sygeorlovsperiode, på et efterfølgende tidspunkt, og dette uafhængigt af det tidspunkt, hvorpå denne uarbejdsdygtighed opstod.

Det ville nemlig være vilkårligt og i strid med formålet med retten til en årlig betalt ferie, som præciseret i denne doms præmis 19, at tildele arbeidstageren denne ret udelukkende på betingelse af, at sidstnævnte allerede var uarbejdsdygtig, da den årlige betalte ferieperiode begynte.»

Det følger av uttalelsene fra EU-domstolen i disse sakene at en arbeidstaker som blir arbeidsufør i forbindelse med fastsatt ferie, etter direktivet skal gis mulighet til å avholde ferien på et senere tidspunkt. Dette gjelder *uavhengig av* om arbeidsuførheten oppstår i forkant av eller i løpet av ferien.

Etter norsk rett kan en arbeidstaker som blir helt arbeidsufør *før* ferien kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret. Dersom arbeidsuførheten oppstår *i løpet av* ferien, kreves det imidlertid at arbeidsuførheten har vart i minst seks virkedager for at ferien skal kunne utsettes og gis som ny ferie.

I forarbeidene til ferieloven (Ot.prp. nr. 54 (1986–87) side 79) er det foretatt en avveining av hensynet til arbeidstakerne og arbeidsgiverne i situasjoner hvor arbeidstaker blir syk i løpet av fastsatt ferie. Kravet om seks dagers arbeidsufør-

het ble i sin tid begrunnet blant annet med at en ubetinget rett til å kreve utsettelse uansett ikke vil gi kompensasjon for tapet av de sammenhengende fritidsperioder av en viss minstelengde som ferieloven har som selvstendig formål å sikre arbeidstakeren. Arbeidstakerens velferdstap, og dermed behovet for utsettelse, ble dessuten heller ikke ansett å være så stort dersom sykdommen varer mindre enn en uke. I forarbeidene pekes det videre på at plikten til å betale sykepenges i forbindelse med utsettelse av korte ferieperioder vil falle på arbeidsgiver, og at avvikling av den utsatte ferien kan skape problemer for virksomheten.

Etter departementets syn gjør disse hensynene seg gjeldende også i dag. EU-domstolen er imidlertid klar på, både i Pereda-saken og ANGED-saken, at retten til å avholde fire ukers årlig betalt ferie er absolutt og at arbeidstaker ikke taper denne retten ved sykdom, uansett om den oppstår i forkant av eller i løpet av ferien.

På bakgrunn av dette vurderer departementet det slik at vilkåret om minst seks dagers arbeidsuførhet for å få utsatt ferie, ikke er i overensstemmelse med arbeidstidsdirektivets artikkel 7 nr. 1. Departementet bemerker at en rett til å kreve utsettelse av ferien også i disse tilfellene, i enda større grad enn i dag, vil underbygge ferielovens formål om restitusjon og hvile. Det vil sikre arbeidstakerne kompensasjon for sykdom som har ødelagt for eller begrenset muligheten til å utnytte ferien fullt ut til ferieformål.

Departementet foreslår etter dette at ferieloven § 9 nr. 1 andre ledd endres. En arbeidstaker som blir helt arbeidsufør i løpet av ferien, skal allerede fra første fraværsdag kunne kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret.

Som nevnt mener flere høringsinstanser at «seksdagerskravet» bør opprettholdes for ferie som går utover direktivets minimumskrav om fire uker årlig ferie, det vil si for den ene «ekstra» feriedagen og for tilleggsferien for 60-åringer. Det er blant annet vist til at de økonomiske og administrative konsekvensene av forslaget kan være til dels store for arbeidsgiverne, og at de bør begrenses i den grad det er mulig.

Etter departementets vurdering vil to ulike regelsett for den lovfestede ferien innebære at både arbeidstakerne og arbeidsgiverne får et mer komplisert regelverk å forholde seg til. Det vil kunne være uklart hvilken del av ferien sykefraværet referer seg til, for eksempel dersom ekstraferien inngår i en lengre sammenhengende ferie. Departementet viser videre til at ferieloven heller ikke har særregler for utsetting av ferie utover

direktivets krav i tilfeller der arbeidsuførheten oppstår før ferien.

Det vises også til at slike særregler i de fleste tilfeller kun ville fått betydning i forhold til én feriedag. Enkelte høringsinstanser har påpekt at mange arbeidsgivere allerede i dag må utarbeide systemer for å håndtere avviket mellom lovfestet og avtalefestet ferie. Etter departementets syn er dette i seg selv et argument for i størst mulig grad å begrense særregler også for ulike typer av lovbestemt ferie.

Når det gjelder ekstraferien for 60-åringer, viser departementet i tillegg til at den er gitt for å sikre denne gruppen arbeidstakere tilstrekkelig restitusjon og hvile. Dette hensynet gjør seg etter departementets syn like fullt gjeldende ved sykdom.

Det foreslås derfor ikke å innføre egne regler for lovbestemt ferie som går utover arbeidstidsdirektivets minimumskrav.

Virke og KS har påpekt at forslaget i en del tilfeller vil gjøre det vanskelig for arbeidsgiver å etterkomme ferielovens krav om to måneders varslingsfrist. Departementet er derfor bedt om å presisere hvorvidt utsatt ferie kan gi grunnlag for en kortere varslingsfrist når det er nødvendig for å få avviklet ferien i løpet av ferieåret.

Etter ferieloven § 6 nr. 2 første ledd skal arbeidsgiver gi arbeidstaker underretning om ferien senest to måneder før den tar til, såfremt ikke særlige grunner er til hinder for det. Det framgår av forarbeidene til loven (Ot.prp. nr. 54 (1986–87) side 144) at denne fristen «vil kunne fravikes hvis det i løpet av den gjenstående del av ferieåret ikke er tilstrekkelig tid til å gi varsel med 2 måneders frist.». Etter departementets syn vil dette blant annet kunne være aktuelt i tilfeller hvor arbeidstaker kommer tilbake i arbeid etter et lengre sykefravær kort tid før ferieårets utløp.

NHO har anført at det må stilles strenge og klare krav til dokumentasjon for arbeidsuførheten når det er aktuelt å utsette ferie på grunn av sykdom. De har blant annet vist til at det blir stadig vanligere å avvikle ferie i utlandet, også utenfor EØS-området, og har påpekt at legeerklæringen må være på et forståelig språk. Videre mener *NHO* at dersom arbeidstaker blir syk på ferie i utlandet og fortsatt er arbeidsufør ved hjemkomsten, må det stilles krav om at arbeidsuførheten bekreftes av norsk lege.

For å få utsatt ferie i forbindelse med sykdom som oppstår i løpet av ferien, stiller ferieloven som vilkår at kravet dokumenteres med legeerklæring, jf. ferieloven § 9 nr. 1. Departementet har forståelse for at det i forbindelse med sykdom ved ferie-

reiser til utlandet kan oppstå situasjoner hvor det er vanskelig for arbeidsgiver å vurdere den fremlagte dokumentasjonen. Departementet antar imidlertid at problemstillinger knyttet til slik dokumentasjon vil kunne oppstå også i dag. Systemet er i disse tilfellene basert på tillit til sykmelders vurderingsevne og arbeidstakers lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver. Departementet har ingen holdepunkter som tilsier at dette normalt sett ikke fungerer tilfredsstillende. Etter departementets vurdering anses det derfor ikke å være behov for særregler angående dette på nåværende tidspunkt.

NHO mener videre at krav om utsatt ferie må fremmes samtidig med at dokumentasjon for arbeidsuførheten sendes arbeidsgiver. *Bedriftsforbundet* mener reglene bør endres slik at arbeidstaker må fremme krav om erstatningsferie uten ugrunnet opphold og senest første virkedag etter utløpet av avtalt ferieperiode.

I forbindelse med sykdom som oppstår i løpet av ferien må krav om utsatt ferie fremsettes uten «ugrunnet opphold» etter at arbeidet er gjenopptatt, jf. ferieloven § 9 nr. 1 andre ledd. Forarbeidene (Ot.prp. nr. 54 (1986–87) side 158) gir noe veiledning om hva som ligger i kravet til «ugrunnet opphold». Det vises blant annet til at det i disse tilfellene vil foreligge et særlig behov for regler om fremsettelse av krav om utsatt ferie, fordi arbeidsgiver ofte ikke vil være kjent med at arbeidstaker har vært syk. Det vises på den annen side til at det ofte ikke vil være mulig for arbeidstakeren å nå arbeidsgiveren med krav om ny ferie før ferieperioden er avsluttet. Det pekes videre på at arbeidstakeren på grunn av fortsatt sykdom etter at ferieperioden er avsluttet kan være forhindret fra å fremsette krav, og at det derfor vanskelig kan oppstilles noen bestemt frist for fremsettelse av krav om ny ferie. Det er også vist til at arbeidstaker bør kunne vente noen dager etter at arbeidet er gjenopptatt før kravet fremsettes. Venter arbeidstakeren lenger enn 14 dager, bør det imidlertid kreves gode grunner for dette.

Etter departementets syn balanserer denne bestemmelsen hensynet til både arbeidstaker og arbeidsgiver på en god måte. Departementet er samtidig av den oppfatning at uten «ugrunnet opphold» må forstås med utgangspunkt i de muligheter for kommunikasjon som eksisterer i dag. Departementet vil videre understreke betydningen av at arbeidstaker, av hensyn til arbeidsgiver, på et så tidlig tidspunkt som mulig varsler om og dokumenterer at vedkommende har vært syk i ferien og derfor ønsker den utsatt.

KS og *Virke* mener at arbeidsgiver bør gis rett til å fastsette tiden for ekstraferie for 60-åringers dersom denne utsettes på grunn av sykdom. *KS* viser til at det i mange tilfeller skaper utfordringer for arbeidsgiver at arbeidstakerne selv bestemmer når ekstraferien skal avvikles.

Arbeidstakere over 60 år bestemmer selv tiden for avvikling av ekstraferien, med mindre annet er avtalt. Arbeidsgiver skal gis varsel minst to uker før avvikling av ekstraferie, jf. ferieloven § 6 nr. 1 og 2. Departementet viser til at en ordning hvor arbeidstaker bestemmer tidspunktet for avvikling av ferien, naturlig nok vil medføre en viss uforutsigbarhet for arbeidsgiver. Dette ble også fremhevet i forarbeidene (Ot.prp. nr. 42 (1975–76) side 9) da ekstraferien for 60-åringers ble innført. Samtidig viste departementet til at det ville bli vanskelig å virkeliggjøre de sosialpolitiske intensjonene med ekstraferien dersom arbeidsgiver fritt skulle kunne fastsette når denne ferien skal tas. Det ble videre vist til at målet med ekstraferien må være at arbeidstaker tar fri når behovet for rekreasjon er størst.

Departementet ser at forslaget vil kunne medføre noe økt uforutsigbarhet for arbeidsgiver når det gjelder planlegging av arbeidet i virksomheten. Hensynet til arbeidstakers rekreasjon og hvile på tidspunkter hvor arbeidstaker har behov for det, og som er hovedpoenget med regelen med ekstraferien for 60-åringers, gjør seg imidlertid gjeldende også i tilfeller hvor denne ferien må utsettes på grunn av sykdom. Videre taler hensynet til et enkelt og håndterbart regelverk mot et unntak fra det som allerede er en unntaksregel i § 6 nr. 1 andre ledd. Departementet viser for øvrig til at gjeldende regelverk åpner for at det kan inngås avtale om hvordan tiden for ekstraferien skal fastsettes. Partene har derfor mulighet til å avtale begrensninger i arbeidstakers frihet på dette punkt.

På bakgrunn av dette anser ikke departementet det for å være aktuelt å gi arbeidsgiver rett til å fastsette tiden for ekstraferien for 60-åringers når den utsettes som følge av sykdom.

5 Adgang til utbetaling av feriepenger

5.1 Gjeldende rett

Det følger av ferieloven at feriepenger for ferie som på grunn av arbeidsuførhet eller foreldrepermisjon verken er avviklet eller overført til det påfølgende ferieår, skal utbetales første vanlige lønnsdag etter ferieårets utløp, jf. § 11 nr. 2 andre ledd, jf. § 7 nr. 3 andre ledd andre punktum.

5.2 Departementets høringsforslag

I høringen foreslo departementet at ferieloven § 11 nr. 2 andre ledd og § 7 nr. 3 andre ledd andre punktum oppheves, slik at det ikke lenger skal være adgang til å få utbetalt feriepenger for ferie som ikke er avviklet på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon.

Departementet ba om høringsinstansenes syn på om det fortsatt bør være adgang til å utbetale feriepenger for lovbestemt ferie *utover* direktivets minimumskrav.

5.3 Høringsuttalelsene

Ingen høringsinstanser har motsatt seg forslaget. Flere, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, mener likevel at det for lovbestemt ferie utover direktivets minimumskrav, og da fortrinnsvis ekstraferien for 60-åringene, bør beholdes en adgang til å utbetale feriepenger for ferie som ikke er avviklet på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon.

5.4 Departementets vurdering og forslag

I sak C-124/05 (Federatie Nederlandse Vakbeweging) for EU-domstolen ble det stilt spørsmål ved om det var i strid med artikkel 7 nr. 2 i direktivet med en nasjonal lovbestemmelse som åpner for at en arbeidstaker, som ikke har tatt ut sin lovbestemte minimumsferie, kan gis en økonomisk godtgjørelse istedenfor å avvikle denne det påfølgende året.

EU-domstolen viste til 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 arbejdstagerens 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 arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, når den afholdes i løbet af et efterfølgende år, må det konstateres, at den fortsat er omfattet af direktivet.»

Videre pekte domstolen på at muligheten til å få økonomisk godtgjørelse for overført ferie skaper et incitament til å gi avkall på ferie som er uforenlig med direktivets formål. Domstolen kom på denne bakgrunn til at direktivet ikke åpner for at ikke-avviklet ferie kan erstattes økonomisk.

Utgangspunktet i ferieloven er at arbeidsgiver plikter å sørge for at arbeidstaker gis årlig ferie, og at arbeidstaker plikter å avvikle denne, jf. ferieloven § 5. Loven tar imidlertid høyde for at ferie i noen tilfeller likevel verken blir avviklet eller overført. I henhold til ferieloven § 11 nr. 2 andre ledd kan arbeidstaker kreve å få utbetalt feriepenger når manglende ferieavvikling skyldes sykdom eller foreldrepermisjon.

Departementet la i 2008 til grunn at en bestemmelse som på generelt grunnlag åpner for økonomisk kompensasjon for manglende avviklet ferie, ikke er i tråd med direktivet og EU-domstolens fortolkning av dette, jf. Ot.prp. nr. 65 (2007–2008) side 10. Departementet antok imidlertid at EU-domstolens avgjørelse i Federatie Nederlandse Vakbeweging-saken «ga grunnlag for å sondre mellom situasjonene». Muligheten til å få utbetalt feriepenger for ferie som verken er avviklet eller overført på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon ble derfor videreført.

EFTAs overvåkningsorgan (ESA) har i ettertid konkludert med at ferieloven § 11 nr. 2 andre ledd er i strid med arbeidstidsdirektivets artikkel 7 nr. 2. Departementet er enig i dette. I høringen ble det derfor foreslått å oppheve ferieloven § 11 nr. 2 andre ledd og § 7 nr. 3 andre ledd andre punktum, slik at det ikke lenger er adgang til utbetaling av feriepenger for ferie som verken avvikles eller overføres når dette skyldes sykdom eller foreldrepermisjon.

Enkelte høringsinstanser, både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, har gitt uttrykk for at det fortsatt bør være mulig å få utbetalt feriepenger istedenfor å avvikle ferie, når arbeidstaker er syk over flere år.

Departementet legger til grunn at hensynet til ikke å gi et økonomisk incitament til å la være å avvikle ferie, har mindre verdi ved langvarig sykefravær. Etter departementets oppfatning er imidlertid ordlyden i arbeidstidsdirektivet artikkel 7 nr. 2 og uttalelsene fra EU-domstolen til hinder for utbetaling av feriepenger istedenfor avvikling av ferie, også i slike tilfeller. Det fremgår klart av ordlyden i direktivet at ferien kun kan erstattes med en økonomisk godtgjørelse i tilfeller der arbeidsforholdet opphører, noe som også underbygges av EU-domstolens uttalelser.

Departementet foreslår etter dette at ferieloven § 11 nr. 2 andre ledd og § 7 nr. 3 andre ledd andre punktum oppheves, slik at ferie som ikke er avviklet i løpet av ferieåret isteden overføres til påfølgende år.

Særlig om lovbestemt ferie utover direktivets krav

Arbeidstidsdirektivet artikkel 7 stiller krav om årlig ferie for arbeidstaker på minst fire uker. Etter ferieloven har alle arbeidstakere som nevnt krav på en årlig ferie på 25 virkedager, det vil si én feriedag mer enn direktivets minimumskrav. I tillegg har arbeidstakere over 60 år krav på ytterligere en ferieuke, jf. ferieloven § 5 nr. 2.

Arbeidsgiver plikter å sørge for at arbeidstaker avvikler både den ordinære ferien på fire uker og én dag, samt ekstraferien for arbeidstakere over 60 år. Arbeidstaker har på sin side en plikt til å avvikle hele denne ferien.

Reglene i direktivet er ikke til hinder for nasjonale regler som åpner for fortsatt rett til utbetaling av feriepenger istedenfor overføring av ferie når det gjelder ferie utover direktivets minimumskrav. Departementet ba derfor om høringsinstansenes syn på om det bør gis særregler om utbetaling av

feriepenger ved manglende ferieavvikling på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon, for ferie utover direktivets krav.

Arbeidstakerorganisasjonene er delt i synet på dette spørsmålet, mens arbeidsgiverorganisasjonene ønsker slike særregler. Høringsinstansene har blant annet vist til at det i en del tilfeller kan være vanskelig å få avviklet all ferien på grunn av stort arbeidspress, og at det vil være uheldig om arbeidstakerne opparbeider seg stadig mer ferie inntil arbeidsforholdet avsluttes. Videre er det anført at det i mange tilfeller vil være hensiktsmessig og ønskelig for både arbeidsgiver og arbeidstaker at ekstraferien for de over 60 år, skal kunne kompenseres økonomisk.

Hvorvidt det bør være særregler om rett til utbetaling av feriepenger for ikke-avviklet ferie utover direktivets krav er tidligere vurdert, senest i forbindelse med endringene i ferieloven i 2008. Departementet uttalte i Ot.prp. nr. 65 (2007–2008) side 10 at:

«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 fastholder at det ikke vil være hensiktsmessig å ha to ulike regelsett, og at en slik ordning dessuten ville være regelteknisk komplisert å forholde seg til. Som tidligere nevnt er det ønskelig med et enklest mulig regelverk, noe flere av høringsinstansene også har fremhevet.

Vi viser dessuten til at ekstraferien for arbeidstakere over 60 år er gitt for å lette belastningen for eldre arbeidstakere, og sikre deres velferd gjennom tilstrekkelig restitusjon og hvile. Dersom de

kan velge å få utbetalt feriepengene fremfor å avvikle ferie, vil dette både kunne føre til press på ikke å avvikle denne ferien og også gi et incitament til å gi avkall på ferie. Dette vil være i strid med intensjonen med den ekstra ferien for disse arbeidstakerne.

Det foreslås derfor ingen særregler for utbetaling av feriepengene for lovfestet ferie utover direktivets krav.

6 Overføring av ferie ved sykdom eller foreldrepermisjon

6.1 Gjeldende rett

Arbeidstaker som ikke får avviklet ferie på grunn av arbeidsuførhet kan kreve å få overført inntil 12 virkedager ferie til påfølgende ferieår, jf. ferieloven § 9 nr. 1 tredje ledd.

I henhold til ferieloven § 7 nr. 3 første ledd kan det inngås skriftlig avtale om overføring av inntil 12 virkedager ferie til det påfølgende ferieår. Overføring av ferie utover dette kan ikke avtales.

Ferie som i strid med lovens bestemmelser ikke er avviklet ved ferieårets utløp, skal overføres til det påfølgende ferieår, jf. § 7 nr. 3 andre ledd første punktum. Denne bestemmelsen er tolket utvidende til også å omfatte ferie som ikke er avviklet på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon, selv om manglende ferieavvikling i slike tilfeller ikke er lovstridig.

6.2 Departementets høringsforslag

I høringen foreslo departementet en forenkling og klargjøring av reglene i ferieloven om overføring av ferie både ved sykdom og foreldrepermisjon. Ferieloven § 9 nr. 1 tredje ledd ble foreslått opphevet. Det ble videre foreslått å endre ferieloven § 7 nr. 3 andre ledd slik at det klart fremgår at også all ferie som på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon ikke er avviklet ved ferieårets utløp, skal overføres til det påfølgende ferieår.

6.3 Høringsuttalelsene

Enkelte høringsinstanser, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, har pekt på problemstillinger knyttet til overføring av ferie ved langvarig sykdom og/eller foreldrepermisjon. Det er blant annet vist til at ved manglende ferieavvikling over flere år grunnet sykdom eller foreldrepermisjon, vil behovet for å avvikle all kumulert ferie i et påfølgende ferieår reduseres. I slike tilfeller bør det derfor isteden være adgang til å utbetale feriepenger.

6.4 Departementets vurdering og forslag

Overføring av ferie er ikke særskilt regulert i artikkel 7 i arbeidstidsdirektivet. EU-domstolen har likevel lagt til grunn at overføring av den årlige ferien i visse tilfeller vil være uunngåelig.

Departementet forstår EU-domstolens uttalelser i sak C-520/06 og 350/06 – Schultz-Hoff og Stringer (forent) slik at direktivet i slike tilfeller krever at arbeidstaker faktisk *gis mulighet til* å avvikle ferie, eventuelt gjennom en rett til overføring av ferien til påfølgende år.

Spørsmålet i denne saken var blant annet om det er uforenlig med direktivet at retten til årlig betalt ferie går tapt dersom arbeidstaker ikke får avviklet ferien på grunn av sykdom, verken i løpet av ferieåret eller i en overføringsperiode etter utløpet av dette.

Til dette uttalte EU-domstolen at:

«En national retsforordning, der fastsætter en overførselsperiode for årlig ferie, som ikke er holdt ved referenceperiodens udløb, har i princippet til formål at sikre, at en arbejdstager, som er blevet forhindret i at holde sin årlige ferie, stadig får mulighed for at holde ferien. Fastsættelsen af overførselsperioden henhører under betingelserne for udøvelse og gennemførelse af retten til årlig betalt ferie og falder dermed i princippet inden for medlemsstaternes kompetence.

Heraf følger, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 i princippet ikke er til hinder for en national lovgivning, der fastsætter bestemmelser om udøvelsen af den ret til årlig betalt ferie, som udtrykkeligt er fastsat i direktivet, selv om denne lovgivning indebærer, at retten hertil fortabes ved udløbet af reference- eller overførselsperioden, dog under den forudsætning, at en arbejdstager, som har fortabt retten til årlig betalt ferie, faktisk har haft mulighed for at gøre brug af den ret hertil, som tilkommer ham efter direktivet.»

Ifølge EU-domstolen er altså direktivets artikkel 7 i utgangspunktet ikke til hinder for nasjonale regler som setter betingelser for utøvelsen av retten til ferie, selv om reglene innebærer at retten går tapt ved utløpet av ferieåret eller en overføringsperiode etter dette. Domstolen slo imidlertid fast at arbeidstaker faktisk må ha hatt *mulighet* til å avvikle ferien som vedkommende etter direktivet har krav på. I forbindelse med sykdom eller foreldrepermisjon vil arbeidstaker ikke alltid ha hatt denne muligheten.

Etter dagens regler har arbeidstaker *rett* til å få overført inntil 12 virkedager ferie, som ikke blir avviklet innen ferieårets utløp på grunn av arbeidsuførhet. Det kan dessuten inngås *avtale* om overføring av ytterligere 12 virkedagers ferie. Dette forutsetter imidlertid enighet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Ut fra ordlyden i de aktuelle bestemmelsene i ferieloven fremstår det dermed som om arbeidstaker kun har en ubetinget rett til å få overført inntil 12 virkedager ferie. Som nevnt er imidlertid bestemmelsen i ferieloven § 7 nr. 3 andre ledd, om overføring av ferie som i strid med lovens bestemmelser ikke er avviklet, tolket til også å omfatte ferie som ikke er avviklet på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon. I praksis innebærer dette følgelig at arbeidstakerne også i disse tilfellene har *rett* til å få overført all ikke-avviklet ferie, altså utover de 12 virkedagene som følger av ferieloven § 9 nr. 1 tredje ledd.

I høringen foreslo likevel departementet å endre ferieloven slik at det klart fremgår at all lovbestemt ferie som på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon ikke er avviklet i løpet av ferieåret skal overføres til det påfølgende året. Dette for å tydeliggjøre at norsk rett er i samsvar med direktivets krav om rett til fire ukers årlig betalt ferie.

Flere høringsinstanser har hatt merknader til forslaget, blant annet knyttet til *hvor mye ferie* som kan overføres.

Departementet viser til at EU-domstolen har uttalt at ferie som avvikles på et senere tidspunkt enn forutsatt ikke mister sin verdi, og at arbeidstaker må gis mulighet til å gjøre bruk av retten til fire uker årlig betalt ferie som følger av direktivet, eventuelt ved rett til overføring av ferien til påfølgende år. Arbeidstaker som blir sammenhengende syk over lengre tid, kan dermed komme i en situasjon som gjør at vedkommende må gis mulighet til overføring av mer enn fire ukers ferie.

Videre har enkelte høringsinstanser stilt spørsmål ved om det bør settes en grense for *hvor lenge ferie* som ikke er avviklet på grunn av sykdom, kan overføres.

Muligheten for medlemsstatene til å sette en grense for overføring av ferie ved langvarig sykdom ble drøftet i sak C-520/06 (Schultz-Hoff). Som nevnt slo EU-domstolen da fast at direktivet ikke er til hinder at det fastsettes en slik grense. Disse uttalelsene er imidlertid noe nyansert i sak C-214/10 (Schulte) og sak C-337/10 (Neidel).

I Schulte-saken var spørsmålet om direktivet er til hinder for at det i nasjonal rett settes en grense på 15 måneder for overføring av ikke-avviklet ferie på grunn av sykdom, slik at arbeidstakers rett til årlig betalt minimumsferie bortfaller etter dette tidspunktet og at overføringsperioden begrenser muligheten for kumulasjon av ferie for arbeidstaker som har vært syk over lengre tid.

EU-domstolen viste til sine tidligere uttalelser i Schultz-Hoff saken om adgangen til å fastsette en overføringsperiode for årlig ferie, og begrensningene for denne. Den viste videre til at disse uttalelsene måtte nyanseres:

«I mangel af en sådan nuancering ville en arbejdstager, der som sagsøgeren i hovedsagen har været uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende referenceperioder, nemlig have ret til ubegrænset kumulation af den ret til årlig betalt ferie, som han har erhvervet i den periode, hvor han har været fraværende fra arbejdet.

En ret til en ubegrænset kumulation af den ret til årlig betalt ferie, der er erhvervet i en sådan periode med uarbejdsdygtighed, ville imidlertid ikke længere opfylde selve formålet med retten til årlig betalt ferie.

....

Henset til selve formålet med den ret til betalt årlig ferie, som enhver arbejdstager er tillagt direkte i kraft af EU-retten, kan en arbejdstager, der er uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende år, og som i medfør af national ret er afskåret fra at tage sin årlige betalte ferie i den pågældende periode, følgelig ikke have ret til en ubegrænset kumulation af årlig betalt ferie i denne periode.»

Domstolen viste videre til generelle vilkår som må stilles til en slik overføringsperiode, og konkluderte deretter med at en overføringsperiode på 15 måneder ikke vil være i strid med artikkel 7 nr. 1.

I Neidel-saken kom EU-domstolen til et annet resultat. Ifølge domstolen er direktivet til hinder for at det settes en overføringsperiode for ikke-avviklet ferie på ni måneder og at ferie, herunder feriepenger, som på grunn av sykdom ikke er avvi-

klet innen utløpet av denne periode bortfaller. EU-domstolen viste til at:

«Det følger heraf, at enhver overførselsperiode for at respektere denne ret, hvis formål er at beskytte arbeidstageren, må tage hensyn til de særlige omstændigheder, som gælder for en arbeidstager, der er uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende referenceperioder. Denne periode skal således bl.a. sikre, at arbeidstageren kan råde over hvileperioder, der, om fornødent, kan fordeles over en længere periode, der kan planlægges, og som er til rådighed på længere sigt, og som i væsentligt omfang overstiger varigheden af den referenceperiode, for hvilken den er tildelt (KHS-dommen, præmis 38).

I hovedsagen er den overførselsperiode, der er fastsat i artikkel 9, stk. 2, imidlertid på ni måneder, altså en varighet, som er mindre end varigheten af den referenceperiode, som den knytter sig til.»

Selv om grensene fremstår som noe uklare, er det ut fra EU-domstolens praksis likevel ikke tvilsomt at direktivet åpner for at det kan settes en grense for hvor lenge ikke-avviklet ferie kan overføres.

Departementet viser til at ferielovens system for opptjening og utbetaling av feriepengene i forbindelse med langvarig sykdom i praksis vil innebære at arbeidstaker ikke samler opp krav på flere års *betalt* ferie. Det antas at de færreste arbeidstakere ved friskmelding etter langvarig sykefravær vil ønske, eller ha anledning til, å ta ut flere uker med lovbestemt oppsamlet ferie uten samtidig å ha fullt opptjente feriepengene. Departementet ser at dette kan stille seg noe annerledes i virksomheter der det er avtalt fulle feriepengerektigheter i forbindelse med sykdom, uavhengig av lengde. Departementet kan likevel ikke se at oppsamling av lange perioder med *lovbestemt betalt ferie* vil være et stort praktisk problem. Departementet finner det derfor ikke hensiktsmessig på det nåværende tidspunkt å begrense overføringsperioden for ferie som ikke er avviklet på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon.

Departementet opprettholder etter dette forslaget om å oppheve ferieloven § 9 nr. 1 tredje ledd og endre § 7 nr. 3 andre ledd slik at ferie som ikke er avviklet på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon skal overføres til påfølgende år.

7 Oppdatering i ferieloven som følge av oppheving av regler om sivil plikttjeneste

Arbeidstaker som har arbeidet minst tre måneder hos en arbeidsgiver, opptjener feriepenger hos denne under ulønnet fravær på grunn av sivil plikttjeneste i opptil tre måneder til sammen hvert opptjeningsår. Dette følger av ferieloven § 10 nr. 5 første ledd bokstav b, og lov 19. mars 1965 nr. 3 om fritak for militærtjeneste av overbevisningsgrunner.

Videre følger det av ferieloven § 9 nr. 3 tredje ledd at på de vilkår som følger av ferieloven §§ 6 og 7 kan arbeidsgiver legge feriefritid for ett år til

tid hvor arbeidstaker utfører sivil plikttjeneste etter lov om fritaking for militærtjeneste av overbevisningsgrunner.

Reglene om sivil plikttjeneste i lov om fritak for militærtjeneste av overbevisningsgrunner ble opphevet i 2012. De nevnte henvisningene i ferieloven har dermed ikke lenger noen funksjon. Ferieloven oppdateres derfor i tråd med dette, slik at henvisningen til sivil plikttjeneste i ferieloven § 9 nr. 3 tredje ledd fjernes og at ferieloven § 10 nr. 5 første ledd bokstav b oppheves.

8 Endringer i reglene om ansattes rett til representasjon i styrende organer

8.1 Bakgrunn

I konsernforhold er det åpnet for at det kan innføres ordninger som innebærer at arbeidstakerne i datterselskapene kan være valgbare og ha stemmerett ved valg til styret i morselskapet. Etter dagens regelverk må innføring av en slik felles representasjonsordning, som ofte omtales som konsernordning, godkjennes av Bedriftsdemokratnemnda. Departementet mener imidlertid at det ikke er behov for godkjenning av Bedriftsdemokratnemnda dersom konsernet og et flertall av de ansatte er enige om at de ønsker en konsernordning.

8.2 Departementets høringsforslag

Arbeidsdepartementet sendte 26. mars 2010 et høringsnotat med forslag til en rekke endringer i representasjonsregelverket, både på lov- og forskriftsnivå, på alminnelig høring. Høringsfristen var 25. juni 2010.

Departementet foreslo blant annet nye bestemmelser i aksjeloven § 6-5, samt allmennaksjeloven §§ 6-5 og 6-35, som gir konsernet eller gruppen og et flertall av de ansatte eller lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte anledning til å inngå avtale om etablering av en felles representasjonsordning. Forslaget fortsatte at en slik avtalebasert ordning måtte omfatte *hele* konsernet, også eventuelle utenlandske selskaper. Det ble ikke foreslått noen endring av Bedriftsdemokratnemndas kompetanse, slik at det fortsatt vil være mulig å søke nemnda om innføring av konsernordning, for eksempel dersom den kun skal omfatte deler av konsernet eller det ikke oppnås enighet om en avtale. Videre ble det foreslått å endre kravet til hvor mange ansatte de lokale fagforeningene må representere for å kunne søke Bedriftsdemokratnemnda om en konsernordning. Forslaget gikk ut på å redusere kravet til de lokale fagforeningenes representasjonsgrad fra to tredjedeler til et flertall av de ansatte.

8.3 Høringsinstanser

Høringsnotatet ble sendt følgende instanser:

Statsministerens kontor
Barne- og likestillingsdepartementet
Finansdepartementet
Fiskeri- og kystdepartementet
Fornyings- og administrasjonsdepartementet
Forsvarsdepartementet
Helse- og omsorgsdepartementet
Justis- og politidepartementet
Kommunal- og regionaldepartementet
Kultur- og kirkedepartementet
Kunnskapsdepartementet
Landbruks- og matdepartementet
Miljøverndepartementet
Nærings- og handelsdepartementet
Olje- og energidepartementet
Samferdselsdepartementet
Utenriksdepartementet

Arbeidsforskningsinstituttet AS
Departementenes servicesenter
Direktoratet for arbeidstilsynet
Kommunalbanken
Kontaktutvalget mellom innvandrere og myndighetene
Likestillings- og diskrimineringsombudet
Norges Bank
Petroleumstilsynet
Regjeringsadvokatembetet
Riksmeklingsmannen
Sjøfartsdirektoratet
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
Statens Helsetilsyn
Statistisk Sentralbyrå

Helse Øst RHF

Høgskolen i Agder
Høgskolen i Lillehammer
Høgskolen i Molde
Høgskolen i Oslo

Høgskolen i Stavanger	Landbrukets Arbeidsgiverforening
Høgskolen i Telemark	Landsorganisasjonen i Norge (LO)
Høgskolen i Østfold	Lederne
Norges handelshøgskole	Luftfartens Funksjonærforening
NTNU	Maskinentreprenørenes Forbund
Senter for kvinneforskning	NKK Forbund for kommunalforvaltning og skatteinnfordring
Universitetet i Bergen, Institutt for administrasjon og organisasjonsteori	Nordlandsforskning
Universitetet i Bergen, Institutt for organisasjons- psykologi	Norges Apotekerforening NAF
Universitetet i Bergen, Sosiologisk institutt	Norges Bondelag
Universitetet i Oslo, Institutt for offentlig rett	Norges Byggforskningsinstitutt
Universitetet i Oslo, Institutt for privatrett	Norges Farmaceutiske forening
Universitetet i Oslo, Institutt for sosiologi	Norges Handikapforbund
Universitetet i Oslo, Institutt for statsvitenskap	Norges Idrettsforbund
Universitetet i Oslo, Senter for arbeidslivsstudier	Norges Ingeniør- og Teknologiorganisasjon (NITO)
Universitetet i Oslo, universitetsdirektøren	Norges Kommunerevisorforbund
Universitetet i Tromsø, Institutt for samfunnsfag	Norges Kvinne- og Familieforbund
Rådet for funksjonshemmede	Norges Rederiforbund
Arbeidsretten	Norges Røde Kors
Sametinget	Norges Skogeierforbund
Stortingets ombudsmann for forvaltningen	Norges Taxiforbund
Administrativt forskningsfond AFF	Norsk bonde- og småbrukarlag
Akademikerne	Norsk brannvernforening
Aksjonærforeningen i Norge	Norsk Flygelederforening
ALT	Norsk Flygerforbund
Arbeidsgiverforeningen Spekter (Spekter)	Norsk Flytekniker organisasjon
Arbeidsmiljøsentret	Norsk Folkehjelp
Arbeidssamvirkenes Landsforening	Norsk Institutt for by- og regionforskning
Arbeidssøkerforbundet (AFO)	Norsk Journalistlag
Bedriftsforbundet	Norsk Kabinforening
Boazo Ealahus Searvi	Norsk Kvinnesaksforening
Chr. Michelsens Institutt for Videnskap og Åndsfrihet	Norsk Landsbrukssamvirke
Coop NKL BA	Norsk Regnesentral
Den Norske Advokatforening	Norsk Sjøoffisersforbund
Elevorganisasjonen i Norge	Norsk Skuespillerforbund
Finansnæringens Hovedorganisasjon	Norsk sosiologforening
Forskningstiftelsen FAFO	Norske film- og TV-Produsenters Forening
Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO)	Norske Kvinnelige akademikerers landsforbund
Handelshøgskolen BI Oslo	Norske Meierifolks Landsforening
HR Norge	Norske Reindriftssamers Landsforbund
HSH	Norske Samers Riksforbund
Institutt for Samfunnsforskning	Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
Juridisk Rådgivning For Kvinner (JURK)	RF Rogalandsforskning
Juss-Buss	Samenes Landsforbund
Jussformidlingen i Bergen	SAMFO – Arbeidsgiverorganisasjon for samvirke- foretak
KA	Samfunns- og næringslivsforskning
KS	Transportbrukernes Fellesorganisasjon
	Unio
	Velferdsalliansen
	Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)
	Det Liberale Folkepartiet
	Det norske Arbeiderparti

Fremskrittspartiet
Høyres Hovedorganisasjon
Kristelig Folkeparti
Kristelig Folkepartis Kvinner
Miljøpartiet de Grønne
Norges Kommunistiske Parti
Pensjonistpartiet
Rød Valgallianse
Senterpartiets Hovedorganisasjon
Sosialistisk Venstreparti
Venstre

Følgende 21 høringsinstanser hadde merknader:
Justis- og politidepartementet
Nærings- og handelsdepartementet med merknader fra Sjømannsorganisasjonenes Fellessekretariat

Regjeringsadvokatembetet

Akademikerne
Coop Norge
Finansnæringens Arbeidsgiverforening
HSH
Landbrukets Arbeidsgiverforening
LO
Maskinentreprenørenes Forbund
Mediebedriftenes Landsforening
NHO
NITO
Norges Rederiforbund
Norsk Journalistlag
Norsk Landbrukssamvirke
Norsk Redaktørforening
SAMFO
Sjømannsorganisasjonene i Norge
Spekter
YS

8.4 Generelt om høringsinstansenes syn

Det er bred støtte til forslaget om å åpne for avtalebaserte konsernordninger, både fra arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. Høringsinstansene har blant annet vist til at departementets forslag vil innebære en administrativ besparelse for de selskapene som ønsker å etablere en slik ordning. Forslaget støttes imidlertid ikke av LO. Det blir nærmere redegjort for LOs merknader til forslaget under punkt 8.6.

Når det gjelder forslaget om å redusere de lokale fagforeningenes representasjonsgrad, er

synet blant høringsinstansene delt. Forslaget støttes av arbeidstakerorganisasjonene. LO mener at det ikke bør være krav til de lokale fagforeningenes representasjonsgrad. Arbeidsgiverorganisasjonene ønsker å beholde dagens krav.

8.5 Gjeldende rett

Det følger av §§ 6-4 første ledd i både aksjeloven og allmennaksjeloven (aksjelovene) at når et selskap med flere enn 30 ansatte ikke har bedriftsforsamling, kan et flertall av de ansatte kreve at ett styremedlem og en observatør med varamedlemmer skal velges av og blant de ansatte. Dersom det er flere enn 50 ansatte i et selskap som ikke har bedriftsforsamling, kan et flertall av de ansatte kreve at inntil en tredel og minst to av styrets medlemmer med varamedlemmer velges av og blant de ansatte, jf. aksjelovene §§ 6-4 andre ledd. Videre følger det av aksjelovene §§ 6-5 første og andre ledd at når et selskap tilhører et konsern, eller en gruppe av foretak som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse, kan det søkes Kongen om at de ansatte i konsernet ved beregningen av antall ansatte skal regnes som ansatt i selskapet. Kongen kan bestemme at paragrafen skal gjelde for *deler* av et konsern eller slik gruppe, jf. aksjelovene §§ 6-5 tredje ledd.

Kongens kompetanse er delegert til Bedriftsdemokratinemnda. Aksjelovene gir følgelig Bedriftsdemokratinemnda hjemmel til å bestemme at antall ansatte i hele konsernet eller gruppen skal legges sammen slik at de ansatte *samlet* tilfredsstiller kravene til styrerepresentasjon som følger av aksjelovene § 6-4 første eller andre ledd, og at valget skal skje av og blant de ansatte i hele konsernet eller gruppen. Normalt vil denne representasjonen være i morselskapets styre. Ordlyden i bestemmelsene gir imidlertid ingen regel om dette, og de ansatte kan dermed også gis styrerepresentasjon i ett eller flere andre konsernselskaper. Videre følger det av allmennaksjeloven § 6-35 femte ledd, jf. aksjeloven § 6-35 at det kan etableres en felles representasjonsordning i bedriftsforsamlingen i morselskapet.

Søknad om innføring av en konsernordning kan fremmes av konsernet eller gruppen, fagforeninger som omfatter to tredjedeler av de ansatte eller et flertall av de ansatte, jf. aksjelovene §§ 6-5 og allmennaksjeloven § 6-35.

Det er tilsvarende regler om de ansattes rett til representasjon i styret i eget selskap/foretak og i konsernforhold i følgende lover:

- Lov 21. juni 1985 nr. 83 om ansvarlige selskaper og kommandittselskaper (selskapsloven) §§ 2-9 og 2-10
- Lov 30. august 1991 nr. 71 om statsforetak (statsforetaksloven) § 20
- Lov 29. juni 2007 nr. 81 om samvirkeforetak (samvirkelova) §§ 67 og 68

For enkelhets skyld brukes bare begrepene «selskap» og «konsern» i det følgende, selv om fremstillingen også gjelder for foretak som tilhører en gruppe som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse. Av samme grunn er hjemmelshenvisningene i den videre fremstillingen også begrenset til aksjelovens bestemmelser. Det materielle innholdet i de aktuelle bestemmelsene i henholdsvis selskapsloven, statsforetaksloven og samvirkelova tilsvarer imidlertid bestemmelsene i aksjelovene. De samme hensyn og vurderinger som fremgår i punkt 8.6 gjør seg dermed gjeldende også for disse.

8.6 Departementets vurdering og forslag

Et konsern består av et morselskap med ett eller flere datterselskap, jf. aksjelovene §§ 1-3. Det følger videre av disse bestemmelsene at et selskap regnes som et morselskap hvis det på grunn av avtale eller som eier av aksjer eller selskapsandeler har bestemmende innflytelse over et annet selskap, som da er datterselskap. Et selskap anses alltid for å ha bestemmende innflytelse hvis det eier så mange aksjer eller andeler i et annet selskap at de representerer flertallet av stemmene i det andre selskapet. Det samme gjelder dersom selskapet har rett til å velge eller avsette et flertall av medlemmene i det andre selskapets styre. Det vil dermed ofte være slik at det treffes beslutninger av betydning for datterselskapene av styret i morselskapet, og det vil kunne være hensiktsmessig at også de ansatte i datterselskapene er representert i morselskapets styre.

Søknader om konsernordninger utgjør en stor andel av sakene som behandles av Bedriftsdemokratinemnda, og prosessen knyttet til disse søknadene medfører en god del arbeid både for virksomhetene og nemnda. En konsernordning vil i utgangspunktet innebære en utvidelse av de ansattes representasjon, ettersom de får rett til representasjon i morselskapets styre *i tillegg* til eventuell representasjon i eget selskaps styre. Dersom partene er enige om å innføre en konsernordning, er det etter departementets syn

ingen grunn til å pålegge virksomhetene det merarbeidet det innebærer å søke Bedriftsdemokratinemnda om godkjenning, og foreslår at det i disse tilfellene kan inngås avtale om en konsernordning. Departementet viser i den forbindelse til at Bedriftsdemokratinemnda med svært få unntak godkjenner søknader om konsernordninger når partene er enige, og at nemnda i sine avgjørelser vanligvis legger avgjørende vekt på at det er enighet om den omsøkte ordningen.

8.6.1 Begrensninger i avtaleadgangen

En konsernordning kan omfatte hele eller deler av konsernet, jf. aksjelovene §§ 6-5 tredje ledd og allmennaksjeloven § 6-35 siste ledd. De fleste søknadene om innføring av konsernordning som fremmes for Bedriftsdemokratinemnda omfatter alle selskapene i konsernet, men nemnda mottar også søknader om at ett eller flere datterselskaper, vanligvis de utenlandske, skal holdes utenfor ordningen.

I sine vedtak legger Bedriftsdemokratinemnda normalt til grunn at konsernordningen skal omfatte alle selskapene i konsernet, samt at eventuelle selskaper som konsernet etablerer eller overtar skal innlemmes i ordningen. Bedriftsdemokratinemnda har likevel godkjent ordninger som kun omfatter deler av konsernet, både når norske og utenlandske datterselskaper er holdt utenfor. I disse tilfellene har nemnda blant annet lagt vekt på at det har fremstått som en hensiktsmessig løsning, og at det eller de utelatte selskaperens virksomhet er av en annen karakter enn konsernets ordinære virksomhet.

Det kan være gode grunner for at en konsernordning kun skal omfatte deler av et konsern. Departementet foreslår likevel en begrensning i avtaleadgangen slik at det ikke skal være anledning til å avtale ordninger som utelater deler av konsernet. Uten en slik begrensning ville det teoretisk sett vært mulig å inngå avtaler mellom konsernet og 51 prosent av de ansatte om ordninger som utelater de øvrige ansatte fra ordningen. Departementet understreker at det ikke er grunn til å tro at en ubegrenset avtaleadgang ville ha blitt benyttet for å ekskludere deler av de ansatte på en urimelig måte, men mener likevel at det må søkes Bedriftsdemokratinemnda dersom man ønsker å innføre en konsernordning som kun omfatter deler av konsernet.

LO ønsker å beholde dagens ordning med godkjenning av Bedriftsdemokratinemnda. I den forbindelse mener *LO* at det vil være uheldig å innføre en regel om at det kan avtales en ordning for konsernet som helhet, men ikke for deler av

det. *LO* viser til at dersom formålet er å få ned antall saker i nemnda, fremstår denne begrensningen i avtaleadgangen som underlig ettersom de aller fleste søknader bare omfatter de norske datterselskapene, slik at de fleste fortsatt må søke Bedriftsdemokratinemnda om unntak.

Som *LO* påpeker, gjelder en del av søknadene til Bedriftsdemokratinemnda ordninger som kun omfatter deler av konsernet. Det at ikke alle søknader om konsernordninger bortfaller med forslaget, er etter departementets syn likevel ikke et argument for å beholde en godkjenningsordning for kurante søknader når partene er enige. En gjennomgang av søknadene fra 2012 knyttet til konsernordninger, viser at omtrent halvparten av disse ville bortfalt dersom det hadde vært adgang til å inngå avtale. Etter departementets vurdering tyder dette på at forslaget vil kunne gi en administrativ besparelse for en del virksomheter, i tillegg til en betydelig reduksjon av saksmengden for Bedriftsdemokratinemnda.

Departementet vil for ordens skyld presisere at selv om det gis mulighet til å inngå en avtale om konsernordning, innebærer ikke dette at partene også kan avtale seg bort fra de øvrige reglene i representasjonsregelverket. Det vil for eksempel ikke kunne avtales at det ikke skal være representasjon i datterselskapenes styre fordi det innføres ansatterepresentasjon på konsernnivå. Dersom partene ønsker unntak fra reglene i representasjonsregelverket, forutsetter dette fortsatt en godkjenning av Bedriftsdemokratinemnda.

8.6.2 Avtalens parter

Når det gjelder hvem som skal kunne inngå avtale om innføring av en konsernordning, bør det etter departementets syn i utgangspunktet være de samme partene som i dag har kompetanse til å søke Bedriftsdemokratinemnda om innføring av konsernordning etter aksjelovene; det vil si at en slik søknad kan fremmes av konsernet eller gruppen, av fagforeninger som omfatter to tredjedeler av de ansatte eller et flertall av de ansatte i konsernet eller gruppen.

I høringsforslaget foreslo imidlertid departementet at avtalen skal kunne inngås med et flertall av de ansatte, eller lokale fagforeninger som representerer et *flertall av de ansatte*. Dette forslaget hadde sammenheng med at det også ble foreslått å endre vilkåret knyttet til de lokale fagforeningenes organisasjonsgrad for å fremme søknader til Bedriftsdemokratinemnda. Det gis en nærmere redegjørelse for dette forslaget i neste punkt.

8.6.3 Representasjonsgrad for fagforeninger

Som nevnt stiller aksjelovens bestemmelser som vilkår at fagforeningene representerer to tredjedeler av de ansatte i konsernet eller gruppen for å kunne fremme søknad om konsernordning. I forskrift 18. desember 1998 nr. 1205 om ansattes rett til representasjon i aksjeselskapers og allmennaksjeselskapers styre og bedriftsforsamling m.v. (representasjonsforskriften) § 6, er det presisert at det i denne sammenhengen dreier seg om lokale fagforeninger. I departementets høringsnotat ble det foreslått å endre kravet til representasjonsgrad slik at det er nok at de lokale fagforeningene omfatter et flertall av de ansatte. Det ble i den forbindelse vist til at representasjonsregelverket stiller ulike krav til hvor stor andel av de ansatte de lokale fagforeningene må omfatte, avhengig av hva slags type krav eller søknad som blir fremsatt, og at alle krav og søknader uansett kan fremmes av et flertall av de ansatte.

NHO viser til at diverse krav kan fremsettes av et flertall av de ansatte, alternativt kan fagforeninger fremsette tilsvarende krav, men at det da kreves at de representerer to tredjedeler av de ansatte for å kunne ha samme «vekt» som halvparten av de ansatte. *NHO* viser til at det ikke er tilsvarende dokumenterbart at alle medlemmene i en fagforening er engasjert og opptatt av saken, selv om fagforeningen er det. Det er derfor naturlig at det stilles krav om en større representasjonsgrad for å sikre representativitet når fagforeningene fremsetter krav.

Også *Spekter* mener det er viktig at ensidige krav fra en fagforening bør komme fra en forening med et kvalifisert flertall av de ansatte, og at kravet om at de må omfatte to tredjedeler av de ansatte derfor bør opprettholdes. *HSH* (nå Virke) er av den oppfatning at fagforeningene bør ha en sterk posisjon i selskapet som forutsetning for at de skal kunne opptre på vegne av og binde de ansatte i spørsmål som skal forelegges Bedriftsdemokratinemnda.

Forslaget om endret representasjonsgrad støttes av arbeidstakerorganisasjonene. *LO* mener at lokal fagforening, uavhengig av organisasjonsprosent, skal ha rett til å ta initiativ på samme måte som et flertall av de ansatte. *YS* har vist til at organisasjonsgraden er fallende, og at en opprettholdelse av kravet om to tredjedeler kan føre til at stadig færre virksomheter kan nyttiggjøre seg av en strukturert ordning.

Departementet er enig i at de lokale fagforeningene bør ha en viss posisjon i virksomheten for å kunne fremme søknader til Bedriftsdemokratinemnda eller inngå avtale om innføring av en konsernordning. Etter departementets vurdering må det imidlertid anses som tilstrekkelig at de lokale fagforeningene omfatter et flertall av de ansatte.

Når det gjelder søknadskompetansen til Bedriftsdemokratinemnda, viser departementet til at det å kunne fremme en søknad ikke er ensbetydende med at nemnda etterkommer søknaden. Bedriftsdemokratinemnda foretar en vurdering av søknaden og begrunnelsen for denne, og legger normalt stor vekt på partenes syn, herunder hvor stor andel av de ansatte som stiller seg bak søknaden. Departementet viser videre til at det er en forutsetning for avtalebaserte konsernordninger at de omfatter hele konsernet. Lokale fagforeninger som representerer et marginalt flertall av de ansatte kan dermed ikke ekskludere de øvrige ansatte fra ordningen.

Den nevnte presiseringen i representasjonsforskriften § 6, vedrørende lokale fagforeninger, foreslås også tatt inn i aksjelovens bestemmelser. Departementet bemerker for ordens skyld at denne presiseringen ikke innebærer noen materiell endring.

Departementet foreslår på bakgrunn av dette at det kan inngås avtale om innføring av en konsernordning mellom konsernet eller gruppen og et flertall av de ansatte eller lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte.

Videre foreslås det å endre aksjelovene §§ 6-5 og allmennaksjeloven § 6-35 slik at søknad til Bedriftsdemokratinemnda kan fremmes av et flertall av de ansatte eller lokale fagforeninger som omfatter et flertall av de ansatte.

8.6.4 Avtalens innhold

For å sikre notoritet, foreslår departementet at det stilles som krav at avtalen om konsernordning skal være skriftlig. Det bør også fremgå hvem som har inngått avtalen og hvem de signerende partene representerer, for eksempel hvilke lokale fagforeninger. Videre bør konsernordningens varighet angis, herunder eventuelle omstendigheter som fører til at avtalen skal reforhandles eller at den opphører.

8.6.5 Videreføring av Bedriftsdemokratinemndas kompetanse

Selv om det foreslås en adgang til å inngå avtale om innføring av konsernordning, bør det fremdeles kunne søkes Bedriftsdemokratinemnda om en slik ordning. Departementet legger til grunn at de som ønsker å etablere en konsernordning benytter seg av den foreslåtte avtaleadgangen, men ser at det kan være enkelte tilfeller hvor det likevel er behov for å kunne fremme en søknad for nemnda. Dette kan for eksempel være tilfellet dersom kun den ene parten ønsker innført en slik ordning, eller det av andre grunner ikke oppnås enighet om en avtale. Det forutsettes imidlertid at partene har forsøkt å komme frem til en avtale før det eventuelt blir fremmet en søknad for Bedriftsdemokratinemnda. Videre vil det som nevnt fremdeles måtte søkes Bedriftsdemokratinemnda dersom konsernordningen kun skal omfatte deler av konsernet.

Det foreslås dermed ingen endring i Bedriftsdemokratinemndas kompetanse i henhold til aksjelovene §§ 6-5 og allmennaksjeloven § 6-35.

9 Oppheving av rapporteringsplikt etter arbeidsmiljøloven

Et av arbeidsmiljølovens formål er å gi grunnlag for at arbeidsgiver, sammen med arbeidstakerne i virksomheten, selv skal kunne ivareta og utvikle arbeidsmiljøet på egen arbeidsplass. Til hjelp i dette arbeidet er det blant annet etablert ordninger med verneombud og arbeidsmiljøutvalg, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 6 og 7.

Etter arbeidsmiljøloven § 7-1 tredje ledd første punktum har arbeidsgiver plikt til å sende melding til det lokale arbeidstilsyn når arbeidsmiljøutvalg er opprettet. Departementet har fått innspill, blant annet fra Arbeidstilsynet, om at denne rapporteringen er overflødig. For det første opplyser Arbeidstilsynet at det er få virksomheter som fak-

tisk sender inn slik melding. For det andre opplyser de at meldinger som mottas ikke blir brukt. Ifølge Arbeidstilsynet får de opplysningene som de trenger gjennom sin ordinære tilsynsvirksomhet, og de mener derfor at rapporteringsplikten i § 7-1 tredje ledd første punktum kan oppheves.

Departementet viser til at Arbeidstilsynet har opplyst at de ikke har praktisk bruk for melding om at arbeidsmiljøutvalg er opprettet. Etter departementets syn må rapporteringsplikter som ikke tjener en klar hensikt unngås. Departementet foreslår derfor å oppheve bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 7-1 tredje ledd første punktum.

10 Økonomiske og administrative konsekvenser

10.1 Ferieloven

Forslaget om at arbeidstaker, uavhengig av antall dager vedkommende blir arbeidsufør i løpet av ferien, skal kunne kreve at et tilsvarende antall dager gis som ny ferie senere i ferieåret, vil medføre økonomiske konsekvenser for arbeidsgiver. Forslaget innebærer at arbeidsgiver må betale sykepenger allerede fra første dag dersom arbeidstaker blir syk i ferien. Etter dagens regler må arbeidsgiver først dekke sykepenger når arbeidstaker er syk i mer enn seks dager i ferieperioden. Det er imidlertid vanskelig å anslå hva dette vil beløpe seg til.

Forslaget vil også kunne medføre at arbeidsgiver får økte kostnader til vikarbruk. Videre kan det medføre økt administrasjon for arbeidsgiverne fordi det må planlegges og legges til rette for ny ferieavvikling.

Det kan ikke utelukkes at forslaget vil kunne medføre noe mer pågang hos legene for å få utstedt en legeerklæring som er en forutsetning for å få utsatt ferien. Det er imidlertid vanskelig å angi omfanget av dette fordi arbeidstaker etter gjeldende regler ikke har hatt noen oppfordring til å oppsøke lege for legeerklæring i forbindelse med kortvarig sykdom som oppstår i løpet av ferien.

Også forslaget om å fjerne retten til å få ikke-avviklet ferie økonomisk kompensert antas å

kunne få enkelte administrative konsekvenser for arbeidsgiverne. Etter gjeldende rett har arbeidstaker hatt mulighet til å velge utbetaling av feriepenger istedenfor avvikling eller overføring av ferien ved sykdom og foreldrepermisjon. Når ferien i disse tilfellene isteden skal overføres og avvikles på et senere tidspunkt, antas det at arbeidsgiver vil måtte sørge for at slik avvikling er mulig i flere tilfeller enn tidligere.

10.2 Aksje- og allmennaksjeloven mv.

Forslaget om avtalebaserte konsernordninger vil gi administrative og økonomiske besparelser for virksomheter hvor partene ønsker en konsernordning, ettersom de ikke lenger behøver å fremme søknad om det til Bedriftsdemokratinemnda. Forslaget vil også innebære en reduksjon av antallet saker for Bedriftsdemokratinemnda.

10.3 Arbeidsmiljøloven

Forslaget om å oppheve bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 7-1 tredje ledd første punktum vil frita virksomhetene fra både økonomiske og administrative kostnader knyttet til rapporteringen.

11 Merknader til de enkelte bestemmelsene

11.1 Ferieloven

Til § 7

§ 7 nr. 3 andre ledd første punktum blir endret, slik at det fremgår at også ferie som ikke er avviklet på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon, skal overføres til det påfølgende året. § 7 nr. 3 andre ledd andre punktum blir opphevet, mens tredje punktum blir nytt andre punktum og for øvrig blir videreført uendret.

Til § 9

Kravet til seks dagers arbeidsuførhet i § 9 nr. 1 andre ledd første punktum blir tatt bort. Bestemmelsen vil dermed gi arbeidstakerne rett til å få utsatt ferie, uavhengig av hvor mange virkedager arbeidsuførheten har vart. § 9 nr. 1 andre ledd andre punktum blir videreført uendret.

§ 9 nr. 1 tredje ledd blir opphevet. Dette blir gjort for å presisere at all ferie som ikke er avviklet i løpet av ferieåret på grunn av sykdom, skal overføres til det påfølgende året, jf. § 7 nr. 3 andre ledd første punktum.

Henvisningen til sivil plikttjeneste i § 9 nr. 3 tredje ledd blir fjernet som følge av at reglene om sivil plikttjeneste er opphevet.

Til § 10

§ 10 nr. 5 første ledd bokstav b blir opphevet som følge av at reglene om sivil plikttjeneste er opphevet. § 10 nr. 5 første ledd bokstav c blir ny bokstav b.

Til § 11

§ 11 nr. 2 andre ledd blir opphevet, slik at det ikke lenger vil være adgang til å utbetale feriepenger for ferie som verken er avviklet i løpet av ferieåret, eller overført til det påfølgende ferieår. Ferie som ikke er avviklet eller overført på grunn av sykdom, skal isteden overføres til det påfølgende året, jf. ny § 7 nr. 3 andre ledd første punktum.

11.2 Aksje- og allmennaksjeloven mv.

11.2.1 Til aksjeloven § 6-5

Det blir tatt inn et nytt første ledd som gir konsernet og et flertall av de ansatte, eller en eller flere lokale fagforeninger som omfatter et flertall av de ansatte, adgang til å inngå skriftlig avtale om konsernordning. For en nærmere redegjørelse vises det til punkt 8.6.

Det blir tatt inn en presisering i andre ledd om at det kun kan søkes Bedriftsdemokratineemnda om innføring av konsernordning, dersom det ikke er inngått avtale om dette. Det blir også gjort en endring når det gjelder hvor stor andel av de ansatte de lokale fagforeningene må omfatte for å kunne fremme søknad om konsernordning. De lokale fagforeningenes representasjonsgrad blir redusert fra to tredjedeler til et flertall av de ansatte.

I bestemmelsens tredje ledd blir det gjort en endring i hjemmelshenvisningene som følge av de øvrige endringene.

11.2.2 Til allmennaksjeloven

Allmennaksjeloven § 6-5

Se merknaden til aksjeloven § 6-5.

Allmennaksjeloven § 6-35

Det blir tatt inn et nytt femte ledd i bestemmelsen som åpner for at konsernet eller gruppen og et flertall av de ansatte, eller en eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte, kan inngå en skriftlig avtale om at de ansatte i konsernet eller gruppen skal regnes med ved anvendelsen av første og fjerde ledd i bestemmelsen.

I sjette ledd blir det presisert at det kun kan søkes om konsernordning dersom det ikke er inngått avtale om dette. Det blir også gjort en endring med hensyn til hvor stor andel av de ansatte de lokale fagforeningene må representere for å kunne fremme søknad om konsernordning.

Representasjonsgraden reduseres fra to tredjedeler til et flertall av de ansatte.

I syvende ledd blir det gjort en endring i hjemmelshenvisningen som følge av at det blir et nytt ledd i bestemmelsen.

11.2.3 Til selskapsloven § 2-10

Det blir føyd til et nytt tredje ledd i bestemmelsen som gir konsernet og et flertall av de ansatte, eller lokale fagforeninger som omfatter et flertall av de ansatte, adgang til å inngå skriftlig avtale om innføring av en konsernordning. Det blir gjort en endring i fjerde ledd vedrørende hvilken representasjonsgrad de lokale fagforeningene må ha for å kunne fremme søknad om konsernordning. Det er etter forslaget tilstrekkelig at de representerer et flertall av de ansatte. I femte ledd blir det gjort en endring i hjemmelshenvisningene etter som det blir tatt inn et nytt ledd i bestemmelsen.

11.2.4 Til statsforetaksloven § 20

Det blir tatt inn et nytt fjerde ledd i bestemmelsen som åpner for at konsernet og et flertall av de ansatte, eller lokale fagforeninger som omfatter et flertall av de ansatte, kan inngå skriftlig avtale om en konsernordning.

I bestemmelsens femte ledd blir det gjort en endring med hensyn til kravet til de lokale fagforeningenes representasjonsgrad ved søknad om konsernordning. Den blir redusert fra å omfatte to tredjedeler av de ansatte til et flertall.

Som følge av at det blir tatt inn et nytt ledd i bestemmelsen, blir det gjort enkelte endringer i hjemmelshenvisningene i sjettede ledd.

11.2.5 Til samvirkelova § 68

Det blir tatt inn et nytt første ledd i bestemmelsen som gir konsernet og et flertall av de ansatte, eller lokale fagforeninger som omfatter et flertall av de ansatte, mulighet til å inngå en skriftlig avtale om konsernordning.

I andre ledd blir det gjort en endring knyttet til hvor stor de lokale fagforeningenes representasjonsgrad må være for å fremme søknad om konsernordning. Kravet til hvor stor andel av de ansatte de må omfatte blir redusert fra to tredjedeler til et flertall.

Det blir videre gjort en endring i hjemmelshenvisningen i tredje ledd i tråd med de øvrige endringene i bestemmelsen.

11.2.6 Til arbeidsmiljøloven § 7-1

Bestemmelsens første punktum, som pålegger arbeidsgiver en plikt til å gi melding til det lokale arbeidstilsyn når arbeidsmiljøutvalg er opprettet, blir opphevet.

Arbeids- og sosialdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i ferieloven mv.

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 mv. i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til lov om endringer i ferieloven mv.

I

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

§ 7 nr. 3 andre ledd skal lyde:

Ferie som i strid med lovens bestemmelser eller på grunn av forhold som nevnt i § 9 nr. 1 og 2, ikke er avviklet ved ferieårets utløp, skal overføres til det påfølgende ferieår. Hvis manglende ferieavvikling skyldes arbeidsgiver kan arbeidstaker i tillegg til overføring kreve erstatning etter § 14.

§ 9 nr. 1 andre ledd skal lyde:

Arbeidstaker som har vært helt arbeidsufør i løpet av ferien, kan kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt.

§ 9 nr. 1 tredje ledd oppheves.

§ 9 nr. 3 tredje ledd skal lyde:

På de vilkår som følger av §§ 6 og 7, kan arbeidsgiver legge feriefritid for ett år til tid hvor arbeidstaker utfører førstegangstjeneste i Forsvaret i henhold til lov 17. juli 1953 nr. 29 om verneplikt.

§ 10 nr. 5 første ledd bokstav b oppheves.

§ 10 nr. 5 første ledd nåværende bokstav c blir ny bokstav b.

§ 11 nr. 2 andre ledd oppheves.

II

I lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper gjøres følgende endringer:

§ 6-5 første til tredje ledd skal lyde:

(1) Når et selskap tilhører et konsern, kan det inngås skriftlig avtale mellom konsernet og et flertall av dets ansatte, eller mellom konsernet og en eller flere lokale fagforeninger som representerer et

flertall av de ansatte i konsernet, om at de ansatte i konsernet ved anvendelse av § 6-4 skal regnes som ansatt i selskapet.

(2) Når et selskap tilhører et konsern, og det ikke er inngått avtale etter første ledd, kan Kongen etter søknad fra konsernet, et flertall av dets ansatte eller en eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet, bestemme at de ansatte i konsernet ved anvendelse av § 6-4 skal regnes som ansatt i selskapet.

(3) Første og andre ledd gjelder tilsvarende når et selskap tilhører en gruppe av foretak som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse.

III

I lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper gjøres følgende endringer:

§ 6-5 første til tredje ledd skal lyde:

(1) Når et selskap tilhører et konsern, kan det inngås skriftlig avtale mellom konsernet og et flertall av dets ansatte, eller mellom konsernet og en eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet, om at de ansatte i konsernet ved anvendelse av § 6-4 skal regnes som ansatt i selskapet.

(2) Når et selskap tilhører et konsern, og det ikke er inngått avtale etter første ledd, kan Kongen etter søknad fra konsernet, et flertall av dets ansatte eller en eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet, bestemme at de ansatte i konsernet ved anvendelse av § 6-4 skal regnes som ansatt i selskapet.

(3) Første og andre ledd gjelder tilsvarende når et selskap tilhører en gruppe av foretak som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse.

§ 6-35 nytt femte ledd skal lyde:

(5) Tilhører et selskap et konsern eller en annen gruppe foretak som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse, kan det inngås skriftlig avtale mellom konsernet eller gruppen og et flertall av de ansatte, eller mellom konsernet eller gruppen og en eller flere lokale fagforeninger som

representerer et flertall av de ansatte i konsernet eller gruppen, om at de ansatte i konsernet eller gruppen ved anvendelse av første ledd skal regnes som ansatt i selskapet, og at valg etter fjerde ledd skal foretas av og blant de ansatte i konsernet eller gruppen.

Nåværende femte og sjette ledd blir nytt sjette og syvende ledd og skal lyde:

(6) Tilhører et selskap et konsern eller en annen gruppe foretak som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse, og det ikke er inngått avtale etter femte ledd, kan Kongen etter søknad fra konsernet eller gruppen, eller et flertall av de ansatte i konsernet eller gruppen eller en eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet eller gruppen, bestemme at de ansatte i konsernet eller gruppen ved anvendelse av første ledd skal regnes som ansatt i selskapet, og at valg etter fjerde ledd skal foretas av og blant de ansatte i konsernet eller gruppen.

(7) Kongen kan ved forskrift, eller ved vedtak i det enkelte tilfelle, gjøre unntak fra bestemmelsene i første og fjerde ledd eller bestemme at sjette ledd skal anvendes overfor deler av konsernet eller gruppen. Kongen kan også gi utfyllende forskrifter til første, fjerde, femte og sjette ledd, herunder om vilkår for stemmerett og valgbarhet, valgmåten, om avgjørelse av tvister om valget og om bortfall av verv som medlem av bedriftsforsamlingen. Kongen kan dessuten gi forskrifter om beregning av antallet ansatte og om bruk av gjennomsnittstall.

IV

I lov 21. juni 1985 nr. 83 om ansvarlige selskaper og kommandittselskaper gjøres følgende endringer:

§ 2-10 nytt tredje ledd skal lyde:

(3) *Tilhører selskapet et konsern eller en annen gruppe foretak som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse, kan det inngås skriftlig avtale mellom konsernet eller gruppen og et flertall av de ansatte, eller mellom konsernet eller gruppen og en eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet eller gruppen, om at de ansatte i konsernet eller gruppen ved anvendelse av § 2-9 annet og tredje ledd skal regnes som ansatt i selskapet, og at valg etter § 2-9 annet og tredje ledd skal foretas av og blant de ansatte i konsernet eller gruppen.*

Nåværende tredje og fjerde ledd blir nytt fjerde og femte ledd og skal lyde:

(4) Tilhører selskapet et konsern eller annen gruppe foretak som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse, og det ikke er inngått avtale etter tredje ledd, kan Kongen etter søknad fra konsernet eller gruppen, et flertall av de ansatte eller en eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet eller gruppen, bestemme at de ansatte i konsernet eller gruppen ved anvendelse av § 2-9 annet og tredje ledd skal regnes som ansatt i selskapet, og at disse seg imellom foretar valg etter § 2-9 annet og tredje ledd.

(5) Kongen kan ved forskrift, eller ved vedtak i det enkelte tilfelle, bestemme at fjerde ledd skal anvendes overfor deler av konsernet eller gruppen. Kongen kan dessuten gi utfyllende forskrift til fjerde ledd, herunder om vilkår for stemmerett og valgbarhet, valgmåten, om avgjørelsen av tvister om valget og om bortfall av verv som selskapsmøtemedlem.

V

I lov 30. august 1991 nr. 71 om statsforetak skal § 20 lyde:

§ 20 Ansattes styrerepresentasjon

Har foretaket i de tre siste regnskapsår gjennomsnittlig hatt flere enn 30 ansatte, kan 2/3 av de ansatte kreve at ett styremedlem og en observatør og vararepresentanter velges av og blant de ansatte.

Har foretaket i de tre siste regnskapsår gjennomsnittlig hatt flere enn 50 ansatte, kan et flertall av de ansatte kreve at inntil 1/3, likevel minst to, av styrets medlemmer med vararepresentanter velges av og blant de ansatte.

Har foretaket i de tre siste regnskapsår gjennomsnittlig hatt flere enn 200 ansatte, og det er avtalt at foretaket ikke skal ha bedriftsforsamling, jfr. § 33 annet ledd, skal de ansatte velge ett styremedlem med vararepresentant, eller to observatører med vararepresentanter, i tillegg til den representasjon som følger av annet ledd.

Tilhører foretaket et konsern eller en annen gruppe foretak som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse, kan det inngås skriftlig avtale mellom konsernet eller gruppen og et flertall av de ansatte, eller mellom konsernet eller gruppen og en eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet eller gruppen, om at de ansatte i konsernet eller

gruppen ved anvendelse av annet og tredje ledd skal regnes som ansatt i foretaket, og at valg etter annet og tredje ledd skal foretas av og blant de ansatte i konsernet eller gruppen.

Tilhører foretaket et konsern eller en annen gruppe foretak som er knyttet sammen gjennom felles ledelse, og det ikke er inngått avtale etter fjerde ledd, kan Kongen etter søknad fra konsernet eller gruppen, et flertall av de ansatte eller en eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet eller gruppen, bestemme at de ansatte i konsernet eller gruppen ved anvendelse av annet og tredje ledd skal regnes som ansatt i foretaket, og at valg etter annet og tredje ledd skal foretas av og blant de ansatte i konsernet eller gruppen.

Kongen kan ved forskrift eller ved vedtak i det enkelte tilfelle gjøre unntak fra første, annet og tredje ledd eller bestemme at femte ledd skal anvendes overfor deler av konsernet eller gruppen. Kongen kan dessuten gi utfyllende forskrifter til bestemmelsene i første til femte ledd, herunder om vilkår for stemmerett og valgbarhet, om valgmåten, om avgjørelsen av tvister om valget og om bortfall av verv som styremedlem og observatør.

Bestemmelsene i § 21 første ledd om tjenestetidens lengde og § 22 første ledd tredje punktum om fjerning av styremedlemmer, gjelder ikke for styremedlemmer og observatører valgt etter reglene i første til femte ledd.

VI

I lov 29. juni 2007 nr. 81 om samvirkeforetak skal § 68 lyde:

§ 68 Rett for tilsette til å velje styremedlemmer i konsern og føderative samvirke

(1) Når eit foretak høyrer til eit konsern, kan konsernet og eit fleirtal av dei tilsette, eller konsernet og ein eller fleire lokale fagforeningar som omfattar eit fleirtal av dei tilsette i konsernet, inngå skriftleg avtale om at dei tilsette i konsernet ved bruk av § 67 skal reknast som tilsette i foretaket.

(2) Når eit foretak tilhøyrer eit konsern, og det ikkje føreligg ei avtale etter første ledd, kan Kongen etter søknad frå konsernet, eit fleirtal av dei tilsette eller ein eller fleire lokale fagforeningar som omfattar eit fleirtal av dei tilsette i konsernet, fastsetje at dei tilsette i konsernet ved bruk av § 67 skal reknast som tilsette i foretaket.

(3) Første og andre ledd gjeld tilsvarende når eit foretak tilhøyrer ei gruppe av foretak som er knytt saman gjennom eigarinteresser eller samsleining, medrekna føderativt samvirke.

(4) Kongen kan fastsetje at paragrafen her berre skal gjelde for delar av eit konsern, eit føderativt samvirke eller ei anna gruppe som nemnd i tredje ledd.

VII

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

§ 7-1 tredje ledd første punktum oppheves. Nåværende annet punktum blir første punktum.

VIII

Loven trer i kraft 1. juli 2014. Punkt VII trer i kraft straks.

