



Innst. O. nr. 7

(2008–2009)

Innstilling til Odelstinget fra arbeids- og sosialkomiteen

Ot.prp. nr. 65 (2007–2008)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om lov om endringer i ferieloven, arbeidsmiljøloven og arbeidsmarkedsloven

Til Odelstinget

1. SAMMENDRAG

1.1 Innledning

Departementet ba i 2005 hovedorganisasjonene og Moderniseringsdepartementet (nå Fornyings- og administrasjonsdepartementet) om innspill i forhold til erfaringer med ferieloven. Hensikten var å foreta en kartlegging og på denne bakgrunn vurdere endringsbehov. Departementet hadde allerede mottatt konkrete innspill om behov for endring av loven.

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

Departementet mottok over 30 høringsuttalelser hvorav ca. 20 hadde merknader. Det er redegjort for høringsinstansenes syn på de ulike vurderinger og forslag i departementets høringsnotat under de enkelte kapitler i proposisjonen.

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

manglende avviklet ferie i andre tilfeller skal overføres til neste år.

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

I tillegg til endringer i ferieloven foreslås lovteknisk endring i arbeidsmiljøloven for å samle og tydeliggjøre hjemmelsgrunnlaget for å fastsette den såkalte REACH-forskriften. Det foreslås dessuten endring i arbeidsmarkedsloven for å sikre hjemmel for at departementet i forskrift kan fastsette vilkår for innleie av arbeidstakere fra utleievirksomhet og for tilsyn med slik innleie. Det vises til punktene 7, 8 og 9 i proposisjonen for nærmere redegjørelse av lovteknisk endring i ferieloven §§ 7 og 9, endring i arbeidsmiljøloven, samt endring i arbeidsmarkedsloven § 27.

I proposisjonens punkt 11 er det nærmere redegjørelse for merknader til lovteksten.

Når det gjelder henvisninger til gjeldende rett, arbeidstidsdirektivet, dommer i EF-domstolen, departementets høringsforslag samt høringsuttalelsene er dette nærmere redegjort for under de enkelte punkter i proposisjonen.

1.2 Ferielovens adgang til å få manglende avviklet ferie økonomisk kompensert

1.2.1 Departementets vurderinger og forslag

BEGRENSNINGER I ADGANGEN TIL Å FÅ MANGLENDE AVVIKLET FERIE ØKONOMISK KOMPENSERT

Det legges til grunn at ferieloven § 11 nr. 2 annet ledd som på generelt grunnlag åpner opp for økono-

misk kompensasjon for manglende avviklet ferie, ikke er i tråd med arbeidstidsdirektivets artikkel 7 og EF-domstolens fortolkning av direktivet i sak C-124/05. Denne generelle adgangen kan derfor ikke videreføres. Det må imidlertid vurderes om retten til å få økonomisk kompensasjon skal videreføres i enkelte tilfeller ved sykdom/permisjoner og i tilfeller der det dreier seg om ferie utover direktivets krav til fire uker per år.

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

EF-domstolen uttaler at den positive effekten av ferien ikke mister sin betydning selv om den avvikles i neste periode. Departementet finner imidlertid ikke grunnlag for å strekke denne uttalelsen så langt at det tilsier et krav om overføring av hele ferien i tilfeller hvor arbeidstaker f.eks. har hatt permisjon eller vært syk store deler av ferieåret. Det kan i slike tilfeller argumenteres med at behovet for ferie ofte ikke er tilstede i samme utstrekning som ellers. Det vises til at høringsinstansene har vært positive til å beholde dagens mulighet til å få manglende avviklet ferie kompensert økonomisk i de tilfeller der det er sykdom eller permisjoner som nevnt i ferieloven § 9 nr. 1 og nr. 2 som gjør at ferien ikke er avviklet. Det foreslås derfor at denne muligheten videreføres, jf. forslaget til endringer i § 7 nr. 3 annet ledd og § 11 nr. 2 annet ledd.

Flere høringsinstanser har stilt spørsmål ved om begrensningene i adgangen til å få manglende avviklet ferie økonomisk kompensert skal gjelde for ekstraferie for arbeidstakere over 60 år.

Det vises 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.

Det vises 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. Det vil på denne bakgrunn være underlig å oppstille to ulike regler 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.

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

OVERFØRING AV IKKE AVVIKLET FERIE

Det vises til at dagens adgang til å få manglende avviklet ferie økonomisk kompensert gjør det enkelt for arbeidsgiver og arbeidstaker å ordne opp i de tilfeller lovens krav til ferieavvikling ikke er fulgt. En automatisk overføring av ikke avviklet ferie vil legge et større press og en aktivitetsplikt på arbeidsgiver for å unngå en situasjon der arbeidstakeren kan avvikle en lang ferie påfølgende år. Det antas at en begrensning i adgangen til å få manglende avviklet ferie økonomisk kompensert vil bidra til at arbeidstakere vil være interessert i å avvikle ferien innenfor året. Det vil allikevel kunne være enkelte arbeidstakere som er mer interessert i å overføre enn å avvikle ferien.

I høringsuttalelsen fra Helse- og omsorgsdepartementet er det foreslått at manglende avviklet ferie bare skal overføres i de tilfeller der arbeidstakeren på grunn av arbeidsgiverens forhold ikke har fått avviklet ferien. Dette vil legge et sterkere press på arbeidstaker til å faktisk avvikle den lovfestede ferien. Ofte vil det være ulike omstendigheter som gjør at ferien ikke blir avviklet, og det vil ikke alltid være klart

hvorvidt det skyldes arbeidsgiver eller arbeidstaker. En slik regel vil retts teknisk være vanskelig å praktisere og det foreslås derfor ikke en slik begrensning iplikten til å overføre ferien.

Det foreslås en presisering i lovteksten, slik flere har foreslått, både arbeidsgivers plikt til å sørge for at arbeidstaker avviker ferien og arbeidstakers plikt til å avvikle denne, jf. § 5 nr. 1.

Når det gjelder arbeidsgivers manglende oppfyllelse av sine plikter vil dette også kunne gi grunnlag for erstatning etter § 14 dersom arbeidsgiveren er å bebreide. Det kan ikke uten videre legges til grunn at arbeidstakeren vil ha like stort utbytte av en ekstra lang ferie det påfølgende år alternativt til at ferien var fordelt over to år. I tråd med Arbeidstilsynets innspill foreslås det derfor å ta inn en henvisning til erstatningsregelen i § 14 i bestemmelsen som regulerer overføring av ikke avviklet ferie. En slik henvisning vil også tydeliggjøre plikten til å avvikle ferien.

Når det gjelder innspillene om eventuell regulering og lovfesting av hvorvidt overført ferie kan overføres videre til et nytt år og en eventuelt øvre grense her viser departementet til at både arbeidstidsdirektivet og ferieloven stiller krav om årlig ferie. I utgangspunktet vil verken en økonomisk kompensasjon eller en overføring av ikke avviklet ferie være i overensstemmelse med prinsippet i direktivet og ferieloven om årlig ferie av et visst omfang. På bakgrunn av uttalelser fra EF-domstolen i sak C-124/5, vil imidlertid en overføring være bedre i samsvar med direktivet enn økonomisk kompensasjon. Dersom den foreslåtte regelen om overføringen skulle begrenses til ett år, vil alternativet være at arbeidstakeren mister ferien. Det antas at en slik begrensning vil være mindre forenlig med direktivet og foreslår derfor ingen begrensninger i adgangen til å overføre ikke avviklet ferie. Det vil derfor i utgangspunktet være mulig å overføre ikke avviklet ferie til neste år og videre til påfølgende år.

Det foreslås på denne bakgrunn en ny bestemmelse om overføring av ikke avviklet ferie i ny § 7 nr. 3 andre ledd og presiseringer i § 5 nr. 1 for å tydeliggjøre arbeidsgivers og arbeidstakers plikt til å avvikle ferie. Dersom manglende avviklet ferie skyldes sykdom eller permisjoner som nevnt i § 9 nr. 1 og 2, foreslås ingen endringer i dagens adgang til å overføre ferie.

Spekter påpeker at forslagene til unntak fra krav om overføring av ikke avviklet ferie er for snevre, og at ulike typer fravær er en vesentlig grunn til at ferie ikke avvikles i løpet av ferieåret. Det vises blant annet til at arbeidsmiljøloven kapittel 12 gir rett til permisjoner av lengre varighet, f.eks. utdanningspermisjon. Forslag om overføring av ikke avviklet ferie i disse tilfellene vil føre til opphoping av ferien.

Det vises her til at ferieloven § 9 nr. 2 bare begrenser arbeidsgivers rett til å legge ferien til tid hvor det ytes fødselspenger eller adopsjonspenger etter folketrygdloven. § 9 nr. 3 inneholder en tilsvarende begrensning for pliktig militærtjeneste. I den utstrekning øvrige permisjoner/fravær gir rettigheter etter ferieloven, vil loven ikke være til hinder for at arbeidsgiver legger ferien til permisjonstiden. Det vil derfor i utgangspunktet ikke være noe som skal overføres.

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

1.3 Forutgående opptjening

1.3.1 Departementets vurderinger og forslag

Ferieloven har ingen bestemmelser om karenstid før arbeidstaker gis rett til ferie, jf. referanse til sak C-173/99 i EF-domstolen. Ferieloven gir arbeidstaker rett til feriefritid hvert ferieår og full opptjening av feriepengene fra første dag uavhengig av om arbeidstakeren er midlertidig eller fast ansatt. Dommen fra EF-domstolen relaterer seg til en situasjon som ikke er sammenlignbar med det norske systemet. Det finnes ikke tilstrekkelige holdepunkter i nevnte sak som tilsier at ferielovens krav om forutgående opptjening bør endres.

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

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

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

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

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

1.4 Forskuddsferie

1.4.1 Departementets vurderinger og forslag

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

Det vises til at selv med en begrensning i adgangen til å avvikle forskuddsferie til to uker vil arbeidstakere kunne avvikle lengre perioder med ferie dersom forskuddsferie kombineres med overføring av feriedager.

Det foreslås at dagens adgang til å avtale avvikling av ferie forskuddsvis begrenses til 12 virkedager på tilsvarende måte som gjelder for adgangen til å overføre ferie til påfølgende år, jf. endringer i § 7. Av pedagogiske grunner foreslås det at § 7 nr. 3 første punktum om adgangen til å fravike bestemmelsen, skilles ut og reguleres i et nytt nr. 4. Adgangen til å ta ut forskuddsferie og overføre feriedager fremkommer i § 7 nr. 3.

1.5 Virkedagsbegrepet

1.5.1 Virkedagsbegrepet ved ordinær femdagers uke

DEPARTEMENTETS VURDERING OG FORSLAG

Hovedproblemstillingen knyttet til virkedagsbegrepet i forhold til de som arbeider ordinær femdagersuke, er at ferielovens virkedagsbegrep kan misforstås og gi inntrykk av en rett til fem ukers ferie. Det fremgår av ferieloven § 5 nr. 4 hvordan virkedager skal beregnes. Det vises til at virkedagsbegrepet også ble utførlig drøftet i Ot.prp. nr. 54 (1986–1987).

Departementet har vurdert om begrepet "virkedager" kan erstattes av for eksempel "dager", "ukedager" eller "arbeidsdager" for bedre å harmonere med den alminnelige språklige forståelsen hos brukerne av lovverket.

Selv om det er svakheter ved virkedagsbegrepet, er departementet av den oppfatning at gjeldende begrep bør videreføres. For å avhjelpe problemene knyttet til den språklige forståelsen av begrepet, foreslås det imidlertid å flytte § 5 nr. 4 om beregning av feriefritid til § 5 nr. 1 som omhandler den alminnelige feriefritid slik at denne blir nytt tredje og fjerde punktum i bestemmelsen i § 5 nr. 1.

1.5.2 Virkedagsbegrepet ved skift-/turnusarbeid

DEPARTEMENTETS VURDERING OG FORSLAG

En sentral problemstilling knyttet til virkedagsbegrepet og skift-/turnusarbeid er at søndag ikke omfattes av ferien. En som går skift/turnus kan risikere å arbeide lørdag og søndag før ferien starter og således i praksis ha to dager kortere "ferie". Ferieloven § 5 nr. 5 vil imidlertid uansett sikre arbeidstakeren en søndag fri i for- eller etterkant av ferien.

Det vises utførlig til i proposisjonen at disse og andre problemstillinger ble grundig drøftet og vurdert i ferielovens forarbeider, jf. Ot.prp. nr. 54 (1986–1987).

Departementet har forståelse for at ferieavviklingen for arbeidstakere som arbeider skift/turnus i enkelte tilfeller kan medføre forskjeller som kan oppleves som urimelige. Samtidig er problemstillingene sammensatte, og det er vanskelig å finne praktikable løsninger som tar hensyn til de svært ulike arbeidstidsordningene som praktiseres.

Det vises til de grundige avveininger og vurderinger som ble gjort i Ot.prp. nr. 54 (1986–1987) og en kan ikke se at det er kommet nye argumenter i forbindelse med høringen som gir grunnlag for en annen vurdering enn den som ble gjort der. Det foreslås ikke endringer i forhold til virkedagsbegrepet for de som arbeider skift/turnus.

1.6 Retten til ekstraferie for arbeidstakere over 60 år

1.6.1 Skjæringstidspunktet for retten til ekstraferie

DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Det vises til at dagens skjæringstidspunkt har sin bakgrunn i at ferieåret ble endret, og at det ikke var ønskelig at dette skulle føre til en utvidelse av antall arbeidstakere som hadde rett til en ekstra ferieuke. Departementet har imidlertid forståelse for at dagens regel som opprettholder et skille mellom de som tilhører samme årskull kan virke urimelig.

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

For den enkelte virksomhet vil kostnadene ved å fjerne dagens skjæringstidspunkt være beskjedne. Arbeidsgivers direkte kostnader vil ikke øke, men det vil påløpe et produksjonstap ved at lønnskostnadene denne uken vil gå til å dekke ferie uten at det ytes arbeidsinnsats. På grunn av begrensningen til 6 G for beregning av den ekstra ferieuken vil imidlertid feriepengene bli lavere enn lønnskostnadene for dem med en årsinntekt over 6 G.

Det foreslås å fjerne dagens skjæringstidspunkt for rett til ekstra ferie for arbeidstakere over 60 år slik at alle som fyller 60 år i løpet av ferieåret får en ekstra ferieuke.

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

DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

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

Departementet er usikker på hvorvidt det vil bidra til å få flere til å stå lenger i arbeid dersom arbeidstakere med en årsinntekt på over 400 000 kroner fullt ut får dekket inntektstapet når de avviker den ekstra ferieuken. Departementet vises her til forslaget under proposisjonens punkt 6.1.4 om å fjerne

skjæringstidspunktet slik at retten til denne ekstraferien vil tilkomme flere 60-åringer, og synes det er viktigere enn å sikre at de med den høyeste inntekten fullt ut får kompensert lønnsbortfallet. På denne bakgrunn vil departementet ikke foreslå å fjerne eller heve grensen.

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

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

1.7 Økonomiske og administrative konsekvenser

Ved å fjerne dagens skjæringstidspunkt for retten til ekstraferie for arbeidstakere på 60 år, vil 1/3 flere av landets 60-åringer få en ekstra ferieuke. Dette innebærer anslagsvis 13 700 arbeidstakere med en gjennomsnittsinntekt på 7 800 kroner i uken, dvs. om lag 100 mill. kroner totalt som vil gå til å betale ferie istedenfor arbeidsinnsats. Fordi gjennomsnittsinntekten også inneholder inntekter som på årsbasis overstiger 6 G, og som ikke tas med ved beregning av ekstraferien, vil imidlertid den totale kostnaden for arbeidsgiverne bli lavere enn 100 mill. kroner. I tillegg vil det påløpe et produksjonstap den uken arbeidstakerne har ferie istedenfor å bidra til inntjening. Det er vanskelig å anslå kostnadene fordi det også må tas hensyn til den positive effekten en ekstra ferieuke kan få for produktiviteten ellers i året.

De øvrige forslagene vil ikke føre til vesentlige administrative eller økonomiske konsekvenser for virksomhetene eller det offentlige.

2. KOMITEENS BEHANDLING

I forbindelse med komiteens behandling av proposisjonen sendte Fremskrittpartiet spørsmål til arbeids- og inkluderingsminister Dag Terje Andersen relatert til den refererte dommen i EF-domstolen,

samt utdyping av arbeidsdirektivet. Statsrådets svarbrev av 22. oktober 2008 følger vedlagt innstillingen.

3. KOMITEENS MERKNADER

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Lise Christoffersen, Eva Kristin Hansen, Per Rune Henriksen og Sverre Myrli, fra Fremskrittspartiet, Robert Eriksson, Kari Kjønås Kjos og Kenneth Svendsen, fra Høyre, Martin Engeset, fra Sosialistisk Venstreparti, lederen Karin Andersen, fra Kristelig Folkeparti, Åse Gunhild Woie Due-sund, fra Senterpartiet, Jon Øyvind Odland, og fra Venstre, André N. Skjelstad, understreker at ferielovens hovedmål fremdeles er å sørge for at arbeidstakere får ferie og feriepengar. Ferie er en nødvendig investering i helse. Komiteen viser til at Arbeidstidsdirektivet bygger opp under dette målet. Komiteen ser behovet for å sikre at vår lovgivning ikke bryter med målsettingen om vern av ferie i direktivet.

Komiteen understreker at hovedhensynet bak arbeidstidsdirektivet er å sikre arbeidstakerne en viss årlig arbeidsfri til hvile og rekreasjon.

Komiteen understreker at både arbeidsgiver og arbeidstaker har plikt til å sørge for at årlig ferie avvikles innenfor ferieåret og støtter at dette presiseres i loven.

Innenfor direktivet er det en viss adgang til å regulere muligheten til å overføre ferie fra et år til et annet. Komiteen støtter at manglende avviklet ferie primært skal overføres til påfølgende ferieår framfor å erstattes økonomisk.

Komiteen viser også til at det i dom i EF-domstolen (C-124/05) ble påpekt at ferie som avvikles på et senere tidspunkt enn det som er fastsatt i direktivet, ikke mister sin verdi som feriefritid.

Komiteen viser videre til at direktivet bare fastsetter minimumskrav om minst fire ukers betalt ferie. Komiteen legger vekt på at lovregulering av ferie er bedre i Norge og støtter at all lovbestemt feriegis vern.

Økonomisk kompensasjon for manglende avviklet ferie

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, er enig i at den generelle adgangen til økonomisk kompensasjon snevres inn.

Flertallet legger til grunn at dette vil skape et større incitament til å etterleve ferielovens krav om at den lovbestemte ferien skal avvikles i løpet av ferieåret.

Flertallet ser det som viktig at lovbestemt ferie, for tiden fire uker og en dag samt ekstraferie for arbeidstakere over 60 år, ikke erstattes av en økonomisk godtgjørelse uten at dette er særskilt regulert i loven ut fra sykdomsfravær eller permisjoner som tilsier at behovet for ferie ikke er til stede.

Et annet flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, viser til at det kan avtales økonomisk kompensasjon for ytterligere avtalefestet ferie.

Dette flertallet støtter at feriepengar skal utbetales for manglende avviklet ferie dersom ferien ikke er avviklet i ferieåret grunnet sykdomsfravær eller foreldrepermisjon og heller ikke er overført til påfølgende ferieår.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Venstre viser til ferielovens intensjon om at lovfestet ferie skal avvikles i løpet av kalenderåret, som forplikter både arbeidstaker og arbeidsgiver. Ikke-avviklet ferie er sånn sett å anse som avvik fra den opprinnelige intensjonen i ferieloven. Disse medlemmer er kritisk til at det legges opp til en innstramning i ferieloven hva angår mulighet for økonomisk kompensasjon for ikke-avviklet ferie. Økonomisk kompensasjon og overføring av ferie til neste kalenderår er de løsninger som arbeidstaker og arbeidsgiver har til å håndtere en situasjon med ikke-avviklet ferie. Primært støtter disse medlemmer at overføring av ferie vektlegges, men det er likevel slik at det i enkelte tilfeller, utover tilfeller med sykdom og permisjon, vil være vanskelig å få avviklet den ikke-avviklede ferie som primært skal overføres. I slike tilfeller mener disse medlemmer at man med bakgrunn i den frie avtaleretten mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker må ha anledning til å gi økonomisk kompensasjon for ikke avviklet ferie.

Disse medlemmer legger til grunn at ved en eventuell uenighet vil saken komme opp for EFTA-domstolen. På denne bakgrunn kommer disse medlemmer ikke til å støtte denne endringen i ferieloven.

Overføring av ikke avviklet ferie

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, vil bemerke at overføring kan innebære et velferdstap.

Et annet flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, mener det er viktig å synliggjøre erstatningsregelen i § 14 i bestemmelsen om overføring av ferie. Dette flertallet legger til

grunn at det ikke må stilles slike begrensninger i overføring av ferie at ferie går tapt for arbeidstaker. Dette flertallet legger til grunn at det derfor vil være mulig å overføre ikke avviklet ferie til neste år og påfølgende år, men understreker samtidig arbeidsgivers og arbeidstakers plikt til å avvikle ferie.

Komiteen understreker den vide adgangen til å avtale at ferie legges til permisjoner som for eksempel utdanningspermisjoner.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet mener at all avvikling av ferie forskuddsvis skal være etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og ikke begrenses til 12 dager. Disse medlemmer viser videre til at det i dagens lovverk settes en begrensning på 12 dager for overføringer av ferie.

Disse medlemmer viser til at det spesielt fra arbeidstakers side kan være ønskelig med et lengre ferieopphold utover normal feriefritid og at denne muligheten ikke bør begrenses i loven.

Disse medlemmer forutsetter at det er enighet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. På denne bakgrunn vil disse medlemmer stemme imot forslaget til ny § 7 nr.3.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen legge frem forslag om at der det er skriftlig avtale om overføring av ferie til påfølgende år settes det ingen begrensninger."

Forutgående opptjening

Komiteen støtter at reglene om forutgående opptjening ikke endres nå.

Forskuddsferie

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, støtter at adgangen til å avtale avvikling av ferie forskuddsvis begrenses til 12 virkedager. Flertallet understreker at det er viktig å sikre arbeidstaker en viss årlig arbeidsfri.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til sine merknader under punktet over om "Overføring av ikke avviklet ferie".

Virkedagsbegrepet

Komiteen viser til at begrepet "virkedag" er brukt over lang tid og støtter derfor at dette videreføres og at forklaringen på "virkedag" flyttes, slik at den kommer umiddelbart etter at begrepet introduseres i loven.

Komiteen viser til at aktuelle problemstillinger til virkedagsbegrepet i forhold til turnus/skift

også er drøftet tidligere, og blant annet ikke ble endret fordi endringer lett kan føre til fritidsutvidelse. Komiteen vil understreke at arbeidsgivers feriefastsetting bør være omforenet etter drøfting mellom arbeidsgiver og arbeidstaker eller dennes tillitsvalgte.

Skjæringstidspunktet for ekstraferie for arbeidstakere over 60 år

Komiteen støtter at alle som fyller 60 år i kalenderåret får rett til ekstraferie. Dette vil gi 1/3 flere 60-åringer en ekstra ferieuke.

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

Komiteen støtter at grensen for beregning av feriepenger for 60-åringene opprettholdes på 6 G (kr 421 536) og viser til at arbeidstaker kan motsette seg avvikling av denne dersom begrensningen innebærer lønnsbortfall under ferieavviklingen.

4. FORSLAG FRA MINDRETALL

Forslag fra Fremskrittspartiet:

Stortinget ber Regjeringen legge frem forslag om at der det er skriftlig avtale om overføring av ferie til påfølgende år settes det ingen begrensninger.

5. KOMITEENS TILRÅDING

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og rår Odelstinget til å gjøre slikt

vedtak til lov

om endringer i ferieloven, arbeidsmiljøloven og arbeidsmarkedsloven

I

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

§ 2 nr. 2 andre punktum skal lyde:

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

§ 5 nr. 1 skal lyde:

(Den alminnelige feriefritid)

Arbeidsgiver *plikter* å sørge for at arbeidstaker gis feriefritid på 25 virkedager hvert ferieår. *Arbeidstaker plikter* å avvikle feriefritiden hvert år, *jf. likevel*

denne paragraf nr. 5, § 7 nr. 3 første ledd og § 9 nr. 1 og 2. Som virkedager regnes alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager. Virkedager i ferien som etter arbeidstidsordningen likevel ville vært fridager for vedkommende arbeidstaker, regnes som feriefritid og går til fradrag i dagtallet etter første punktum, samt nr. 2 og 3.

§ 5 nr. 2 første punktum skal lyde:

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

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

§ 5 nr. 6 skal lyde:

(Fravikelighet)

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

§ 7 nr. 1 fjerde punktum skal lyde:

Arbeidstaker som har avvirket permisjonstid med foreldrepenger etter folketrygdloven §§ 14-1 til 14-15, i hele hovedferieperioden, kan motsette seg å avvikle hovedferien innen ferieårets utløp.

§ 7 nr. 3 skal lyde:

(Forskuddsferie og overføring av feriedager)

Det kan inngås skriftlig avtale om avvikling av forskuddsferie på inntil 12 virkedager og overføring av inntil 12 virkedager ferie til det påfølgende ferieår. Forskuddsferie og overføring av ferie ut over dette kan ikke avtales.

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

§ 7 nytt nr. 4 skal lyde:

(Fravikelighet)

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

§ 9 nr. 2 skal lyde:

(Ferieavvikling under foreldrepermisjon mv.)

Arbeidsgiver kan ikke uten arbeidstakers samtykke legge ferie til permisjonstid hvor det ytes foreldrepenger etter folketrygdloven §§ 14-1 til 14-15. Det samme gjelder under permisjon som fedre og an-

dre omsorgspersoner har i tilknytning til fødsel i medhold av arbeidsmiljøloven § 12-3 første ledd.

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

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

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

Overskriften i § 10 nr. 4 skal lyde:

(Opptjening av feriepenge under sykdom, foreldrepermisjon mv.)

§ 11 nr. 2 annet ledd skal lyde:

Feriepenge for ferie som på grunn av forhold som er nevnt i § 9 nr. 1 og 2 verken er avvirket i løpet av ferieåret eller overført til det påfølgende ferieår, utbetales første vanlige lønnsdag etter ferieårets utløp.

II

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

§ 4-5 nytt syvende ledd skal lyde:

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

§ 5-4 nytt fjerde ledd skal lyde:

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

III

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

§ 27 andre ledd skal lyde:

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

§ 27 nytt tredje ledd skal lyde:

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

IV

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 4. november 2008

Karin Andersen

leder

Per Rune Henriksen

ordførere

Vedlegg

Brev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet v/statsråden til arbeids- og sosialkomiteen, datert 22. oktober 2008

Spørsmål vedrørende Ot.prp. nr. 65 (2007-2008)

Jeg viser til brev 14. oktober 2008 med spørsmål vedrørende Ot.prp. nr. 65 (2007-2008) om lov om endringer i ferieloven, arbeidsmiljøloven og arbeidsmarkedsloven.

Stortingsrepresentant Kenneth Svendsen har stilt følgende spørsmål:

1. *Hvilke konsekvenser vil det ha for Norge dersom en ikke implementerer dommen fra EF-domstolen?*

Dersom Norge ikke sørger for en korrekt implementering av arbeidstidsdirektivet, vil dette innebære et brudd med våre forpliktelser etter EØS-avtalen.

EF-domstolen fortolker EUs direktiver, en dom i EF-domstolen gir således uttrykk også hva domstolen anser for å være en korrekt implementering. Det følger av Avtale mellom EFTA-statene om opprettelse av et Overvåkningsorgan (ESA) og en Domstol (EFTA-domstolen) (ODA-avtalen) at de disse to organene ved tolkningen av direktiver skal ta "tilbørlig hensyn" til EF-domstolens avgjørelser som er truffet etter inngåelsen av EØS-avtalen.

Hvis ESA finner at Norge, for eksempel på bakgrunn av en dom fra EF-domstolen, har implementert et direktiv ufullstendig, kan ESA bringe saken inn for EFTA-domstolen.

2. *Finnes det en bestemmelse i arbeidsdirektivet (Europaparlamentets og Rådets direktiv 03/88/EF) som regulerer arbeidstiden med hensyn til hvor mye feriefritid som kan overføres fra et år til et annet?*

Det følger av arbeidstidsdirektivet artikkel 7 at arbeidstakerne skal sikres en årlig ferie på minst fire

uker. Direktivet har ingen bestemmelse om overføring av feriefritid til et annet år. Det fremgår imidlertid av dommen fra EF-domstolen (C-124/05), som det vises til i Ot.prp. nr. 65 (2007-2008), at direktivet ikke anses for å være til hinder for overføring av ferie til året etter. Domstolen viste i sin dom til tidligere avgjørelser hvor det er slått fast at overføring av ferie i visse tilfeller vil være uunngåelig. I dommen ble det også påpekt at ferie som avvikles på et senere tidspunkt enn det som er fastsatt i direktivet ikke mister sin verdi.

3. *Finnes det bestemmelser i arbeidsdirektivet som regulerer arbeidstiden med hensyn til hvor mye feriefritid som kan tas ut på forskudd?*

Arbeidstidsdirektivet regulerer ikke eksplisitt hvor mye feriefritid som kan tas ut forskuddsvis. En ubegrenset rett til å ta ut ferie på forskudd vil imidlertid kunne være i strid med et av hovedhensynene bak arbeidstidsdirektivet, som er å sikre arbeidstakerne en viss årlig arbeidsfri til hvile og rekreasjon.

4. *Er dommen i EF-domstolen endelig, eller er det mulighet for å gå videre, alternativt anke avgjørelsen til EF-domstolen?*

Dommen fra EF-domstolen som det er vist til i Ot.prp. nr. 65 (2007-2008) er endelig, og kan dermed ikke ankes videre.

