

Endringer i ferieloven på trappene

Arbeids- og inkluderingsdepartementet foreslår endringer i ferieloven, som blant annet rokker ved dagens ordning som gir ansatte rett til økonomisk kompensasjon for uavviklede feriedager. Forslaget er begrunnet i at någjeldende regelverk ikke er i tråd med EU-direktivet om arbeidstid.

TEKST:

Anne Amanda Norendal, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

DAGENS FERIELOV

Arbeidsgiver skal ifølge ferieloven sørge for at arbeidstaker gis en minimumsferie på 25 virkedager, dvs. fire uker og en dag, hvert år (ferieloven regner med seksdagers arbeidsuke). Mange arbeidsplasser er imidlertid bundet av tariffavtale, som gir arbeidstakerne rett til fem uker ferie istedenfor fire uker og en dag. En del arbeidstakere som ikke er bundet av tariffavtale, har denne rettigheten innarbeidet i individuelle arbeidsavtaler. Ansatte som fyller 60 år innen 1. september i ferieåret har en lovfestet rett til en uke ekstra ferie. I ferien er man fritatt for arbeidsplikt, og har dermed heller ikke rett til lønn i denne perioden. For å kompensere for dette lønnsbortfallet gir ferieloven arbeidstaker rett til feriepengene. Feriepengene beregnes ut i fra fjorårets bruttoinntekt, med en fastsatt prosentsats (10,2 % ved fire uker og en dags ferie, 12 % ved fem uker tariffavtalt ferie, i tillegg gis 2,3 % for den ekstra ferieuken for de over 60).

LØNNSTREKK OG UTBETALING AV FERIEPENGER

Lovens teoretiske hovedregel er at feriepengene skal utbetales siste vanlige lønningdag før ferien. Dersom ferien deles, skal feriepengene fordeles tilsvarende. I teorien innebærer dette at om man tar en dag ferie i mai, skal man trekkes for én dag på mailønningen, og på samme lønning få utbetalt en andel av feriepengene tilsvarende én dags ferie. Dette blir en relativt tungvint løsning for arbeidsgiver, og derfor praktiseres utbetalingsrutinen sjelden på denne måten. I praksis er det vanlig med en variant der man later som om arbeidstaker tar ut all ferien i juni måned, slik at man på juni-lønningen trekkes for det totale antall feriedager man skal ta ut i løpet av ferieåret. I tillegg utbetales alle opptjente feriepenge på juni-lønningen. Siden lønnstrekket tilsvarende feriefritiden gjennomføres i juni, vil arbeidsgiver utbetale vanlig lønn i den perioden ferien rent faktisk avvikles, når

dette skjer i andre perioder enn juni. Så lenge arbeidstaker faktisk avvikler ferien sin i løpet av året, vil lønns- og ferieregnestykket gå opp. Problemene oppstår når arbeidstaker av en eller annen grunn ikke avvikler like mange feriedager som vedkommende er trukket for på juni-lønningen. Da blir situasjonen at arbeidstaker får utbetalt lønn for færre dager enn vedkommende faktisk har arbeidet, med mindre dette kompenseres på en eller annen måte.

UAVVIKLET FERIE

Arbeidsgiver har plikt til å sørge for at arbeidstaker avvikler ferie etter loven. Arbeidstaker kan derfor ikke velge å la være å ta ferie, selv om det kunne passe bra enkelte år. Dagens regelverk åpner likevel for at arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå skriftlig avtale om overføring av inntil 12 virkedager ferie til påfølgende ferieår. Som virkedager regnes alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager, dvs. også lørdager. Til tross for at arbeidsgiver plikter å sørge for at arbeidstakerne tar ut ferien sin, kan det skje at arbeidstaker likevel har flere enn 12 feriedager til gode ved årets slutt. Det kan også hende at arbeidstaker eller arbeidsgiver ikke ønsker å overføre feriedager til neste år. Ferielovens § 11 nr. 2, annet ledd regulerer denne situasjonen: «Feriepenger for ferie som verken er avviklet i løpet av ferieåret eller overført til det påfølgende ferieår, utbetales første vanlige lønningdag etter ferieårets utløp.» Ordlyden baserer seg på den teoretiske hovedregelen om at feriepenge først skal utbetales når ferien faktisk avvikles. I de fleste virksomheter gjennomføres imidlertid ferietrekket i juni, noe som medfører at den reelle situasjonen er at arbeidstaker i disse tilfellene har fått lønn for færre dager enn det vedkommende faktisk har vært på arbeid. Dette løses som regel ved at arbeidstaker får utbetalt lønn for de feriedagene som ble trukket på juni-lønningen som ved årets slutt fremdeles ikke er avviklet.

LOVFORSLAGET

Selv om dagens ferielov oppstiller den hovedregelen at arbeidsgiver har plikt til å sørge for at de ansatte tar ut sin lovfestede ferie, har det svært få konsekvenser om arbeidstakeren likevel ikke gjør det. Ferieloven gir i slike tilfeller anvisning på at arbeidstaker i disse tilfellene har krav på både opptjente feriepenge og lønn for utført arbeid. EUs arbeidstidsdirektiv sikrer arbeidstaker en minimumsferie på fire uker hvert år. I en sak for EU-domstolen la retten vekt på at en ordning der økonomisk kompensasjon kan tre i stedet for avvikling av ferie vil fungere som et direktivstridig incitament til å gi avkall på ferie. Det norske regelverket skal være i tråd med EU-regelverket. Dette er bakteppet for den lovendringen som nå ligger til behandling i Stortinget. I henhold til lovforslaget skal det ikke lenger være adgang til å kompensere uavviklet ferie med lønn, slik at man kan få både lønn for utført arbeid og feriepenge. Det innføres nå en obligatorisk overføring av all uavviklet ferie. Den kan ifølge forarbeidene overføres ikke bare til det neste året, men gjennom flere år, helt til ferien tas ut på ett eller annet tidspunkt. Man vil dermed kunne opparbeide seg en større eller mindre «feriekonto» dersom man ikke avvikler ferien innen ferieåret. Det gjøres ingen endringer i reglene om at arbeidstaker som ikke har opptjent noen feriepenge kan la være å ta ut ferie.

Det skal likevel presiseres at det i utgangspunktet fremdeles bare er adgang til å avtale overføring av inntil 12 virkedager ferie til neste år. Den obligatoriske overføringen av ferie gjennom flere år, er på samme måte som dagens regel om utbetaling, en regulering av situasjonen ved et lovbrudd; nemlig at arbeidsgiver ikke har sørget for at arbeidstakeren har tatt ut ferie i henhold til loven. Når det gjelder arbeidsgivers manglende oppfyllelse av sine plikter, vil dette også kunne gi grunnlag for erstatning etter ferielovens § 14. Selv om ferien blir overført og

således ikke blir borte, vil arbeidstaker kunne ha et velferdstap som nevnt i bestemmelsen ved at ferien først blir avviklet senere. Dette kan gi grunnlag for erstatning dersom arbeidsgiveren er å bebreide.

UNNTAK

Det finnes enkelte unntak fra hovedregelen om at ferie som ikke er avviklet i sin helhet skal overføres til neste år. Det første unntaket gjelder ansatte som ikke får avviklet ferie fordi de er ute i foreldrepermisjon eller er sykemeldt. Disse vil som tidligere ha mulighet til å få utbetalt manglende avviklet ferie på første lønning etter ferieårets utløp.

Det andre unntaket gjelder avtalefestet ferie. Dette er egentlig ikke et unntak, men mer en konsekvens av at ferieloven ikke harmonerer med det som er avtalt mellom arbeidslivets parter når det gjelder ferielengden. Etter ferieloven har man krav på fire uker og én dag, ev. fem uker dersom man fyller 60 år innen 1. september i ferieåret. I

praksis er det i stor utstrekning tariffavtaler som gir arbeidstakere rett til fem uker uavhengig av alder. Mange som ikke er bundet av tariffavtaler har individuelle arbeidsavtaler som gir dem rett til fem ukers ferie. Den avtalefestede delen av ferien (i motsetning til den lovfestede) kan arbeidsgiver og arbeidstaker bestemme over selv med hensyn til oppgjør for uavviklet ferie. Det vil si at dersom man har den «femte ferieuken» i henhold til tariff- eller individuell avtale, vil det være mulig å avtale at fem virkedager uavviklet ferie skal kompenseres med lønn. Til slutt skal nevnes at dersom arbeidsforholdet opphører, *må* arbeidsgiver utbetale lønn for ev. feriedager som er trukket, men ikke avviklet før fratredelsestidspunktet.

RETTE TIL EKSTRAFERIE FOR ARBEIDSTAKERE OVER 60 ÅR

I dag er det bare arbeidstakere som fyller 60 år før 1. september i ferieåret som har en lov-

festet rett til den femte ferieuken. I det foreliggende lovforslaget foreslås det at alle arbeidstakere som fyller 60 år i løpet av ferieåret skal ha rett til en ekstra ferieuke. Endringen er begrunnet i at dette dreier seg om arbeidstakere som starter likt i arbeidslivet, og som derfor har den samme slitasje og arbeidsmengde bak seg det året de fyller 60.

FORSKUDDSFERIE

I dag har man en ubegrenset rett til å avtale forskuddsferie. Det vil si at arbeidsgiver og arbeidstaker for eksempel kan inngå avtale om at hele neste års ferie skal tas ut i år. I lovforslaget som nå ligger til behandling foreslås en begrensning på 12 virkedager (to uker) i dette henseende.

Lovforslaget er ferdigbehandlet i Arbeids- og sosialkomiteen, som har bedt Odelstinget å vedta lovendringene i samsvar med departementets forslag.

