

Ifølge liste

Deres ref

Vår ref

Dato

20/1516-2

21. april 2020

Ferieloven - vurdering av behov for tiltak

Arbeids- og sosialdepartementet viser til møte i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd 16. april 2020 hvor blant annet behovet for eventuelle tilpasninger i ferieloven på grunn av utbruddet av Covid-19 ble tatt opp. I brev av 13. mars d.å. ba departementet hovedorganisasjonene om innspill til om det foreligger behov for ekstraordinære tiltak på arbeidslivsområdet.

Arbeidsgiverorganisasjonene har i sine innspill blant annet vist til at det kan være behov for å gjøre endringer i ferieloven for å møte utfordringer ved årets ferieavvikling.

Innspillene fra arbeidsgiverorganisasjonene i denne forbindelse dreier seg hovedsakelig om fire forhold: (i) fristen for underretning om fastsettelse av ferie, (ii) tiden for hovedferie/hovedferiens lengde, (iii) arbeidsgivers muligheter til overføring av ferie til neste år, og (iv) utbetaling av feriepenger for ferie som ikke avvikles i løpet av ferieåret.

Departementet oppfatter at organisasjonene er særlig opptatt av at uforutsigbarhet knyttet til Covid-19-situasjonen vil kunne gjøre det vanskelig å overholde varslingsfristen i ferieloven § 6 nr. 2. Hovedregelen etter denne bestemmelsen er som kjent at arbeidstaker skal underrettes om ferien tidligst mulig og senest to måneder før ferien tar til. Gjeldende bestemmelse åpner imidlertid for kortere varslingsfrist dersom det foreligger "særlige grunner". I lovens forarbeider er driftsmessige forhold nevnt som eksempel på forhold som vil kunne begrunne kortere varsel. Departementet vil vise til at Corona-pandemien, og tiltakene som følge av denne, innebærer en helt ekstraordinær situasjon som for mange virksomheter betyr uvanlig stor usikkerhet når det gjelder hvilke driftsmessige utfordringer og betingelser som vil foreligge fremover. Etter departementets vurdering vil den driftsmessige usikkerhet mange virksomheter opplever som følge av Covid-19, for eksempel knyttet til etterspørsel, tilgang på råvarer, bemanning mv., kvalifisere som særlig grunn etter ferieloven § 6 nr. 2.

Departementet vil videre vise til at ferieloven åpner for at reglene om underretning av ferie kan fravikes ved tariffavtale eller annen avtale, jf. § 6 nr. 4. Når det gjelder tariffavtaleadgangen, fremgår det av § 3 andre ledd at arbeidsgiver som er bundet av tariffavtalebestemmelse som fraviker loven, kan anvende denne overfor alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter, såfremt et flertall av dem er bundet av avtalen.

Departementet vil i forlengelsen av dette vise til at det etter gjeldende ferielov også er en viss adgang til å endre fastsatt ferie. Etter reglene i § 6 nr. 3 kan dette gjøres når avvikling av den fastsatte ferien på grunn av uforutsette hendelser vil skape vesentlige driftsproblemer, og det ikke kan skaffes stedfortreder. Departementet legger til grunn at det som følge av Covid-19-situasjonen vil kunne oppstå hendelser som ikke kan forutses på fastsettelsestidspunktet, og som derfor vil kunne gi grunnlag for å endre fastsatt ferie. Departementet antar at dette for eksempel kan være aktuelt ved plutselig høyt sykefravær, ansatte som må i isolasjon/karantene eller at endrede smitteråd gir grunnlag for gjenopptagelse av drift.

For ordens skyld viser departementet til at det naturligvis ikke er noe i veien for at partene blir enige om å endre allerede fastsatt ferie.

Etter ferieloven § 7 kan arbeidstaker kreve at tre ukes hovedferie avvikles samlet i hovedferieperioden, dvs. mellom 1. juni og 30. september. Flere av arbeidsgiverorganisasjonene har pekt på muligheten for å strekke hovedferieperioden utover dette tidsrommet. Det er også spilt inn at det kan være behov for å korte ned hovedferiens lengde.

Departementet vil vise til at ferieloven også når det gjelder hovedferien gir rom for fleksibilitet. Hovedferieperioden er i seg selv relativt vid, ved at den strekker seg over en periode på fire måneder. I tillegg åpner § 7 nr. 4 for at det kan inngås tariffavtale eller annen avtale som fraviker tiden for ferie. Dette gjelder både tidspunktet for ferien og (hoved)feriens lengde.

Etter dagens ferielov kan arbeidsgiver bare kompensere manglende ferieavvikling med utbetaling av feriepenger i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet, jf. ferieloven § 11 nr. 3. I arbeidsgiverorganisasjonenes tilbakemelding til departementet på ferielovområdet, er det reist spørsmål om det kan være aktuelt å utvide adgangen til å kompensere ikke-avviklet ferie med feriepengeutbetaling. Departementet vil vise til at ferieloven tidligere generelt tillot slik kompensasjon. På bakgrunn av avgjørelser fra EU-domstolen, ble imidlertid denne adgangen ansett for å være i strid med arbeidstidsdirektivets artikkel 7 og derfor opphevet, se Ot.prp. nr. 65 (2007–2008). Det ble således i stedet fastsatt en regel om at ferie som i strid med ferieloven ikke er avviklet ved ferieårets utløp, skal overføres til påfølgende ferieår, jf. ferieloven § 7 nr. 3 andre ledd.

For ordens skyld viser departementet til at ferieloven/direktivet neppe er til hinder for at avtalefestet ferie utover hva som følger av ferielovens bestemmelser kompenseres økonomisk (fremfor å bli overført).

Departementet har videre mottatt innspill om hvorvidt ferieloven i den foreliggende situasjon bør gi arbeidsgiver anledning til å "pålegge" overføring av ferie til neste ferieår. Etter departementets oppfatning vil arbeidstidsdirektivet formodentlig være til hinder for en slik regel.

Situasjonen samfunnet nå står i er ekstraordinær og kan stille virksomhetene overfor utfordringer også når det gjelder normal ferieavvikling. Departementet viser til at ferieloven har et betydelig handlingsrom og vil derfor oppfordre partene til gjennom dialog søke å ivareta de behovene dagens ekstraordinære situasjon medfører i forbindelse med avvikling av årets ferie innenfor rammene av gjeldende lov.

Med hilsen

Ragnhild Nordaas (e.f.)
ekspedisjonssjef

Rune Ytre-Arna
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

Adresseliste

Akademikerne	Fritjof Nansens plass 6	0160	OSLO
Arbeidsgiverforeningen Spekter	Postboks 7052 Majorstuen	0306	OSLO
Hovedorganisasjonen Virke	Postboks 2900 Solli	0230	OSLO
Kommunesektorens organisasjon KS	Postboks 1378 Vika	0114	OSLO
Landsorganisasjonen i Norge	Torggata 12	0181	OSLO
Næringslivets hovedorganisasjon	Postboks 5250 Majorstuen	0303	OSLO
Unio	Stortingsgaten 2	0158	OSLO
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund	Postboks 9232 Grønland	0134	OSLO