

Sikring av feriepenger

Utredning fra et partssammensatt utvalg
oppnevnt av Arbeids- og sosialdepartementet



Til Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Arbeids- og sosialdepartementet (Arbeids- og inkluderingsdepartementet fra 1. januar 2022) oppnevnte høsten 2020 et utvalg som ble bedt om å vurdere spørsmål knyttet til sikring av feriepenger.

Mandatet har vært å belyse hvordan virksomhetene organiserer sine feriepengeutbetalinger samt å vurdere om det er behov for tiltak som i større grad enn i dag sikrer utbetaling av feriepenger til rett tid, og eventuelt fremme forslag til hvordan dette kan gjøres.

Utvalget har innhentet kunnskap om hvordan private virksomheter organiserer sine feriepengeutbetalinger, og i hvilket omfang ansatte i privat sektor eventuelt ikke får utbetalt opptjente feriepenger fra arbeidsgiver og årsakene til dette. Fafo har undersøkt forhold ved private virksomheters feriepengeutbetalinger, og funnene i deres rapport er lagt til grunn for utvalgets vurderinger.

Utvalget har vurdert mulige tiltak som i større grad enn i dag kan sikre at arbeidstakerne får utbetalt sine opptjente feriepenger til rett tid. Utvalget har i sine vurderinger lagt vekt på at kostnadene ved eventuelle tiltak må stå i forhold til problemomfanget.

Utvalget har også vurdert behovet for endringer i ferielovens regler om varsling av ferie, fastsetting av ferie og endring/utsettelse av fastsatt ferie på bakgrunn av problemstillinger som har vært reist i forbindelse med utbruddet av covid-19.

Utvalget legger med dette frem sin rapport.

Oslo 18. februar 2022

Torberg Falch
leder

Lornts Nagelhus

Eirik Hognestad

Henrik Dahle

Cornelia Nordgaard
Samsing

Astrid Merethe Svele

Mee Eline Eriksson

Siri Dannevig

Tor Olav Carlsen

sekretariat

Kristin Stanwick Bårnås

Anne Karine Plahter

Trond Rakkestad

Innhold

I Innledning, sammendrag og utvalgets arbeid 7

1	Innledning og sammendrag	9
1.1	Oppnevning og sammensetning	9
1.2	Mandat	9
1.3	Nærmere om temaet	10
1.4	Utvalgets arbeid	11
1.5	Oversikt over og sammendrag av rapporten	12

II Gjeldende reguleringer, historisk perspektiv og tilstandsbeskrivelse 15

2	Gjeldende rett	17
2.1	Ferieloven	17
2.1.2	Feriefritiden	17
2.1.3	Feriepenger	18
2.2	Arbeidsmiljøloven	20
2.3	Nye bestemmelser i arbeidsmiljøloven og straffeloven	20
2.4	Lønnsgarantiloven	21
2.5	Reguleringer for regnskapsføring og god regnskapsførerskikk	21
2.6	Oversikt over tariffavtalenes regler om ferie	22
2.6.1	LO- og NHO-området	22
2.6.2	Virke-området	22
2.6.3	KS-området	23
2.6.4	Samfunnsbedriftene	24
2.6.5	Oslo kommune	25
2.6.6	Spekter-området	25
2.6.7	Staten	26
2.7	Oversikt over relevante folkerettslige forpliktelser	27
2.7.1	EU/EØS	27
2.7.2	Den reviderte europeiske sosialpakten	28
2.7.3	ILO-konvensjon nr. 132	28

2.8	Oversikt over nordisk regulering av ferie	28
2.8.1	Svensk rett	28
2.8.2	Dansk rett	29
2.8.3	Finsk rett	30
2.8.4	Islandsk rett	30
3	Sikring av feriepenger og historisk tilbakeblikk	31
3.1	Nærmere om retten til feriefritid	31
3.2	Forholdet mellom feriefritid og feriepenger	32
3.3	Sikringsordninger for feriepenger – historisk tilbakeblikk	33
3.3.1	Tariffavtalenes ordninger	33
3.3.2	Ferielovkomiteen fra 1946	33
3.3.3	Lovrevisjonen i 1958	38
3.3.4	Prøveordning med en erstatningsordning	40
3.3.5	Lovrevisjonen i 1964	40
3.3.6	Senere endringer	41
4	Kunnskapsbeskrivelse – forskningsrapport	42
4.1	Innledning	42
4.2	Nærmere om metode og gjennomføring	42
4.3	Utbetaling og avsetting av feriepenger	43
4.4	Bekymring for og utfordringer med å utbetale feriepenger til rett tid	44
III	Utvalgets vurderinger og forslag	49
5	Utvalgets vurderinger av faktagrunnlaget og forslag til mulige sikringsordninger	51
5.1	Innledning	51
5.2	Vurdering av faktagrunnlaget	51
5.3	Vurdering av ulike muligheter for sikring av feriepenger	53
5.3.1	Innledning	53
5.3.2	Mulige sikringsordninger for feriepenger	54
5.4	Utvalgets vurdering av behovet for sikring av feriepenger	62

5.5	Utvalgets forslag	64
5.5.1	Utvalgets forslag til tiltak	64
5.5.2	Tydeliggjøring i ferieloven	64
5.5.3	Veileder om feriepenge	65
5.5.4	Drøfting av plan for feriepengeutbetaling	65
5.5.5	Økonomiske og administrative konsekvenser	71
6	Behov for endringer i ferieloven	73
6.1	Innledning	73
6.2	Bakgrunn	73
6.3	Utvalgets vurderinger	74

Digitale vedlegg:

*Brev fra Arbeids- og sosialdepartementet Ferieloven – vurdering av behov for tiltak
Fafo-rapport 2021:27 Utbetaling av feriepenge*

Vedleggene kan lastes ned fra [regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)



Innledning, sammendrag og utvalgets arbeid

I

1 Innledning og sammendrag

1.1 Oppnevning og sammensetning

Arbeids- og sosialdepartementet oppnevnte høsten 2020 et partssammensatt utvalg som fikk som mandat å vurdere om det er behov for tiltak som i større grad enn i dag sikrer utbetaling av opptjente feriepenger til rett tid, og fremme eventuelle forslag til hvordan dette kan løses.

Utvalget har hatt denne sammensetningen:

- Torberg Falch, professor i samfunnsøkonomi, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (leder)
- Lornts Nagelhus, advokat, Landsorganisasjonen i Norge (LO)
- Henrik Dahle, fagsjef og advokat, Unio
- Astrid Merethe Svele, seniorrådgiver, Akademikerne
- Siri Dannevig, juridisk rådgiver, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)
- Eirik Hognestad, advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
- Cornelia Nordgaard Samsing, rådgiver, Kommunesektorens organisasjon (KS) (fra februar 2021) / Silje Tangen, rådgiver, Kommunesektorens organisasjon (til februar 2021)
- Mee Eline Eriksson, bransjedirektør Virke aktiv helse, Hovedorganisasjonen Virke (Virke)
- Tor Olav Carlsen, advokat i advokatfirmaet BAHR AS, tidligere juridisk direktør i Arbeidsgiverforeningen Spekter (Spekter)

Utvalgets sekretariat har vært lagt til Arbeids- og sosialdepartementet (Arbeids- og inkluderingsdepartementet fra 1. januar 2022), med seniorrådgiverne Kristin Stanwick Bårnås, Anne Karine Plahter og Trond Rakkestad i sekretariatet.

1.2 Mandat

Utvalget fikk følgende mandat:

Feriepenger opptjenes året før ferien skal avholdes. Feriepengene forfaller først til betaling når ferien avvikles, eventuelt når arbeidsforholdet opphører. Ferieloven har ikke spesifikke regler som sikrer at opptjente feriepenger er i behold når de forfaller til betaling, men virksomheten har ansvar for å være i stand til å utbetale feriepengene til rett tid. Det kan imidlertid reises spørsmål om det er behov for en bedre sikring av arbeidstakernes opptjente feriepenger.

Det er blant annet tatt til orde for at arbeidsgiver bør ha en løpende plikt til å sette av opptjente feriepenger. Spørsmålet om sikring av feriepenger ble synliggjort i forbindelse med utbruddet av covid-19. Enkelte arbeidsgiverorganisasjoner meldte da om at noen av deres medlemsbedrifter hadde likviditetsproblemer som kunne skape utfordringer for utbetaling av feriepenger ved ferieavvikling sommeren 2020. Selv om covid-19-pandemien er en spesiell situasjon som har ført til særlige utfordringer, kan det på generelt/prinsipielt grunnlag likevel være grunn til å vurdere dette spørsmålet nærmere.

På bakgrunn av dette skal utredningen belyse hvordan virksomhetene i dag organiserer og planlegger sine feriepengeutbetalinger. Utredningen skal også belyse i hvilket omfang ansatte eventuelt ikke får utbetalt opptjente feriepenger fra arbeidsgiver og hva som er årsakene til dette, herunder effekten av utbruddet av covid-19.

Utredningen skal videre vurdere om det er behov for tiltak som i større grad enn i dag sikrer utbetaling av opptjente feriepenger til rett tid, og fremme eventuelle forslag (ett eller flere) til hvordan dette kan løses. Økonomiske og administrative konsekvenser av ulike forslag som eventuelt fremmes må utredes.

I tillegg kan det utredes om det, på bakgrunn av problemstillinger som har vært reist i forbindelse med utbruddet av covid-19, kan være behov for endringer i ferielovens regler om varsling av ferie, fastsetting av ferie og endring/utsettelse av fastsatt ferie.

Innenfor utredningens mandat fremmes de forslag som finnes hensiktsmessig. Økonomiske, administrative og andre vesentlige konsekvenser av eventuelle forslag skal utredes i samsvar med Utredningsinstruksen kapittel 2.

Arbeidet skal munne ut i en rapport som legges frem innen 1. desember 2021. Rapporten avgis til arbeids- og sosialministeren.

Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen i Arbeids- og sosialdepartementet har ansvar for sekretariatsfunksjonen.

1.3 Nærmere om temaet

I mandatet er *utvalget* blant annet bedt om å vurdere om det er behov for tiltak som i større grad enn i dag sikrer at opptjente feriepenger blir utbetalt til rett tid. *Utvalget* vil innledningsvis knytte noen merknader til dette.

Utvalget viser til at ferieloven skiller mellom opptjeningsår og ferieår. Ferieåret, som er det året ferien avvikles, følger kalenderåret. Opptjeningsåret, som er det året feriepengene opptjenes, er det forutgående kalenderår. Ettersom feriepengene først blir utbetalt når arbeidstaker avvikler ferie, innebærer dette at det er en forskyvning mellom tidspunktet for når feriepengene opptjenes og når de utbetales. Som det fremgår av mandatet, er det ingen egne regler i ferieloven om særskilt sikring av feriepenger i perioden mellom opptjening og utbetaling. Ifølge mandatet kan det derfor reises spørsmål ved om det er behov for en bedre sikring av arbeidstakernes opptjente feriepenger.

Selv om det i dag ikke er lovkrav om sikring av opptjente feriepenger i form av en «fysisk» avsetning, garantistillelse eller lignende, ligger det likevel noen forutsetninger og mekanismer i dagens regelverk som gir arbeidstakerne en stor grad av sikkerhet for sine opptjente feriepengekrav. *Utvalget* viser til at feriepenger er en opparbeidet rettighet for arbeidstaker, som kan forfølges rettslig på lik linje med andre fordringer dersom den blir misligholdt. Både ferieloven og arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å utbetale opptjente feriepenger ved forfall. Ferieloven har også en bestemmelse som gir arbeidstaker rett til erstatning og oppreisning dersom arbeidsgiver misligholder sin betalingsforpliktelse. *Utvalget* viser videre til at dersom arbeidstaker ikke får utbetalt opptjente feriepenger på grunn av konkurs hos arbeidsgiver, er feriepengene sikret gjennom den statlige lønnsgarantiordningen. Selv om disse ordningene sikrer at arbeidstaker til syvende og sist får utbetalt sine

feriepenger, enten den manglende utbetalingen skyldes arbeidsgivers evne eller vilje, vil de likevel ikke sikre utbetaling av feriepenger til rett tid. *Utvalget* viser til at det er vesentlig at feriepengene blir utbetalt når de skal. I lys av dette, legger *utvalget* til grunn at det er behovet for tiltak som i større grad enn i dag kan sikre en *rettidig* utbetaling av feriepenger som skal vurderes.

Utvalget vil også knytte noen merknader til ferielovens regel med forutgående opptjening av feriepenger og forholdet til arbeidstidsdirektivet, som Norge er bundet av gjennom EØS-avtalen. Etter artikkel 7 i arbeidstidsdirektivet skal alle arbeidstakere sikres minst fire uker årlig betalt ferie.

Utvalget viser til at Norge har blitt klaget inn for EFTAs overvåkningsorgan (ESA) med påstand om brudd på arbeidstidsdirektivet artikkel 7. ESA har på bakgrunn av klagen stilt spørsmål til norske myndigheter ved om de norske reglene om forutgående opptjening av feriepenger er i overensstemmelse med arbeidstidsdirektivet artikkel 7. Som det fremgår over, opptjener arbeidstaker feriepenger året før ferien skal avvikles. I praksis innebærer dette at de arbeidstakerne som ikke har hatt inntektsgivende arbeid forutgående år heller ikke får utbetalt feriepenger hvis det avvikles ferie det første året.

Slik *utvalget* ser det, faller dette spørsmålet utenfor utvalgets mandat. *Utvalget* peker imidlertid på at problemstillingen som ESA har tatt opp, med forskyvningen mellom opptjeningsperioden for feriepenger og perioden for ferie, etter omstendighetene vil kunne ha betydning for behovet for tiltak for å sikre utbetaling av feriepenger til rett tid.

1.4 Utvalgets arbeid

Utvalget har hatt 12 møter, hvorav tre heldagsmøter. Frem til sommeren 2021 ble møtene avholdt digitalt.

Det er, med Arbeids- og sosialdepartementet som oppdragsgiver, gjennomført et eksternt forskningsprosjekt for nærmere å belyse virksomhetenes håndtering og praktisering av feriepengeutbetalingene, samt i hvilket omfang feriepenger ikke blir utbetalt og årsakene til dette: Rolf K. Andersen mfl. «Utbetaling av feriepenger», Fafo-rapport 2021:27. Rapporten ble presentert av Rolf K. Andersen (Fafo) og Amund Hanson Kordt (Samfunnsøkonomisk analyse) på utvalgets møte i september 2021. Forskningsrapporten følger som elektronisk vedlegg til utvalgets rapport.

Utvalget har invitert Åse Moss Hansen, direktør Payroll i Amesto AccountHouse AS, til å innlede om den regnskapsmessige håndteringen av feriepenger og regnskapsførers rolle i forbindelse med virksomhetenes planlegging og utbetaling av feriepenger. Flere av utvalgets medlemmer har også holdt innledninger om ulike temaer.

1.5 Oversikt over og sammendrag av rapporten

Del I Innledning og sammendrag

I kapittel 1 er det en oversikt over utvalgets arbeid og en nærmere beskrivelse av utvalgets forståelse av temaet. Det gis også en oversikt over og et sammendrag av rapporten.

Del II Gjeldende reguleringer, historisk perspektiv og tilstandsbeskrivelse

Denne delen av rapporten er en faktadel. I kapittel 2 gis det en oversikt over ferielovens regler samt annet relevant regelverk. Videre gis det en oversikt over reglene for ferie i noen sentrale tariffavtaler. I dette kapitlet gis det også en oversikt over relevante folkerettslige forpliktelser og nordisk ferielovgivning.

I kapittel 3 er det en fremstilling av hvordan retten til ferie og feriepenger har utviklet seg og blitt lovfestet, og hvilke ordninger som opp gjennom tiden har vært for avsetning og sikring av feriepenger i perioden mellom opptjening og utbetaling.

Kapittel 4 er en kunnskapsbeskrivelse, basert på funnene i Fafo-rapport 2021:27 «Utbetaling av feriepenger». Her gis det en beskrivelse av hvordan virksomhetene i privat sektor planlegger og organiserer sine feriepengeutbetalinger, herunder i hvilket omfang feriepenger ikke har blitt utbetalt til rett tid.

Del III Utvalgets vurderinger og forslag

I kapittel 5 fremgår utvalgets vurderinger av faktagrunnlaget og behovet for tiltak som sikrer rettidig utbetaling av feriepenger, herunder mulige ordninger for dette. *Utvalget* merker seg her at utfordringene med å utbetale feriepenger til rett tid ifølge Fafos rapport gjelder svært få tilfeller. Videre viser rapporten at arbeidsgivere i en utfordrende økonomisk situasjon synes å prioritere utbetaling av feriepenger til de ansatte. *Utvalget* presenterer mulige ordninger for å sikre rettidig utbetaling av feriepenger: en båndlagt konto for feriepenger (enten i arbeidsgivers eller arbeidstakers navn), bankgaranti, en egen feriepengeordning og en offentlig garanti. *Utvalget* vurderer at de økonomiske og administrative kostnadene ved de ulike sikringsordningene ikke står i forhold til problemomfanget av manglende utbetaling til rett tid, og foreslår ikke å innføre noen av disse.

Utvalget vurderer imidlertid at det kan være andre tiltak som kan forebygge at feriepengene ikke blir utbetalt på rett tidspunkt, og avhjelpe tilfellene hvor virksomheten er i en vanskelig økonomisk situasjon. *Utvalget* foreslår en tydeliggjøring i ferieloven av arbeidsgivers plikt til å utbetale feriepenger til rett tid. Videre foreslår *utvalget* en veileder om temaet feriepenger. *Utvalget* foreslår også en presisering i arbeidsmiljøloven kapittel 8 om at informasjons- og drøftingsplikten omfatter virksomhetens vurdering av sine feriepengeforpliktelser. I tillegg foreslår *utvalget* å innføre en ny, særskilt drøftingsplikt i tilfeller hvor det er grunn til å tro at virksomheten ikke vil være i stand til å utbetale feriepenger rettidig. *Utvalget* har delt seg når det gjelder løsning i de tilfellene hvor arbeidsgiver ikke etterkommer krav om drøfting eller der det ikke foreligger dokumentasjon som viser at det er sannsynlig at feriepengene vil bli utbetalt rettidig.

Utvalgets flertall foreslår at arbeidstakernes tillitsvalgte skal kunne kreve sikkerhetsstillelse for feriepengene dersom det ikke avholdes drøfting eller dersom arbeidsgiver på tillitsvalgtes forespørsel ikke fremlegger en bekreftelse fra revisor eller regnskapsfører om at det er sannsynlig at virksomheten vil være i stand til å utbetale feriepenge til rett tid. Dersom det ikke stilles slik sikkerhet, foreslår *flertallet* at feriepengene forfaller til betaling.

Utvalgets mindretall mener at prinsippet om antesipert/forventet mislighold bør være retningsgivende for i hvilke tilfeller arbeidstakernes tillitsvalgte kan kreve sikring og førtidig forfall av feriepenge. *Mindretallet* foreslår videre at virksomheten må kunne fri seg fra et førtidig forfall, så fremt det stilles betryggende sikkerhet for at feriepengene blir utbetalt rettidig, for eksempel at feriepengene settes inn på en sperret konto, garantiordning eller annen kredittstillelse.

I kapittel 6 er det redegjort for utvalgets vurderinger av behovet for endringer i ferielovens regler om varsling og fastsetting av ferie og om endring av fastsatt ferie, på bakgrunn av problemstillinger som ble reist i forbindelse med utbruddet av covid-19. *Utvalget* peker på at de utfordringene som det ble meldt om ved pandemiens utbrudd ikke materialiserte seg i den grad man fryktet. Videre viser *utvalget* til at ferieloven åpner for at det i stor utstrekning kan inngås avtaler som fraviker lovens regler, og at det synes som planleggingen og avviklingen av ferie ble løst innen lovens rammer. *Utvalget* vurderer at det på bakgrunn av dette ikke er behov for å endre ferielovens regler om varsling, fastsetting og endring av ferie.



Gjeldende reguleringer, historisk perspektiv og tilstandsbeskrivelse

II

2 Gjeldende rett

2.1 Ferieloven

2.1.1 Generelt om ferieloven og dens formål

Retten til ferie er regulert i lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven). Lovens formål er å sikre at arbeidstakere får årlig feriefritid og feriepenger, jf. § 1.

Ferieloven gjelder for «[e]nhver som utfører arbeid i annens tjeneste (arbeidstaker)», jf. § 2 nr. 1. For arbeidstakere på skip er retten til ferie regulert i egen forskrift (forskrift 22. desember 1989 nr. 1285 om ferie for arbeidstakere på skip), jf. § 2 nr. 2. Ferieloven er gjort gjeldende for utsendte arbeidstakere gjennom forskrift 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere, jf. § 2 nr. 5.

Ferielovens bestemmelser kan i utgangspunktet ikke fravikes til skade for arbeidstaker. Unntak kan bare avtales der det er særskilt fastsatt i den enkelte bestemmelse, jf. § 3 første ledd. Avtale som fraviker loven til skade for arbeidstaker, må inngås skriftlig for å kunne påberopes av arbeidsgiver. Loven er imidlertid ikke til hinder for at det inngås avtale om lengre ferie eller andre ordninger som er til gunst for arbeidstaker. Etter ferieloven § 3 andre ledd kan en arbeidsgiver som er bundet av tariffavtalebestemmelse som fraviker loven anvende den overfor alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter, såfremt et flertall av dem er bundet av avtalen.

Ferieloven skiller mellom ferieår og opptjeningsår. Ferieåret, det vil si den perioden som ferien skal avvikles, følger kalenderåret, mens opptjeningsåret for feriepenge er det forutgående kalenderår, jf. § 4. Det er ingen egne regler i ferieloven om sikring av feriepenge i perioden mellom opptjening og utbetaling.

2.1.2 Feriefritiden

Feriefritidens lengde

Arbeidstaker har rett til feriefritid på 25 virkedager hvert ferieår. Som virkedager regnes alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager, jf. § 5 nr. 1. Arbeidsgiver plikter å sørge for at arbeidstakerne får avviklet denne feriefritiden og arbeidstaker plikter i utgangspunktet å avvikle feriefritiden hvert år.

Arbeidstaker som fyller 60 år i løpet av ferieåret, skal gis ekstraferie på 6 virkedager, jf. § 5. nr. 2.

Arbeidstaker kan kreve å få ferie uavhengig av opptjeningen av feriepenge, jf. § 5 nr. 5. Arbeidstaker kan imidlertid motsette seg avvikling av ferie i den utstrekning opptjente feriepenge ikke dekker lønnsbortfallet under feriefraværet. Hvis en virksomhet innstiller driften helt eller delvis i forbindelse med ferieavvikling, kan likevel alle arbeidstakere som berøres av stansen pålegges å avvikle ferie av samme lengde.

Fastsetting og endring av ferie

Arbeidsgiver skal i god tid før ferien drøfte fastsetting av feriefritiden og oppsetting av ferielister med den enkelte arbeidstaker eller arbeidstakerens tillitsvalgte, jf. § 6



nr. 1. Dersom det ikke oppnås enighet, fastsetter arbeidsgiver tiden for ferien innenfor de grensene som følger av bestemmelsene i ferieloven §§ 7–9. Arbeidstaker over 60 år med rett til ekstraferie bestemmer selv tiden for avvikling av ekstraferien, med mindre annet er avtalt.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om feriefastsettingen tidligst mulig og senest to måneder før ferien tar til, med mindre særlige grunner er til hinder for dette, jf. § 6 nr. 2. Det fremgår av forarbeidene (Ot.prp. nr. 54 (1986–1987)) at det først og fremst er driftsmessige forhold som vil være «særlige grunner» som kan gi grunnlag for feriefastsettelse med en kortere varslingsfrist.

Tiden for ferie som en arbeidstaker har mottatt underretning om, kan endres av arbeidsgiver hvis det er nødvendig på grunn av uforutsette hendinger. En slik endring kan bare foretas når avvikling av den fastsatte ferien på grunn av uforutsette hendinger vil skape vesentlige driftsproblemer, og det ikke kan skaffes stedfortreder, jf. § 6 nr. 3. Arbeidsgiver skal på forhånd drøfte spørsmål om endring med arbeidstaker. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt under drøftingen. Under drøftingen plikter arbeidstaker å gi opplysninger om merutgifter som vil bli krevet erstattet. Arbeidstaker kan kreve erstatning for dokumenterte merutgifter som følger av en omlegging av ferien. Merutgifter som arbeidstaker ikke har gitt opplysninger om under drøftingen, kan bare kreves erstattet i den utstrekning de fremstår som nærliggende følger av omleggingen.

Reglene om fastsetting og endring av ferie i § 6 kan fravikes ved tariffavtale eller annen avtale, jf. § 6 nr. 4.

Tiden for ferie

Arbeidstaker kan kreve at hovedferie som omfatter 18 virkedager gis i hovedferieperioden, som er fra 1. juni til 30. september. Dette gjelder likevel ikke for arbeidstaker som tiltrer etter 15. august i ferieåret. Arbeidstaker kan videre kreve at restferien på 7 virkedager gis samlet innenfor ferieåret, jf. § 7 nr. 1 og 2.

Det kan inngås skriftlig avtale om avvikling av forskuddsferie på inntil 12 virkedager og om overføring av inntil 12 virkedager ferie til det påfølgende ferieår, jf. § 7 nr. 3. Det kan ikke avtales forskuddsferie og overføring av ferie ut over dette. Ferie som i strid med lovens bestemmelser eller på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon ikke er avviklet ved ferieårets utløp, skal overføres til det påfølgende ferieår. Hvis manglende ferieavvikling skyldes arbeidsgiver, kan arbeidstaker i tillegg til overføring av ferien kreve erstatning etter bestemmelsen i § 14.

Reglene om tiden for ferie innen ferieåret kan fravikes ved tariffavtale eller annen avtale, jf. § 7 nr. 4.

2.1.3 Feriepenger

Beregning av feriepenger

Feriepenger fra arbeidsgiver blir beregnet på grunnlag av det arbeidsvederlaget som er utbetalt i opptjeningsåret, jf. § 10 nr. 1. I tillegg til vanlig lønn, omfatter «arbeidsvederlag» også andre pengeytelser som kan sies å være opptjent ved arbeid, for eksempel skifttillegg, overtidsgodtgjørelse og lønn under reiser. Utbetalinger

som gjelder dekning av utgifter til bilhold, kost, losji eller lignende regnes ikke som arbeidsvederlag. Følgende ytelser inngår heller ikke i feriepengegrunnlaget:

- a) feriepenger etter ferieloven som er utbetalt i opptjeningsåret,
 - b) andel av nettoutbytte,
 - c) fast godtgjøring som opptjenes og utbetales uavhengig av fravær på ferie eller
 - d) verdien av varer, tjenester eller andre fordeler som ikke er pengeytelser.
- Verdien av hel eller delvis kost som mottas som del av arbeidsvederlaget skal likevel tas med i feriepengegrunnlaget.

Arbeidstaker har rett til feriepenger fra arbeidsgiver med 10,2 prosent av feriepengegrunnlaget, jf. § 10 nr. 2. For arbeidstaker over 60 år med rett til ekstraferie forhøyes proSENTSATSEN med 2,3 prosent.

Utbetaling av feriepenger

Som redegjort for i kapittel 2.1.1, skiller ferieloven mellom ferieår og opptjeningsår, jf. ferieloven § 4. Feriepenger som er opptjent hos arbeidsgiver det foregående opptjeningsår, skal i utgangspunktet utbetales siste vanlige lønningssdag før ferien. Arbeidstaker kan likevel kreve at feriepengene utbetales senest én uke før ferien begynner. Dersom ferien deles, skal utbetalingen av feriepengene fordeles tilsvarende. Den delen av feriepengene som overstiger lønn for vanlig arbeidstid i ferien, kan likevel utbetales i forbindelse med avvikling av hovedferie eller sammen med lønn for juni måned, jf. § 11 nr. 1.

Hvis feriefritid er overført til et påfølgende ferieår, utbetales feriepengene for den overførte delen først når denne ferien tas, jf. § 11 nr. 2.

Opphører arbeidsforholdet, skal alle opptjente feriepenger utbetales siste vanlige lønningssdag før fratreden. Den delen av feriepengene som ikke lar seg beregne innen dette tidspunktet, kan utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjøret, jf. § 11 nr. 3.

Når det gjelder utbetalingsmåte, adgangen til å foreta trekk i feriepenger og plikten til å gi opplysninger om hvordan feriepengene er regnet ut, reguleres dette av arbeidsmiljøloven § 14-15, jf. ferieloven § 11 nr. 7.

Reglene i ferieloven § 11 nr. 1 til 5 kan fravikes ved tariffavtale, jf. § 11 nr. 9.

Virksomheten skifter eier

Dersom virksomheten skifter innehaver (eier eller leier), trer den nye innehaveren inn i tidligere innehavers plikt til å gi feriefritid og betale feriepenger etter ferieloven. Krav på feriepenger som er opptjent hos tidligere innehaver, kan fortsatt gjøres gjeldende overfor denne, jf. § 12.

Erstatning

Dersom arbeidsgiver eller noen som handler på arbeidsgivers vegne forsettlig eller uaktsomt unnlater å sørge for at arbeidstaker gis feriefritid og feriepenger i samsvar med ferielovens regler, plikter arbeidsgiver å betale erstatning til arbeidstaker, jf. § 14 første ledd.



Erstatningen skal omfatte det økonomiske tapet som arbeidstakeren har hatt og en rimelig erstatning for velferdstap. Ansvar et kan lempes dersom det på grunn av skadens omfang eller andre omstendigheter er rimelig at arbeidstaker helt eller delvis bærer skaden selv, jf. § 14 andre ledd.

2.2 Arbeidsmiljøloven

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) har regler om arbeidsgivers adgang til å foreta trekk i feriepengar.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd:

Trekk i lønn og feriepengar kan ikke gjøres unntatt:

- a) når det er hjemlet i lov,
- b) for arbeidstakers egenandel til tjenestepensjonsordninger som er omfattet av foretakspensjonsloven, innskuddspensjonsloven eller offentlige tjenestepensjonsordninger,
- c) når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale,
- d) når det ved tariffavtale er fastsatt regler om lønnstrekk for fagforeningskontingent, herunder premie til kollektiv forsikring som er knyttet til medlemskap i fagforening, eller avgift til opplysnings- og utviklingsfond, eller til lavtlønnsfond,
- e) når det gjelder erstatning for skade eller tap som arbeidstaker i forbindelse med arbeidet forsettlig eller ved grov uaktsomhet har påført virksomheten, og arbeidstaker skriftlig erkjenner erstatningsansvar, eller dette er fastslått ved dom, eller arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling,
- f) når det på grunn av gjeldende rutiner for beregning eller utbetaling av lønn ikke har vært praktisk mulig å ta hensyn til fravær på grunn av arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning i avregningsperioden.

Trekk i feriepengar etter bokstavene c, e og f skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand, jf. § 14-15 fjerde ledd.

2.3 Nye bestemmelser i arbeidsmiljøloven og straffeloven

Fra 1. januar 2022 ble arbeidsmiljøloven og lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff (straffeloven) endret som tiltak for å bekjempe arbeidslivskriminalitet, herunder såkalt «lønnstyveri».

Det er tatt inn en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-15 andre ledd med følgende ordlyd:

Lønn i penger, herunder feriepengar og annen godtgjøring i penger, skal utbetales fra arbeidsgiver via bank eller foretak med rett til å drive betalingsformidling til arbeidstakers konto. Første punktum gjelder likevel ikke dersom slik betalingsmåte er umulig eller svært byrdefull for arbeidstaker eller arbeidsgiver.

Det er også to nye bestemmelser i straffeloven §§ 395 og 396 som har følgende ordlyd:

§ 395 *Lønnstyveri*

Den som utilbørlig og med forsett om en uberettiget vinning for seg selv eller andre misligholder plikt til å yte lønn, feriepenger eller annen godtgjøring som arbeidstaker har rett til etter avtale eller bestemmelse i lov eller forskrift, straffes med bot eller fengsel inntil 2 år.

§ 396 *Grovt lønnstyveri*

Grovt lønnstyveri straffes med bot eller fengsel inntil 6 år. Ved avgjørelsen av om tyveriet er grovt, skal det særlig legges vekt på om overtredelsen gjelder en betydelig verdi, har et systematisk eller organisert preg eller av andre grunner er særlig krenkende eller samfunnsskadelig.

2.4 Lønnsgarantiloven

Etter lov 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v. (lønnsgarantiloven) § 1 dekkes arbeidstakers lønnskrav mv., på visse vilkår og med visse begrensninger, av den statlige lønnsgarantiordningen.

Den statlige lønnsgarantiordningen dekker forfalte krav på lønn og annet vederlag for arbeid i tjenesteforhold, herunder feriepenger, som ikke kan dekkes på grunn av konkurs hos arbeidsgiver. Garantien dekker også mulige renter og kostnader ved inndrivning av slike krav samt kostnader som en arbeidstakerorganisasjon har i forbindelse med inndrivning av en arbeidstakers krav.

Lønnsgarantien dekker feriepenger som er opptjent i samme år som året for fristdagen i konkursen og året før, jf. § 1 tredje ledd nr. 3.

Fristdagen er den dagen da den begjæringen om konkurs som ble tatt til følge kom inn til tingretten, jf. § 1-2 i lov 8. juni 1984 nr. 59 om fordringshavernes dekningsrett (dekningsloven).

Dekningen over lønnsgarantien er i det enkelte tilfelle, for hver arbeidstaker, begrenset oppad til et beløp som tilsvarer to ganger folketrygdens grunnbeløp på fristdagen, jf. lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd nr. 1. Med grunnbeløpet per 1. mai 2021 tilsvarer dette totalt 212 798 kroner.

Arbeidstaker som har hatt en eierandel i virksomheten på minst 20 prosent er unntatt fra lønnsgarantidekning, med mindre vedkommende ikke har hatt vesentlig innflytelse over virksomhetens drift, jf. lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd, jf. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1.

2.5 Reguleringer for regnskapsføring og god regnskapsførerskikk

I lov 17. juli 1998 nr. 56 om årsregnskap m.v. (regnskapsloven) § 6-2 reguleres oppstillingsplan for balansen ved føring av regnskap. Påløpte feriepenger skal klassifiseres og føres som annen kortsiktig gjeld, jf. § 6-2 D III nr. 7.

Lov 18. juni 1993 nr. 109 om autorisasjon av regnskapsførere (regnskapsførerloven) med tilhørende forskrifter setter krav til en autorisert regnskapsførers utøvelse av yrket. Regnskapsførerloven skal sikre at næringsdrivende har tilgang på kompetente samarbeidspartnere i utførelsen av sine regnskapsplikter etter blant annet bokførings- og regnskapsloven. Etter regnskapsførerloven § 2 andre ledd, skal regnskapsfører utføre sine oppdrag i samsvar med bestemmelser i og i medhold av lov, og i samsvar med god regnskapsføringsskikk.

Regnskapsbransjen har selv utarbeidet en standard for god regnskapsføringsskikk (GRFS), som angir nærmere hva som normalt skal legges til grunn som god praksis ved utførelsen av oppdrag. Standarden gir retningslinjer om forhold som gjelder for alle regnskapsføreroppdrag, samt på særskilte oppdragsområder, for eksempel lønn, bokføring og årsoppgjør.

2.6 Oversikt over tariffavtalenes regler om ferie

Det er mange arbeidstakere som gjennom individuell avtale eller tariffavtale har rett til lengre ferie enn den som følger av ferieloven. Tariffoppgjøret i 2000/2001 ga mange arbeidstakere fire ekstra feriedager, som gjerne omtales som den «femte ferieuken». Den ekstra ferien gir vanligvis også en forhøyelse av feriepengesatsen.

Ferieloven regulerer kun den lovfestede delen av ferien. Hvilke regler som gjelder for avtalt ekstra feriefritid, for eksempel når det gjelder fastsettelse og endring eller overføring av ferie, vil bero på den individuelle avtalen eller tariffavtalen.

2.6.1 LO- og NHO-området

LO og NHO fremforhandlet den femte ferieuken. Den nærmere reguleringen er fastsatt i et fellesbilag som er inntatt som bilag til overenskomstene mellom organisasjonene. Avtalen gir rett til utvidet ferie med fem virkedager, jf. ferieloven § 5. Feriepenger opptjenes og beregnes i samsvar med bestemmelsene i ferieloven § 10, og utgjør 12 prosent av feriepengegrunnlaget og 14,3 prosent for arbeidstakere over 60 år.

2.6.2 Virke-området

Virke er part i ca. 85 tariffavtaler. Tariffavtalene har med noen få unntak avtalefestet fem virkedager ferie i tillegg til ferielovens virkedager.

Når det gjelder den sjettede ferieuken for arbeidstakere over 60 år, har partene i flere av tariffavtalene blitt enige om at det er en forutsetning at arbeidstakerens ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien, imøtekommes så langt det er mulig. Organisasjonene har i flere overenskomster avtalt regulering som slår fast at ekstraferie for eldre arbeidstakere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vanskeligheter for driften, eller for en systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstakeren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

2.6.3 KS-området

Hovedtariffavtalen i KS-områdets bestemmelser om ferie:

§ 7 Ferie

I tillegg til ferieloven gjelder:

7.1 Erstatning av ferie

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør i minst 1 virkedag, får tilsvarende ferie erstattet.

7.2 Ferie for undervisningspersonale

Undervisningspersonale avvikler hele ferien (5 uker) sammenhengende med avslutning siste virkedag i juli måned, dersom ikke annet er fastsatt etter drøftinger mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

7.3 Feriepengetillegg i juni

Partene er enige om at feriepengene for kommunalt tilsatte kan utbetales i juni måned i ferieåret, jf. ferieloven § 11 (1). Dette gjelder også dersom deler av ferien forskutteres eller overføres.

Benytter arbeidstakeren seg av lovens adgang til å overføre ferie til det følgende ferieår eller til å avvikle forskuddsferie, skal ikke feriepengegrunnlaget av den grunn forandres.

I slike tilfelle skal det ved sluttoppgjør foretas korrigerende i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår.

Sluttoppgjør skal gjennomføres snarest mulig etter siste arbeidsdag, jf. ferieloven § 11 (3).

Undervisningspersonale utbetales full lønn i ferietiden første yrkesår forutsatt at samlet opptjente feriepenge vil gi lavere utbetaling. Med første yrkesår menes 1.-gangs tiltredelse i skoleverket etter fullført faglig og pedagogisk utdanning, og forutsatt at vedkommende er tilsatt for minst ett år. Bestemmelsen omfatter også tilsatte på vilkår iht. opplæringsloven § 10-6a.

Undervisningspersonale som gjeninntre i skoleverket hos samme arbeidsgiver etter studiepermisjon med delvis lønn eller uten lønn, får utbetalt full lønn i ferietiden første sommer etter gjeninntreden dersom opptjente feriepenge hos samme arbeidsgiver gir lavere utbetaling.

7.4 Avtalefestet ferie

7.4.1

Arbeidstaker har rett til 5 virkedager, jf. ferieloven § 5 (1), fri hvert kalenderår. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.



7.4.2

Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12,0 % (14,3 % for arbeidstakere over 60 år).

7.4.3

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avvikling, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

7.4.4

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde, uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

7.4.5

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at én ukes sammenhengende ferie oppnås.

De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi himmelfartsdag, påsken, jule- og nyttårshelgen.

7.4.6

Ved skriftlig avtale med den enkelte kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

7.4.7

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at det etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

2.6.4 Samfunnsbedriftene

For bedrifter med kommunalt eierskap og bedrifter som leverer tjenester innen offentlig sektor er ferie regulert i Bedriftsavtalen og Energiavtale I og II. Hovedtariffavtalen gjelder øvrige medlemsbedrifter som ikke er knyttet til Bedriftsavtalen eller energiavtalene. Bedriftsavtalen, Energiavtale I og II skiller seg i hovedsak fra Hovedtariffavtalen i KS-området ved at disse avtalene ikke inneholder særregler om ferieavvikling for undervisningssektoren. Energiavtale I og II og bedriftsavtalen inkluderer avtalefestet ferie, og feriepengeutbetaling i juni.

2.6.5 Oslo kommune

I Oslo kommune er ferie regulert i Oslo kommunes overenskomster med arbeidstakerorganisasjonene vedrørende lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i Oslo kommune. Avtalen inkluderer avtalefestet ferie, og feriepengeutbetaling i juni. Avtalen har i likhet med avtalene i KS-området enkelte særregler om ferieavvikling for undervisningssektoren.

2.6.6 Spekter-området

I Spekter inngås det som hovedregel virksomhetsvise overenskomster, én for hvert forbund/forening eller forhandlingsgruppe i virksomheten. Det er for tiden mer enn 700 overenskomster i Spekter.

Overenskomstene består av to avtaledeler, en sentral del A som forhandles mellom Spekter og hovedorganisasjonene og en del B som forhandles mellom de lokale parter i virksomheten. Partsforholdet i overenskomstene ivaretas av Spekter og hovedorganisasjonene.

I helseforetak med sykehusdrift og sykehus med driftsavtaler er det avtalt unntak fra forhandlingsmodellen som innebærer at overenskomstene i disse virksomhetene består av tre eller fire deler. Med samtlige forbund forhandler Spekter her en felles del A1 (sosiale bestemmelser) per overenskomstområde.

De medlemmene i Spekter som er bundet av en overenskomst, er bundet av reglene i A-delen om ferie. For virksomheter underlagt det ordinære tariffsystemet i Spekter hvor overenskomsten består av en A-del og B-del, har A-delen liklydende punkt om ferie. For virksomheter innenfor helse med noe annerledes tariffstruktur, inneholder overenskomsten del A1 de aktuelle reguleringene om ferie. Det er på enkelte punkter noe avvikende ordlyd mellom A-delene og A1-delene, men hovedpunktene er like:

2. Avtalefestet ferie

Partene har forskuttet den femte ferieuken, jf. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepengene.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepengene.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jf. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

Helseforetakene er også bundet av A-delen. De er i tillegg bundet av følgende regulering i overenskomsten del A1 om ferie:

For de arbeidstakere som har vært ansatt hele opptjeningsåret foretas en engangsberegning av feriepengene i juni måned. Den del av feriepengene som overstiger lønn for vanlig arbeidstid under ferien (ferielønnstillegget), utbetales sammen med lønn for juni måned. Vanlig lønn skal utbetales når ferien avvikles.

2.6.7 Staten

Hovedtariffavtalene i staten 16. september 2020–30. april 2022:

1. Avtalefestet ferie i staten utgjør 5 virkedager og innebærer forskuttering av dagene som kan fastsettes med hjemmel i ferieloven § 15. Dersom hele eller deler av den femte ferieuken innføres som en alminnelig ordning, skal disse dagene gå til fradrag i de avtalefestede dagene. Ferie etter ferieloven, jf. § 5 nr. 1, og avtalefestet ferie skal til sammen utgjøre 30 virkedager. Ekstraferie på 6 virkedager for arbeidstakere over 60 år gjelder i tillegg, jf. ferieloven § 5 nr. 2.
2. Dersom den avtalefestede ferien deles, kan arbeidstakeren bare kreve fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.
3. Den alminnelige prosentsatsen for feriepengene skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2. For arbeidstaker over 60 år, med rett til ekstraferie etter § 5 nr. 2, forhøyes prosentsatsen med 2,3 prosentpoeng, jf. § 10 nr. 3.
4. Ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker, kan avtalefestet ferie overføres helt eller delvis til neste ferieår.

5. For skiftarbeidere gjelder at den avtalefestede ferien tilpasses lokalt, slik at den utgjør 4 arbeidede skift.

6. For arbeidstakere i statlige grunnskoler og statlige videregående skoler anses avtalefestet ferie avvirket i de deler av året der det ikke foregår undervisning.

Særavtale om ferie for statsansatte

I særavtalen om ferie for statsansatte er det blant annet avtalt at feriepenger skal utbetales i juni.

2.7 Oversikt over relevante folkerettslige forpliktelser

Norge har inngått folkerettslige avtaler og ratifisert internasjonale konvensjoner som setter rammer for den nasjonale reguleringen av ferie, og om garantiordninger for arbeidstakernes utestående krav på lønn og annet arbeidsvederlag ved insolvens eller konkurs hos arbeidsgiver.

2.7.1 EU/EØS

Arbeidstidsdirektivet

Europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekt ved organisering av arbeidstida (arbeidstidsdirektivet) setter rammer for medlemsstatenes handlefrihet når det gjelder regulering av arbeidstiden, herunder ferie. Norge er bundet av arbeidstidsdirektivet gjennom EØS-avtalen. Direktivet inneholder minimumsregler som har til formål å verne arbeidstakernes helse og sikkerhet i tilknytning til organiseringen av arbeidstiden. Medlemsstatene har anledning til å innføre lovregler eller tillate kollektive avtaler som er gunstigere for arbeidstakerne enn direktivets regler, jf. artikkel 15, men ikke mindre gunstige regler.

Direktivets artikkel 7 fastsetter minimumskrav til årlig ferie, og lyder som følger:

1. Medlemsstatene skal gjøre dei tiltaka som er naudsynte for å sikre at alle arbeidstakarar får ein årleg betalt ferie på minst fire veker, i samsvar med dei vilkåra for rett til og tildeling av slik ferie som er fastsette ved nasjonal lovgjeving og/eller praksis.
2. Minsteperioden for årleg betalt ferie kan ikkje bytast ut med ei økonomisk godtgjersle, bortsett frå i tilfelle der arbeidstilhøvet tek slutt.

Det er i direktivet ikke regulert unntaksmuligheter fra artikkel 7.

EU-domstolen har i flere avgjørelser uttalt at retten til årlig betalt ferie er et særlig viktig prinsipp i Unionens sosiallovgivning, og at denne retten ikke kan fortolkes innskrenkende, jf. blant annet forente saker C-762/18 og C-37/19.

Insolvensdirektivet

Europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/94/EF av 22. oktober 2008 om vern av arbeidstakere ved arbeidsgiverens insolvens (insolvensdirektivet) er innlemmet i EØS-avtalen og gjelder for Norge.

Direktivet krever at alle EU- og EØS-land har en garantiinstitusjon som sikrer arbeidstakerne utbetaling av utestående lønnskrav mv. som ikke kan dekkes på grunn av arbeidsgivers insolvens. Direktivet åpner blant annet for at medlemsstatene kan begrense lengden på dekningsperioden, jf. artikkel 4. Det åpnes videre for at medlemsstatene kan sette en beløpsmessig begrensning på garantiutbetalingen, så fremt denne er på et sosialt nivå som er forenlig med direktivets sosiale formål.

2.7.2 Den reviderte europeiske sosialpakten

Den reviderte europeiske sosialpakt av 1996 ble ratifisert av Norge i 2001. Traktaten gjelder sosiale og økonomiske menneskerettigheter, og har blant annet bestemmelser om ferie og om sikring av arbeidstakers fordringer ved konkurs hos arbeidsgiver.

Etter artikkel 2 om rettferdige arbeidsvilkår, pålegges statene å sørge for at arbeidstaker gis minst fire ukers årlig ferie med lønn.

Artikkel 25 om arbeidstakernes rett til vern av fordringer dersom deres arbeidsgiver går konkurs pålegger statene å sørge for at fordringer fra arbeidstakerne som skyldes ansettelseskontrakter eller ansettelsesforhold skal garanteres av en garantiinstitusjon eller av en annen effektiv form for vern hvis arbeidsgiver går konkurs.

2.7.3 ILO-konvensjon nr. 132

Norge ratifiserte i 1973 ILO-konvensjon nr. 132 om årlig ferie med lønn, som gir enhver som går inn under konvensjonen rett til betalt ferie på minst tre uker hvert år, jf. artikkel 3. Konvensjonen gjelder i utgangspunktet alle arbeidstakere med unntak av sjøfolk.

2.8 Oversikt over nordisk regulering av ferie

2.8.1 Svensk rett

Sverige har en egen lov om ferie, Semesterlag (1977:480), som regulerer arbeidstakernes rett til feriefritid og feriepengene.

Etter semesterlagen har arbeidstaker rett til 25 feriedager årlig. Arbeidsgiver skal drøfte ferieavviklingen med arbeidstaker. Dersom de ikke blir enige, bestemmer arbeidsgiver tiden for ferien. Arbeidsgiver skal underrette arbeidstaker om ferien senest to måneder før ferien begynner. Dersom det foreligger særlige grunner, kan underretningen skje senere, men om mulig minst en måned før ferien tar til. Med mindre noe annet er avtalt, skal arbeidstaker gis minst fire ukers ferie i perioden juni til august. Arbeidsgiver kan legge ferieperioden til et annet tidsrom dersom det er særlige grunner.

På samme måte som den norske ferieloven skiller semesterlagen mellom perioden for avvikling av ferie og perioden for opptjening av feriepengene. Ferieperioden (semesterår) er fra 1. april til og med 31. mars året etter. Den tilsvarende perioden forut for et semesterår er opptjeningsperiode for feriepengene (intjänandeår). Under ferien får arbeidstaker semesterlön (ferielønn) så fremt det er opptjent. Antall feriedager med ferielønn beregnes ut fra hvor mange dager arbeidstaker har vært ansatt hos arbeidsgiveren i opptjeningsåret, med fradrag for dager som arbeidstaker

har vært helt fraværende fra arbeidet uten lønn. Differansen deles på antall dager i opptjeningsåret, og multipliseres deretter med 25. Etter semesterlagen er det to beregningsmåter for ferielønn. Med «sammalöneregeln» får arbeidstaker sin vanlige dagslønn med et ferietillegg på 0,43 prosent av månedslønnen per feriedag. Med «procentregeln» får arbeidstaker utbetalt 12 prosent av utbetalt lønn i intjänande-året. Arbeidstaker har rett til å avstå fra å avvikle ferie som ikke dekkes av opptjent ferielønn. Ferielønnen skal utbetales i forbindelse med avviklingen av ferie. Dersom arbeidsforholdet opphører før arbeidstaker har fått utbetalt opptjent ferielønn, får arbeidstaker isteden utbetalt en «semesterersättning».

Etter semesterlagen kan det inngås avtale om ordninger som fraviker lovens regler, men avtaler til ugunst for arbeidstaker kan bare inngås dersom loven har bestemmelser som åpner for dette.

2.8.2 Dansk rett

Etter den danske ferieloven (lov om ferie nr. 496 af 1. maj 2019) har arbeidstaker rett til 25 dager ferie per år, og av disse er 15 dager «hovedferie» og de resterende dagene «restferie». Arbeidsgiver skal drøfte tiden for ferie med arbeidstaker, og varsle om hovedferien minst tre måneder før den skal avholdes, mens øvrig ferie skal varsles minst én måned før. Det er arbeidsgiver som fastsetter tiden for ferie, men arbeidstaker har rett til tre ukers sammenhengende ferie i perioden 1. mai til 30. september. Arbeidsgiver kan endre fastsatt ferie dersom «væsentlige, upåregnelige driftsmæssige» hensyn gjør det nødvendig. Ferie som allerede er påbegynt kan ikke avbrytes.

Den danske ferieloven ble endret fra 1. september 2020. Det ble da innført såkalt samtidighetsferie, som innebærer at arbeidstakerne opptjener og avholder ferie i samme periode. Ferie opptjenes løpende fra den 1. september til den 31. august (12 måneder), og ferien kan avvikles i «ferieafholdelsesperioden» som er fra 1. september til 31. desember året etter (16 måneder). Det opptjenes 2,08 dager ferie per måned. Arbeidstaker må ha opptjent ferien før den kan avholdes, med mindre noe annet er avtalt med arbeidsgiver.

Arbeidstakere med fast lønn får i utgangspunktet lønn under ferien, med et ferietillegg på 1 prosent av ferieberettiget lønn. Disse arbeidstakerne kan isteden for lønn under ferien velge å få feriegodtgjørelse, som utgjør 12 prosent av ferieberettiget lønn. Timelønnede arbeidstakere får ikke lønn under ferien, men opptjener løpende feriegodtgjørelse på 12,5 prosent av ferieberettiget lønn, som utbetales når ferien avholdes.

Den danske ferieloven har særlige regler om inn- og utbetaling av feriepengene for enkelte arbeidstakergrupper. For arbeidstakere som ikke får utbetalt lønn under ferien, og for de arbeidstakerne som velger å få utbetalt feriegodtgjørelse istedenfor lønn under ferien, skal arbeidsgiver innberette opplysninger om feriepengene til «indkomstregisteret». Arbeidsgiver skal innbetale de feriepengene som har blitt innberettet til inkomstregisteret til «FerieKonto», som er en offentlig administrert ordning. Det kan inngås tariffavtale om unntak fra kravet om innbetaling til FerieKonto, forutsatt at det for hver enkelt arbeidstaker som er omfattet av avtalen stilles en garanti for minst ett års feriepengebetaling. Det er arbeidstaker selv som må be om å få utbetalt feriepengene fra FerieKonto når ferien skal avvikles. Dersom arbeidsfor-



holdet opphører, utbetales feriegodtgjørelse for det løpende opptjeningsår og for eventuell tidligere ikke-avholdt ferie.

Den danske ferieloven åpner for at det kan inngås avtaler om ordninger som fraviker loven.

I forbindelse med overgangen til ny ferielov, ble det avtalt en overgangsordning for feriepengene opptjent i perioden 1. september 2019 til 31. august 2020. Overgangsordningen innebærer at de opptjente feriepengene «fryses» og først utbetales når arbeidstaker går av med pensjon eller på annen måte forlater arbeidslivet.

2.8.3 Finsk rett

Arbeidstakernes rett til ferie er regulert i den finske «Semesterlag» (Vuosilomalaki 162/2005). Arbeidsgiver skal drøfte tiden for ferie med arbeidstaker, og som hovedregel varsle om tidspunktet for ferie senest en måned før den tar til. Dersom dette ikke er mulig kan det gis varsel senere, men likevel ikke senere enn to uker før ferien. Det er arbeidsgiver som fastsetter tiden for ferie, men arbeidstaker har rett til fire uker sammenhengende ferie i tidsrommet 2. mai til 30. september. Arbeidsgiver kan ikke endre fastsatt ferie uten arbeidstakers samtykke.

Perioden for opptjening av feriepengene løper fra 1. april til 31. mars, mens perioden for avvikling av ferie løper fra 2. mai til 30. april det påfølgende år. Opptjeningen av ferie skjer månedsvis, og arbeidstaker opptjener rett til to eller to og en halv dag ferie per måned, avhengig av lengden på ansettelsesforholdet. Feriepengene skal i utgangspunktet tilsvare (minst) ordinær eller gjennomsnittlig lønn, avhengig av om arbeidstaker er fast- eller timelønnet, og utbetales når ferien avvikles.

Det kan inngås avtale om ordninger som fraviker lovens regler, men avtaler til ugunst for arbeidstaker kan bare inngås såfremt loven har bestemmelser som åpner for dette.

2.8.4 Islandsk rett

Den islandske «Lög um orlof 1987 nr. 30 27. mars» regulerer retten til ferie og feriepengene. Arbeidsgiver skal drøfte tiden for avvikling av ferie med arbeidstaker, og varsle om ferien så snart som mulig og senest en måned før ferien begynner med mindre det ikke er mulig på grunn av særlige forhold. Arbeidstaker skal gis minst to uker sammenhengende ferie i perioden 2. mai til 15. september.

Etter islandsk rett er det forutgående opptjening av feriepengene. Ferien opptjenes i perioden 1. mai til 30. april (opptjeningsåret), og arbeidstaker opptjener rett til to dager ferie for hver arbeidsmåned i løpet av opptjeningsåret. Perioden for avvikling av ferie er 1. mai til 30. april påfølgende år. Feriepengene utgjør 10,17 prosent av feriepenges grunnlaget som er opptjent i opptjeningsåret, og utbetales når ferien skal tas. Det kan inngås avtale med fagforeninger om at feriepengene isteden skal innbetales regelmessig til en særskilt feriepengeskonto i arbeidstakers navn i en nærings- eller sparebank. Innbetalte feriepengene og renter utbetales når ferien starter.

Den islandske ferieloven åpner for at det kan avtales ordninger som fraviker loven, men lovens regler kan ikke fravikes til skade for arbeidstaker.

3 Sikring av feriepenger og historisk tilbakeblikk

3.1 Nærmere om retten til feriefritid

Ferielovens formål er å sikre at alle arbeidstakere får årlig feriefritid og feriepenger. Ferien skal gi arbeidstakerne en lengre periode med restitusjon og hvile fra arbeidet. For å underbygge ferielovens formål, er det tatt inn en bestemmelse i ferieloven som pålegger arbeidsgiver en plikt til å sørge for at arbeidstaker gis feriefritid på 25 virkedager hvert ferieår, og en tilsvarende plikt for arbeidstaker til i utgangspunktet å avvikle denne feriefritiden hvert år, jf. § 5 nr. 1. Ferieloven har også regler om opptjening og beregning av feriepenger, og om når feriepengene skal utbetales, jf. §§ 10 og 11.

Tanken om at arbeidstakere har behov for ferie og fri fra arbeidet er ikke ny. Allerede i begynnelsen av forrige århundre fikk flere arbeidstakere rett til feriefritid gjennom tariffavtaler, regulativer og praksis. Dette gjaldt blant annet arbeidstakere i industrien, trykkeriene og kommunale arbeidere. Lov om arbeidervern fra 1936¹ ga alle arbeidstakere som var omfattet av loven rett til ni dager årlig ferie med full lønn etter ett års ansettelse i samme virksomhet. Det var imidlertid enkelte arbeidstakergrupper som ikke falt inn under arbeidervernloven og som dermed heller ikke hadde en lovfestet rett til ferie. Unntatt fra loven var blant annet jordbruk, sjøfart, fangst og fiske samt husarbeid i private hjem. For offentlige tjenestemenn og kommuneansatte var det egne særlover, som også regulerte ferien for disse arbeidstakergruppene.

Ved kongelig resolusjon 10. mai 1946 ble det oppnevnt en komité – Ferielovkomiteen – som fikk i mandat² å

legge fram utkast til alminnelig ferielov som gir tidsmessige feriebestemmelser for arbeidstakere, først og fremst for å gi ferierett til dem som hittil ikke har fått lovregulert ferierett eller av en eller annen grunn ikke har oppnådd tilfredsstillende ferierett ved avtale, dernest for å underbygge den ferieretten som de største gruppene av arbeidstakere alt har vunnet gjennom avtale. Blandt de spørsmåla som bør komme under overveielse, er også uttrekninga av feriegodtgjøringa.

Om feriens betydning uttalte Ferielovkomiteen³:

I nyere tid har den oppfatning vokset stadig sterkere fram at alle som arbeider hvert år bør ha ferie, det vil si, noen dager i sammenheng være fri for de vanlige arbeidspplikter. Forutsetningen er at ferien etter den enkeltes behov og ønsker blir brukt til hvile, rekreasjon og avveksling fra det vanlige strev. Skal dette være mulig for lønnsarbeiderne, må de under ferien beholde sin lønn. Ferie brukt som nevnt blir et middel til å styrke den enkeltes helse og derigjennom høyne hans presisjonsevne, til glede for ham selv og til fordel for bedret folkehelse og øket produksjon. Gjennom retten til ferie anerkjennes også som et berettiget

¹ Lov 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidervern.

² Innstilling med utkast til Lov om Ferie avgitt 19 februar 1947 av Ferielovkomiteen.

³ Ferielovkomiteens innstilling, side 3.

og rimelig krav at den enkelte får høve til for en kortere tid være å være fri for plikter og i stedet dyrke særlige interesser, foreta reiser eller liknende. Dette har meget stor betydning for den enkeltes personlige utvikling og er særlig påkrevd for dem som ellers i året er bundet til stadig og lite vekslende arbeid. Utviklingen av ferieretten er et av de største sosiale framskritt etter forrige verdenskrig.

I lovproposisjonen⁴ som fulgte opp innstillingen fra Ferielovkomiteen ble det vist til den ovennevnte uttalelsen fra komiteen om feriens berettigelse.

Viktigheten av at arbeidstakerne får tid og mulighet til rekreasjon og hvile fra arbeidet er også trukket frem i senere forarbeider til ferieloven samt i flere av EU-domstolens avgjørelser om ferie.⁵

3.2 Forholdet mellom feriefritid og feriepenger

Det er en nær sammenheng mellom feriefritid og feriepenger. Ferie er i utgangspunktet fritid som ikke gir arbeidstaker krav på lønn fra arbeidsgiver. Feriepengene skal derfor kompensere for inntektsbortfallet under ferien og sørge for at arbeidstakerne likevel har penger til livsopphold slik at de faktisk har økonomisk mulighet til å avvikle ferie.

I forarbeidene til ferieloven fra 1947 omtales forholdet mellom ferie og feriepenger nærmere: *«Retten til ferie for arbeidstakere kan ikke bestå bare i rett til å være fri for den arbeidspikten som følger av arbeidsavtalen, men må omfatte også rett til lønn eller annen form for godtgjøring i ferien slik at arbeidstakeren uten økonomiske bekymringer kan ta seg helt fri fra arbeidet»*, se Ot.prp. nr. 104 (1947), side 21.

Sammenhengen mellom ferie og feriepenger har også kommet til uttrykk i rettspraksis, jf. Rt-1995-1625 (Victoria Hotel). I denne avgjørelsen viste Høyesterett til at det *«[m]ellom retten til feriefritid og retten til feriepenger er [...] en nær sammenheng, idet feriepengene først og fremst skal kompensere for inntektsbortfall under det fravær fra arbeidsplassen som er en følge av feriefritiden»*. Det ble videre vist til at *«feriepenger ofte er en vesentlig forutsetning for at arbeidstakeren skal kunne nyttiggjøre seg feriefritiden»*.

For at ferien skal ha sin tilsiktede effekt, gir ferieloven som nevnt rett til feriepenger. Feriepengene opptjenes året forut for ferien, men blir altså først utbetalt til arbeidstaker i forbindelse med avvikling av ferien, eventuelt når arbeidsforholdet opphører. Grunnen til at feriepengene ikke utbetales løpende etter hvert som de opptjenes, slik som lønn, er for å sikre at feriepengene faktisk er i behold og ikke er brukt opp når ferien skal tas. Det går dermed relativt lang tid mellom opptjening og utbetaling av feriepenger. I denne «mellomperioden» er det imidlertid ikke noe lovmessig krav til arbeidsgivers sikring av feriepengene, men opptjente feriepenger fremgår som en egen gjeldspost i virksomhetens regnskap. Det at det er et langt opphold mellom opptjening og utbetaling innebærer i prinsippet en risiko for at arbeidsgiver er ute av stand til å utbetale feriepengene når arbeidstaker skal ha ferie. Dette skiller seg fra løpende lønn, som normalt forfaller til betaling månedlig og kort tid etter at den er opptjent. Beløpsmessig vil opptjente feriepenger for et helt år være relativt lik én

⁴ Ot.prp. nr. 104 (1947) Om lov om ferie.

⁵ Forente saker C-131/04 og C-257/04 *Robinson-Steele and Others*.
Sak C-124/05 *Federatie Nederlandse Vakbeweging*.
Forente saker C-350/06 og C-520/06 *Schultz Hoff and Others*.

månedslønn, men det at det ikke trekkes skatt av feriepenger som utbetales i ferieåret, innebærer at feriepengeutbetalingen er større enn en ordinær månedslønn.

3.3 Sikringsordninger for feriepenger – historisk tilbakeblikk

Dagens ferielov har som nevnt ikke særskilte regler om hvordan arbeidsgiver skal sikre opptjente feriepenger i perioden mellom opptjening og utbetaling. Det forutsettes likevel at arbeidsgiver er i stand til å utbetale feriepengene når de forfaller til betaling. Den nære sammenhengen mellom ferie og feriepenger har vært sentral siden retten til ferie først kom inn i tariffavtalene og da den etter hvert ble lovfestet. Opp gjennom tiden har det vært litt ulike innretninger på håndteringen og utbetalingen av feriepenger.

3.3.1 Tariffavtalenes ordninger

For den tariffestede ferien utviklet det seg to hovedsystemer for selve opptjeningen av ferie: Opptjenings- og avsetningssystemet. Etter *opptjeningssystemet* fikk arbeidstaker etter en viss minste tilsetningstid rett til ferie av en gitt lengde, og i ferien utbetalte arbeidsgiver vanlig lønn som feriegodtgjøring.

Etter *avsetningssystemet* ble feriegodtgjøringen derimot beregnet ut fra en viss prosent av arbeidsfortjenesten. Feriegodtgjøringen ble enten avsatt hos arbeidsgiver frem til ferien skulle tas eller satt inn i en feriekasse. Sistnevnte ble i praksis gjort ved at arbeidsgiver med avtale mellomrom kjøpte såkalte feriemerker av en feriekasse, som ble klistret inn i en egen feriebok tilhørende arbeidstakeren. Når ferien skulle avvikles, leverte arbeidstaker feriebogen med feriemerkene inn til feriekassen, som utbetalte feriegodtgjøring tilsvarende feriemerkenes verdi. Ordningen med avsetning hos arbeidsgiver ble benyttet i nesten hele industrien og i håndverksnæringen, mens ordningen med feriekasse ble brukt i byggfagene. I noen tariffavtaler var det en kombinasjon av de to ordningene, hvor hovedregelen var ferie etter opptjenings-systemet, men som ble supplert med en regel om beregning av feriegodtgjøring etter avsetningssystemet for arbeidstakere som hadde kortere ansettelsestid enn ett år.

3.3.2 Ferielovkomiteen fra 1946

Ferielovkomiteen fra 1946 viste i sin innstilling til at retten til feriefritid gjennom tariffavtalene hadde utviklet seg fra først å omfatte arbeidstakere i mer faste ansettelsesforhold, til også å gjelde arbeidstakere som ikke var fast tilknyttet en bestemt arbeidsgiver. Komiteen la vekt på å finne en ordning for utbetaling av feriegodtgjøringen som kunne sikre at pengene var til stede når ferien skulle tas, og uttalte blant annet: *«Med denne utvikling har det fått forsterket betydning å finne en form for oppsamling av feriegodtgjøringen slik at arbeidstakerne ikke bruker den opp før ferien. Hvis så skjer, vil jo ferieretten lett miste sin egentlige betydning.»*

I den sammenheng viste komiteen til de systemene for avsetning av feriegodtgjøring som hadde utviklet seg i tariffavtalene: *«I tariffene er dette problem løst dels ved at det er innført en ordning med oppsamling av feriegodtgjøring i egne feriekasser, dels ved en bestemmelse om at en arbeider som slutter før han skal ha ferie, bare skal få utlevert*

en anvisning på bedriften for feriegodtgjøringen. Anvisningen blir så innfridd først når arbeidstakeren virkelig tar ferie», se Ferielovkomiteens innstilling, side 33.

Ferielovkomiteen fremmet forslag om å opprette et offentlig feriefond som skulle samle opp den opptjente feriegodtgjøringen gjennom et system med feriemerker og ferie bøker. Rent praktisk ble det foreslått at feriefondet skulle selge feriemerker til arbeidsgiver, som skulle klistre inn feriemerker i arbeidstakerens feriebok for et beløp som tilsvarte feriegodtgjøringen. Det ble foreslått at arbeidsgiver skulle sette inn feriemerker regelmessig, og minst en gang i måneden. Videre foreslo komiteen at arbeidsgiver skulle oppbevare ferie boken, men at arbeidstaker eller vedkommendes tillitsvalgte skulle gis mulighet til å kontrollere avregningen av feriegodtgjøringen. Med en slik ordning mente komiteen at arbeidstakernes feriegodtgjøring ville være tilstrekkelig sikret: *«Arbeidsgiverne får feriegodtgjøringen oppgjort seinest ved arbeidsforholdets slutt og arbeidstakerne får ikke rådighet over feriegodtgjøringen før ferien skal tas, men er likevel sikret mot tap ved eventuell seinere insolvens hos arbeidsgiveren.»*

I sin innstilling viste Ferielovkomiteen til at selv om det foreslåtte feriemerkesystemet praktisk kunne gjennomføres for alle arbeidstakere, var det store grupper arbeidstakere

som vil kunne få feriegodtgjøring på betryggende vis også om en fritar arbeidsgiverne for det merarbeid som følger med feriemerkesystemet. Dette vil først og fremst gjelde arbeidstakere i stilling der de har lønn som er fastsatt til bestemt beløp pr. år, måned eller veke. [...] Komiteen finner ikke tilstrekkelig grunn til å foreslå at merkesystemet skal gjelde for arbeidstakere med fast års-, måneds-, veke- eller daglønn. Den finner det tilstrekkelig å fastslå i loven at arbeidsgiveren skal betale full lønn i hele ferien om arbeidstakeren har hatt full lønn hos ham hele det siste året (opptjeningsåret), og full lønn en forholdsmessig del av ferien om arbeidstakeren har hatt full lønn bare en del av året. Likevel bør merkesystemet komme til anvendelse om arbeidstakeren slutter før han har fått ferie.

Ferielovkomiteen gikk dermed inn for å opprettholde ordningen med utbetaling av full lønn under ferien, og dermed en avsetning hos arbeidsgiver, for de arbeidstakerne som var i stillinger av fast karakter med en fast lønn.

Ferielovkomiteen vurderte også hvilken ordning som burde gjelde for arbeidstakere som hadde et ganske fast arbeidsforhold til én arbeidsgiver, men som hadde varierende inntekt. Dette gjaldt blant annet i jernindustrien, hvor det etter deres overenskomster ble praktisert en ordning med avsetning av feriegodtgjøring hos arbeidsgiver og med anvisning på feriegodtgjøring for dem som sluttet i virksomheten før ferien. Etter komiteens syn burde det fortsatt *«være høve til å opprettholde slike ordninger når vedkommende organisasjoner er enige om det».*

Komiteen mente videre at det burde åpnes for at arbeidsgiver kunne fravike systemet med feriemerker, og selv forvalte og utbetale feriegodtgjøring, under forutsetning av at det ble stilt en garanti for riktig utbetaling av feriegodtgjøringen. Det ble foreslått at en slik eventuell garanti skulle godkjennes av departementet.

Ferielovkomiteens innstilling ble fulgt opp i Ot.prp. nr. 104 (1947) Om lov om ferie. Til komiteens forslag knyttet til oppsamling og utbetaling av feriepenger, uttalte departementet blant annet at

den største fordel ved feriemerkesystemet er at det sikrer oppsamling av feriegodtgjøringen inntil ferien skal tas. Ved sida av dette gir systemet høve til en praktisk ordning av feriegodtgjøringen når arbeidsinntekten er ujamn. Departementet skal peke på at om en ikke finner fram til en ordning som hindrer at feriegodtgjøringen blir utbetalt når tilsettingen slutter uten at ferie skal tas straks, er det lite vunnet ved å gi ferierett til arbeidstaker med ganske kort tilsetningstid. I så fall har feriegodtgjøringen lett for i praksis å gå inn i oppgjøret som et lønnstillegg og vil oftest være oppbrukt når ferien skal tas. Som det vil sees blir det imidlertid på arbeidsgiverhold reist innvendinger mot Ferielovkomiteens forslag, fordi merkesystemet vil påføre bedriftene merarbeid, samtidig som det blir hevdet at de ordninger som hittil har vært praktisert har vært tilfredsstillende også for arbeidstakerne.

I departementets videre vurdering av Ferielovkomiteens forslag, ble det uttalt:

Departementet er ikke interessert i uten vektige grunner å påføre bedriftene øket administrasjon og øket bruk av arbeidskraft i samband med et feriemerkesystem og finner derfor at de unnataksordninger komiteens utkast inneholder er nødvendige. Departementet ser det likevel slik at en for en del grupper av arbeidstakere lett vil tape det vesentlige av ferierettens betydning om en ikke holder fast ved komiteens forslag: at feriemerkesystemet skal nyttes for arbeidstakere som ikke etter uttrykkelig heimel i loven går inn under en annen ordning. Departementet finner såleis i prinsippet å burde holde fast ved komiteens forslag, men foretar et par lempinger i de foreslåtte føresegner.

Departementet fremmet forslag til lovendringer for Stortinget i tråd med Ferielovkomiteens forslag, med et par mindre justeringer.⁶

I forbindelse med sin behandling av lovproposisjonen, og spørsmålet om oppsamling og utbetaling av feriegodtgjøring, utalte Stortingets sosialkomité:

Komiteen mener at skal den ferie som en arbeidstaker har rett til, bli en effektiv ferie som kan benyttes slik som det tidligere er anført, må det sikres ferietakeren en feriegodtgjøring i ferien som svarer til hans lønn. Det er derfor av stor betydning at det blir en virkelig avsetting av det feriebeløp arbeiderne skal ha, og ikke en utbetaling i tillegg til lønnene. For arbeidstakere som har fast dag-, veke- eller månedslønn er det ikke nødvendig med noen avsetting. Det blir bare i de tilfelle når en arbeidstaker slutter i sin tjeneste. Da skal han få sin opparbeidede feriegodtgjøring avregnet ved feriemerker. For andre arbeidstakere som skal ha sine feriepenger etter reglene i § 7 må prinsippet være at det skal brukes feriebooker og feriemerker.⁷

Lovforslaget ble vedtatt av Stortinget, og en ny ferielov, hvor blant annet en ordning med et eget Feriefond for feriegodtgjøring etter mønster fra tariffavtalene ble lovfestet, trådte i kraft 16. november 1947.⁸

⁶ Ot.prp. nr. 104 (1947) Om lov om ferie.

⁷ Innst. O. XXII. (1947) Innstilling fra sosialkomiteen om lov om ferie (Ot.prp. nr. 104).

⁸ Lov 14. november 1947 nr. 3 om ferie.

Sentrale bestemmelser i ferieloven fra 1947

§ 2. Hva det i loven er ment med uttrykkene «ferieår» og «opptjeningsår».

I denne loven er med uttrykket ferieår ment tida fra og med 16 mai det ene kalenderåret til og med 15 mai det følgende kalenderåret. Med opptjeningsår er ment det forutgående tidsrom fra og med 16 mai til og med 15 mai.

For arbeidstakere i jordbruk og gartneri kan ferieår og opptjeningsår forskyves ved tariffavtale eller annen skriftlig avtale, dog ikke for arbeidstakere som går inn under ordningen med feriemerker (jfr. § 8).

§ 6. Feriegodtgjøring for arbeidstaker med fast lønn.

Arbeidstaker som for arbeid i vanlig arbeidstid har utelukkende fast års-, måneds-, veke- eller daglønn, har rett til full lønn for vanlig arbeidstid i ferien om han har hatt lønn av bedriften hele opptjeningsåret. Har han hatt lønn bare en del av opptjeningsåret, skal han ha lønn i ferien reknet i forhold til den tid han har hatt lønn i opptjeningsåret. Halv måned eller mer reknes som hel måned, men kortere tid blir ikke reknet med. Arbeidstaker som har rett til hel eller delvis kost, kan kreve et rimelig kostvederlag for de dager i ferien han ikke gjør bruk av sin rett. Derimot kan det ikke uten særlig avtale kreves tillegg for rett til fri bolig.

Ved utrekning av feriegodtgjøringen skal det ikke gjøres fradrag om arbeidstakeren i opptjeningsåret er borte fra arbeidet under

- a) ferie;
- b) arbeidsuførhet, opp til sammenlagt tre måneder når den skyldes ulykke eller sykdom. Arbeidsgiveren kan kreve at arbeidsuførheten blir godtgjort ved erklæring fra trygdekasse eller, dersom arbeidstakeren ikke er sjukestrygdet med rett til sjukepengar, ved erklæring fra lege;
- c) svangerskap, opp til 12 veker omkring fødselen;
- d) pliktig militærtjeneste, opp til tre måneder.

Arbeidstaker kan ikke kreve feriegodtgjøring etter dette ledd med mindre han har vært i arbeid i bedriften igjen etter fravær som nevnt.

Lønn under ferien skal utbetales siste vanlige lønningsdag før ferien.

Fratrer en arbeidstaker som går inn under denne paragraf sin tilsetning i en bedrift, skal den feriegodtgjøring han har til gode avgjøres i feriemerker som bestemt i § 8. Dette gjelder dog ikke fratreden som skyldes oppsiing etter lov om arbeidstvister av 5 mai 1927.

Feriegodtgjøring som ikke er hevet innen ferieårets utgang, tilfaller Feriefondet. Arbeidsgiveren skal innbetale slik feriegodtgjørelse til fondet innen en måned etter ferieårets utgang.

§ 7. Feriegodtgjøring for andre arbeidstakere.

Arbeidstaker som ikke har rett til feriegodtgjøring etter § 6, har i arbeidsforhold som varer minst 6 dager, rett til feriegodtgjøring av arbeidsgiveren med 6,5 prosent av arbeidsfortjenesten. Har arbeidstakeren rett til hel eller delvis kost, skal det ved utrekningen av feriegodtgjøringen til den kontante lønn legges et

rimelig kostvederlag. Derimot kan det ikke uten særlig avtale kreves tillegg for rett til fri bolig.

Rett til feriegodtgjøring etter denne paragrafs første ledd har ikke arbeidstakere som etter sine tilsetningsvilkår får full lønn i ferien. Har han rett til en del av lønna i ferien, faller retten til feriegodtgjøring etter første ledd bort for en tilsvarende del av lønna i opptjeningsåret. For slik lønn gjelder § 6 annet og fjerde ledd tilsvarende.

§ 8. Feriefond, feriemerker og feriebøker.

Det opprettes et offentlig feriefond (Feriefondet) som utsteder feriemerker som selges for pålydende gjennom Postverket. Fondet utsteder feriebøker som blir utlevert gjennom Postverket.

Feriegodtgjøring som fastsatt i § 7 første ledd skal avreknes ved at arbeidsgiveren lar klebe inn i arbeidstakerens feriebok feriemerker for et beløp som svarer til feriegodtgjøringen. Dette skal skje med regelmessig mellomrom og minst en gang i måneden. Arbeidsgiveren oppbevarer ferieboka. Arbeidstakeren eller hans tillitsmann skal ha høve til å kontrollere avrekningen. Ferieboka skal utleveres til arbeidstakeren når han slutter eller når ferie skal tas.

Arbeidstakeren får feriegodtgjøringen utbetalt gjennom Postverket fra og med 16 mai i ferieåret mot innlevering av sin feriebok og vitnemål fra arbeidsgiveren i ferieboka for at han skal ha ferie. Er han arbeidsløs eller av andre grunner ikke lenger i annens tjeneste, kan ferieboka etter 1 august i ferieåret bli innløyst mot erklæring fra arbeidsnemnda i kommunen om at den er kjent med at han skal ha ferie.

Feriebøker må være innløyst innen utgangen av ferieåret.

Utgiftene ved administrasjonen av feriemerkeordningen dekkes av Feriefondet.

Kongen eller den han gir fullmakt, gir nærmere føresegner om ordningen med feriemerker og feriebøker, derunder også om styre og forvaltning av Feriefondet, om Postverkets vederlag for arbeid i samband med ordningen og om bruken av mulig overskott etter at alle utgifter er dekket.

§ 9. Feriegodtgjøring for særlige grupper av arbeidstakere.

Departementet kan fastsette at det skal betales feriegodtgjøring etter særlige føresegner til arbeidstakere som:

- a) er sysselsatt med kortvarig arbeid eller arbeid for vekslende arbeidsgivere slik at det i regelen ikke oppnåes 6 dagers arbeidsforhold, jfr. § 7;
- b) blir helt eller delvis lønnet av andre enn arbeidsgiveren ved drikkepenger eller på annen måte;
- c) får lønn som omfatter vederlag for bruk av egne eiendeler eller råstoffer; eller
- d) blir lønnet delvis med del av utbytte.

§ 10. Unntak fra lovens ordning av feriegodtgjøringen.

En organisasjon av arbeidstakere kan for sine medlemmer slutte skriftlig overenskomst med arbeidsgiver eller organisasjon av arbeidsgivere om annen ordning av feriegodtgjøringen enn fastsatt i denne lov. Slik overenskomst skal også gjelde for ikke organisert arbeidstaker hos vedkommende arbeidsgiver, når arbeidstakeren faglig tilhører en gruppe som går inn under overenskomsten. Har arbeidstaker som omfattes av slik overenskomst ikke hevet sin feriegodtgjøring innen utgangen av ferieåret, skal arbeidsgiveren innen en måned deretter innbetale feriegodtgjøringen til Feriefondet.

En arbeidsgiver kan også i andre enn de i første ledd nevnte tilfelle forvalte og utbetale feriegodtgjøringen til arbeidstakere som går inn under § 7 første ledd, når han for utbetalingen stiller garanti som er godkjent av departementet eller den det gir fullmakt. Sluttes en arbeidstaker som går inn under slik garantiordning i bedriften før ferie skal tas, skal dog den feriegodtgjøring han har til gode avgjøres ved feriemerker som bestemt i § 8. Denne paragrafs første ledd siste punktum gjelder tilsvarende.

Departementet kan når særlige tilhøve gir grunn til det fastsette unntak fra lovens ordning også for andre grupper av arbeidstakere.

3.3.3 Lovrevisjonen i 1958

Ved kongelig resolusjon 17. april 1953 ble det nedsatt et utvalg som skulle se gjennom samtlige av ferielovens bestemmelser i lys av de erfaringene som var høstet siden loven trådte i kraft i 1947. Utvalget avga sin innstilling 6. oktober 1956.⁹

Når det gjaldt lovens regler om sikring av opptjente feriepenger, viste Ferielovutvalget til de to ordningene i ferieloven: Feriemerker og feriebooker for arbeidstakere med skiftende inntekt, og avsetning av opptjente feriepenger hos arbeidsgiver frem til avvikling av ferien eller opphør av arbeidsforholdet for de med fast lønn. Utvalget viste videre til at store grupper av arbeidstakere, som etter ferielovens regler i utgangspunktet skulle hatt feriebooker, var unntatt fra ordningen på grunnlag av tariffavtaler. Det ble påpekt at det i praksis var et forholdsvis begrenset antall arbeidstakere som gikk inn under feriebooksystemet og at «[d]et overveiende antall har feriegodtgjøringen inntående hos sin arbeidsgiver». Utvalget viste videre til at

[e]rfaring har vist at en del arbeidstakere taper feriegodtgjøring (eller noe av denne) mens den inntår hos arbeidsgiveren fordi denne blir insolvent, eller i hvertfall har vansker med å få den utbetalt til rett tid.

Ifølge utvalget var imidlertid ikke dette noe som kun gjaldt for denne opptjeningsordningen:

Dette har også forekommet med arbeidsgivere som har plikt til å gjøre opp feriegodtgjøringen i feriemerker. Tapet har omfattet ikke bare feriegodtgjøringen for siste måned, men også for lengre tid. Det ser ut til at i praksis blir ofte feriegodtgjøringen ikke, slik som foreskrevet i ferieloven, avgjort med feriemerker i feriebook etter hvert som den tjenes opp, men merkene blir klebet

⁹ Innstilling om revisjon av ferieloven fra Ferielovutvalget nedsatt ved kongelig resolusjon 17. april 1953.

inn samlet i ferieboka like før arbeidstakeren skal ha ferie. Forutsetningen for at ferieboksystemet skal kunne by arbeidstakeren sikkerhet om arbeidsgiveren blir insolvent på den tid ferien skal tas, er imidlertid at feriegodtgjøringen i samsvar med lovens regler blir avgjort med feriemerker etter hvert som den tjenes opp.

På bakgrunn av dette vurderte Ferielovutvalget om det var mulig å sikre feriegodtgjøringen på en bedre måte. Fra flere fagforeninger hadde det blitt reist krav om å utvide plikten til å bruke feriebøker. Til dette uttalte utvalget at ordningen med ferie-bøker heller ikke hadde vist seg å gi full sikring og at *«[f]ormentlig må en rekne med at det helst er bedrifter som står svakt og som kan komme til å innstille sine betalinger, som også fristes eller tvinges til å forsømme plikten til å ordne rettidig oppgjør av feriemerker»*. Utvalget pekte på at en skjerpet kontroll med ferieboekene av de tillitsvalgte kunne bidra til raskere å avdekke eventuelle manglende innføringer av feriemerker, men at det neppe kunne avverge ethvert tap.

Utvalget vurderte videre om det burde innføres en garantiordning for feriegodtgjøringen, og fremmet forslag om opprettelse av et særskilt garantifond ved avsetninger fra Feriefondet, som skulle omfatte alle arbeidstakere som falt inn under ferieloven. Det ble forutsatt at et slikt garantifond ved sine utbetalinger skulle tre inn i arbeidstakerens krav mot arbeidsgiveren. Utvalget mente at det som vilkår for utbetaling fra fondet måtte kreves

enten at arbeidsgiverens bo er tatt under konkursbehandling (eventuelt insolvent dødsbo) eller at offentlig akkordforhandling er åpnet i hans bo, eller at arbeidstakeren godtgjør at han forgjeves har avkrevd arbeidsgiveren feriegodtgjøringen samt at det ved opplysninger som er framkommet under utleggs-, utpantnings- eller avsetningsforretning er sannsynlig at arbeidsgiverens midler er utilstrekkelige til å dekke hans gjeld.

Videre mente utvalget at det burde være et vilkår at arbeidstakeren har *«gjort det som etter omstendighetene vil være rimelig å kreve for å få feriegodtgjøringen utbetalt fra arbeidsgiveren, dog bør det ikke kreves at forliksklage er tatt ut»*. Med en slik garantiordning mente utvalget at plikten til å bruke ferieboekene kunne bortfalle, bortsett fra i de tilfellene hvor arbeidstaker fratrer i opptjeningsåret. Utvalget antok at det var et udisponert overskudd i Feriefondet (som utstedte feriemerkene) som kunne benyttes som startkapital for garantiordningen, og at den senere skulle opprettholdes ved årlige tilskudd fra Feriefondet.

Ferielovutvalgets forslag om å opprette et garantifond ble imidlertid ikke fulgt opp videre. I lovproposisjonen¹⁰ som fulgte opp utvalgets innstilling, viste Kommunal- og administrasjonsdepartementet til følgende:

Ordningen med et garantifond kan ikke fastlegges før det er på det rene at det i Feriefondet ligger et udisponert overskott som vil være tilstrekkelig til startkapital. Departementet har derfor heller ikke tatt stilling til om det bør opprettes et garantifond. Det må da også la utestå det forslag om å innskrenke plikten til bruk av ferieboekene som henger sammen med forslaget om det nevnte garantifond. Departementet tar sikte på å komme tilbake til disse spørsmål når feriefondets mulige overskott er bragt på det rene.

¹⁰ Ot.prp. nr. 66 (1958) Om lov om endringer i lov om ferie av 14. november 1947.

3.3.4 Prøveordning med en erstatningsordning

Høsten 1960 hadde man fått en oversikt over de midlene som stod til Feriefondets rådighet. Etter forslag fra Kommunal- og administrasjonsdepartementet bevilget fondet et beløp til et forsøk med en erstatningsordning som trådte i kraft våren 1961.¹¹ Det var fire vilkår for å få erstatning etter denne prøveordningen:

- Feriegodtgjøringen måtte være opptjent i det siste opptjeningsår,
- tapet måtte være oppstått fordi arbeidsgiver ikke kunne betale,
- kravet på feriepenger måtte være anerkjent som en prioritert fordring i arbeidsgiverens konkursbo. Utenfor konkurs måtte kravet være tilfredsstillende legitimert, og
- søkeren måtte overføre sitt krav i arbeidsgiverens konkursbo til Feriefondet.

I forbindelse med tariffrevisjonen i 1963 ble Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge enige om å nedsette et utvalg som skulle utrede og legge frem forslag til en varig erstatningsordning. Dette utvalget fremmet sin innstilling i 1963, og foreslo der at retten til erstatning burde lovfestes og finansieres ved en økning av arbeidsgivernes andel av avgiften til Feriefondet. Utvalget foreslo videre at vilkårene for å få erstatning skulle være de samme som for prøveordningen.

3.3.5 Lovrevisjonen i 1964

I 1963 ble det på nytt satt ned et utvalg¹² som i første rekke skulle foreslå hvordan en reform med fire ukers årlig ferie kunne gjennomføres. I tillegg skulle utvalget vurdere spørsmålet om å lovfeste en garantiordning for arbeidstakere som taper feriepenger på grunn av arbeidsgivers insolvens, og i den sammenheng se nærmere på ferielovens system med ferie bøker og feriemerker, jf. Innstilling om Gjennomføringen av 4 ukers ferien m.v. fra Ferielovutvalget av 1963, side 2.

Ferielovutvalget fra 1963 viste til det som hadde fremkommet i forbindelse med arbeidet med lovrevisjonen i 1953, nemlig at en stor andel av arbeidstakerne ikke hadde den sikkerheten for sin feriegodtgjøring som ferieboksystemet var ment å gi dem, og at mange helt eller delvis tapte sin feriegodtgjøring på grunn av manglende betalingsevne hos arbeidsgiver. Videre ga Ferielovutvalget sin tilslutning til forslaget fra Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge om å lovfeste en erstatningsordning for feriegodtgjøringen.

Ferielovutvalget viste også til forslaget fra Ferielovutvalget fra 1953 om en innskrenkning av plikten til å bruke ferie bøker dersom man fikk på plass en erstatnings-/garantiordning. Ferielovutvalget fra 1963 foreslo at plikten til å bruke ferie bøker i løpende arbeidsforhold bare skulle beholdes i byggfagene. Utvalget viste i den sammenheng til at *«[f]erie bøker var i bruk i disse fagene på avtalemessig grunnlag allerede før ferieloven av 1947. Arbeidet i disse fag foregår under så vidt mangeartede forhold at det antas å være et særlig behov for gjennom ferieboksystemet å sikre seg at feriepengene virkelig er til stede»*.

Forslaget fra Ferielovutvalget av 1963 ble fulgt opp i Ot.prp. nr. 40 (1963–64). Departementet pekte her på at erfaringene fra prøveordningen som ble iverksatt i 1961 viste at det var behov for en erstatningsordning for feriegodtgjøring og at

¹¹ Jf. Innstilling om Gjennomføringen av 4 ukers ferien m.v. fra Ferielovutvalget av 1963.

¹² Ved kongelig resolusjon 25. oktober 1963.

«[o]rdningen har vist seg å fungere tilfredsstillende uten særlige problemer med saksbehandlingen». Departementet sluttet seg derfor til Ferielovutvalgets forslag om å lovfeste prøveordningen med erstatning for feriegodtgjøring og om å oppheve plikten til å bruke ferie bøker, med unntak av for byggfagene.

3.3.6 Senere endringer

1. januar 1974 ble det etablert en statlig garantiordning for lønnskrav, som sikret arbeidstakernes krav på lønn og annet arbeidsvederlag som ikke kunne dekkes på grunn av manglende betalingsevne hos arbeidsgiveren.¹³ Denne garantiordningen dekket utestående krav i den utstrekning de hadde fortrinnsrett etter prioritetsloven av 1963, og omfattet alle tilfeller av manglende betalingsevne hos arbeidsgiveren. Den var med andre ord ikke begrenset til de tilfellene hvor arbeidsgiverens bo var tatt under konkursbehandling. Erstatningsordningen for feriegodtgjøring, jf. kapittel 3.3.5, ble overført til den nye, generelle garantiordningen.¹⁴

I 1976 ble påbudet om bruk av ferie bøker for byggfagene opphevet. Det innebar at arbeidstakerne i også denne næringen som sluttet i virksomheten før ferien fikk sine feriepenger utbetalt i forbindelse med fratreden.

Fra 1. juni 1992 ble lønnsgarantiloven endret, slik at det var et vilkår for lønnsgarantidekning at det var åpnet konkurs i arbeidsgivers virksomhet.¹⁵ Endringen ble begrunnet med at den ville gi «vesentlig bedre kontrollmuligheter ved at flere virksomheter avvikles gjennom konkursbehandling. Dette vil bidra til å hindre misbruk og avsløre økonomisk kriminalitet».¹⁶

¹³ Lov 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v.

¹⁴ Ot.prp. nr. 67 (1972–1973).

¹⁵ Lov 10. april 1992 nr. 42 om endringer i lønnsgarantiloven, konkursloven og dekningsloven.

¹⁶ Ot.prp. nr. 27 (1991–1992).

4 Kunnskapsbeskrivelse – forskningsrapport

4.1 Innledning

Det følger av mandatet til utvalget at rapporten skal belyse hvordan virksomhetene organiserer og planlegger sine feriepengeutbetalinger. Videre skal det belyses i hvilket omfang ansatte eventuelt ikke får utbetalt opptjente feriepenger og hva som er årsakene til dette, herunder effekten av utbruddet av covid-19.

Fafo har, i samarbeid med Samfunnsøkonomisk analyse, på oppdrag for Arbeids- og sosialdepartementet, sett på virksomhetenes håndtering og utbetaling av feriepenger. Det er lite eksisterende forskningsbasert kunnskap på feltet. Det finnes ikke tidligere forskning knyttet til feriepenger, utbetaling av feriepenger og hvor godt sikret arbeidstakeres feriepenger er, og kunnskapsbehovet er derfor stort.

Hensikten med datainnsamlingen og analysene Fafo har gjennomført har vært å skaffe kunnskap om hvordan feriepengene håndteres og organiseres i virksomhetene. Prosjektet har videre sett på hvordan utbetalingen praktiseres til vanlig samt hvordan det har vært håndtert i krisetid som under covid-19-pandemien. En viktig del av undersøkelsen har bestått i å kartlegge virksomhetenes bekymring knyttet til utbetaling av feriepenger, spesielt i usikre tider.

Følgende problemstillinger har vært belyst:

- Følger utbetaling av feriepenger ferielovens regler eller er det andre avtalte ordninger?
- Utbetales for eksempel feriepengene samlet eller når ferien avvikes?
- Bli det foretatt avsetninger for feriepenger og hvordan blir dette i så fall gjort?
- Har virksomhetene andre ordninger for å sikre at feriepengene kan utbetales i tide, og hvilke ordninger er det i så fall?
- Er det tilfeller hvor feriepenger ikke har blitt utbetalt i tide, hvilket omfang har dette og hva er i så fall årsakene til dette?
- Har det vært særlige utfordringer knyttet til covid-19-situasjonen, og hvordan ble det eventuelt løst?
- Hvordan håndterer virksomhetene en situasjon hvor det er vanskelig å utbetale feriepenger?

4.2 Nærmere om metode og gjennomføring

Fafo har innhentet og analysert både kvantitativ og kvalitativ data, men det er spørreundersøkelser som har dannet hovedgrunnlaget for analysen. Undersøkelsen har vært begrenset til privat sektor. Rapporten er basert på data innhentet fra fire ulike kilder:

- kvalitative intervjuer med partene i arbeidslivet
- strukturerte telefonintervjuer blant regnskapsbyråer
- tverrsnittsundersøkelse av virksomheter (Bedriftsomnibus)
- LOs tillitsvalgtpanel

Hoveddelen av datainnsamlingen har bestått av strukturerte intervjuer, det vil si intervjuer som følger en standardisert intervjuomal, sammen med en telefonbasert tverrsnittsundersøkelse til virksomheter. De strukturerte telefonintervjuene er gjennomført med regnskapsførere og daglige ledere i regnskapsbyråer. Disse har i hovedsak svart med tanke på deres regnskapskunder, og dataene gir derfor godt innsyn i hvordan feriepengeutbetalingene håndteres knyttet til regnskap, inkludert lønnskjøringer, ulike praksis for feriepengeutbetaling og ulike regnskapsmessige tiltak for å sikre feriepengeutbetaling. Regnskapsførerne er valgt ut basert på kjennetegn ved regnskapsbyråene selv, og noen utvalgte kjennetegn ved de virksomhetene de primært fører regnskap for. Dette bidrar til at datainnsamlingen favner et stort antall virksomheter med ulike kjennetegn, men det er likevel viktig å understreke at denne dataen kun omhandler virksomheter som har valgt å bruke eksterne regnskapsførere siden dette ikke er noen lovfestet plikt. Det er derfor vanskelig å bruke denne dataen til å si noe helt konkret om omfanget av eventuelle problemer med feriepengeutbetaling, men den kan brukes til å gi en mer generell oversikt.

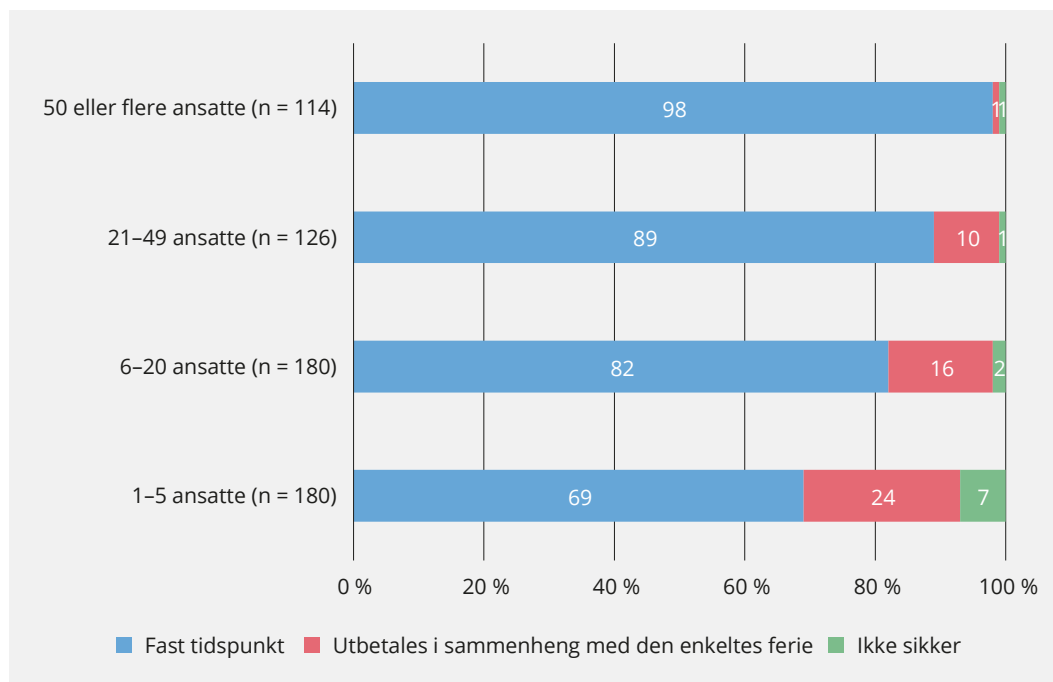
Som et tiltak for å treffe en større bredde blant virksomheter, har Fafo også samlet inn data gjennom en tverrsnittsundersøkelse til virksomheter (Bedriftsomnibus). Denne dataen er mer egnet for å si noe om omfanget av virksomhetenes problemer og løsninger på feriepengeutbetalinger. Det er i tillegg stilt spørsmål om feriepengeutbetaling og bekymringer knyttet til dette i Fafo sin spørreundersøkelse blant LOs tillitsvalgte.

Treffsikkerheten i datainnsamlingen øker gjennom at det er innhentet data fra ulike kilder. Samtidig er dataen i hovedsak basert på spørreundersøkelser og strukturerte intervju, noe som gir mindre muligheter for utdypende spørsmål. Dette innebærer at det ikke er innhentet data knyttet til virksomhetenes vurdering av feriepengeutbetaling.

4.3 Utbetaling og avsetting av feriepenger

Ferieloven angir når og hvordan feriepengene skal utbetales, samtidig som den åpner for at reglene kan fravikes gjennom tariffavtaler. Fafo har undersøkt hvordan og når feriepengene blir utbetalt og hvorvidt virksomhetene foretar avsetning for feriepenger. Funnene i undersøkelsen peker på at det i hovedsak er en fastsatt dato for utbetaling av feriepenger i virksomhetene, og at avsetning av feriepenger kostnadsføres det året de opptjenes, i henhold til god regnskapsskikk. Disse funnene bekreftes både av intervjuer med regnskapsførere og av bedriftsundersøkelsen.

Den faste datoen for utbetaling av feriepenger er i hovedsak i juni for de fleste virksomhetene, men noen virksomheter har fast utbetalingsdato også i juli. For spesielle tilfeller, for eksempel for timeansatte og utenlandske arbeidstakere, blir det gjort noen unntak fra de faste feriepengeutbetalingene. Feriepengene betales som regel ut samlet til alle de ansatte. Et mindre antall virksomheter forteller at de betaler feriepenger i sammenheng med den enkelte ansattes ferie. Antall virksomheter som velger denne løsningen øker i takt med minskende størrelse på antall ansatte i virksomheten. I virksomheter med mellom en og fem ansatte oppgir 24 prosent at de betaler ut lønn i sammenheng med den enkeltes ferie, mens kun 1 prosent svarer det samme i virksomheter med 50 eller flere ansatte. Faste felles utbetalings-tidspunkt er likevel det vanligste.



Figur 4.1 Utbetales feriepenger på et fast tidspunkt eller utbetales de i sammenheng med når den enkelte ansatte starter ferien. Bedrifter i privat sektor (n = 600).

Kilde: Fafo-rapport 2021:27

Fafo finner at avsetninger til feriepenger i stor grad gjøres i henhold til god regnskapskikk, noe som vil si at feriepengene kostnadsføres det året de opparbeides og står som gjeldspost i balansen. Feriepengene føres så mot balanse ved utbetaling. I bedriftsundersøkelsen oppgir i underkant en av fire virksomheter at de avsetter kostnadene til feriepenger på egen bankkonto, og det er ingen vesentlige forskjeller etter bedriftsstørrelse. Den separate kontoen er kontrollert av virksomheten og er ikke båndlagt. Regnskapsførerene opplyser at dette gjelder et mindretall av bedriftene, selv om antallet er noe høyere i bedriftsundersøkelsen enn i intervjuene med regnskapsførerene.

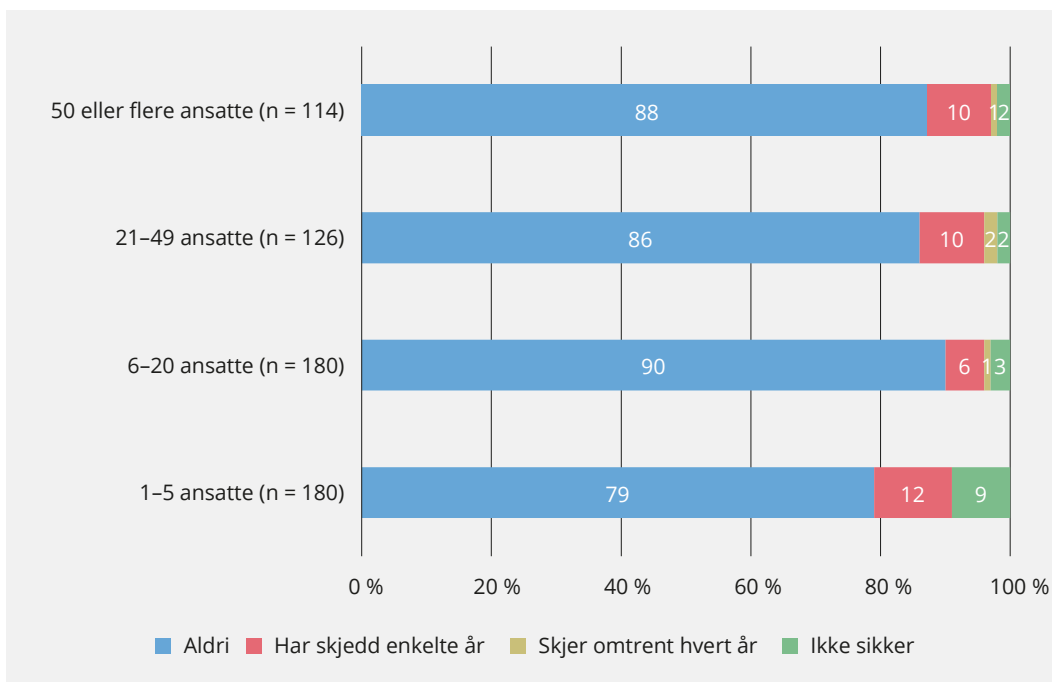
Jevnt over er altså utbetaling og avsetting av feriepenger godt organisert med fast utbetalingsdato, og i henhold til god regnskapskikk.

4.4 Bekymring for og utfordringer med å utbetale feriepenger til rett tid

NHOs medlemsundersøkelse fra april 2020, hvor 11 prosent av de spurte virksomhetene oppga at de kunne få problemer med å betale ut feriepenger våren 2020, aktualiserte problemstillingen knyttet til hvor godt sikret arbeidstakers feriepenger er når virksomheten opplever en usikker økonomisk situasjon. Fafo har derfor sett på hvor vanlig det er at virksomheter har hatt problemer med å utbetale feriepenger. Formålet har vært å skaffe et kunnskapsgrunnlag knyttet til bekymring for og omfanget av problemer med utbetaling av feriepenger, både generelt og i forbindelse med koronapandemien spesielt.

Fafos tverrsnittundersøkelse til bedrifter finner at det generelt har vært noen virksomheter som har vært bekymret for hvorvidt de kunne betale ut feriepenger


tidligere, og at denne bekymringen har økt under pandemien. Det var spesielt i 2020 at virksomhetenes bekymring økte, noe Fafo mener har sammenheng med at virksomhetene var usikre på hvordan de ville bli påvirket av pandemien. For 2020 fortalte i underkant 9 prosent av de minste virksomhetene, og 11 prosent av de største, at de hadde vært ganske bekymret. Det er likevel en svært liten del, mellom 2 og 4 prosent, som har omtalt seg selv som svært bekymret. For 2021 gikk antall virksomheter som var ganske bekymret ned til 6 prosent i de minste virksomhetene, og ned til 3 prosent i de største. Bekymringen har jevnt over vært noe større hos virksomhetene med under fem millioner i årlig omsetning. Funnene fra undersøkelsen blant LOs tillitsvalgte samsvarer med funnene fra bedriftsundersøkelsen, ved at det er få som vanligvis har vært bekymret, men at bekymringen har vært noe større under pandemien. Det var også de minste virksomhetene, med én til fem ansatte, som oftest har vært bekymret for å klare å utbetale feriepengene i årene før pandemien. Blant virksomhetene med flere ansatte, er det mellom 86 og 90 prosent som svarer at de aldri har vært bekymret for å klare å utbetale feriepengene de siste fem årene før pandemien.



Figur 4.2 Om du nå tenker på de siste 5 årene før pandemien, har det vært situasjoner der dere har vært bekymret for om dere skulle klare å utbetale feriepengene i tide?

Kilde: Fafo-rapport 2021:27

På tross av økt bekymring under pandemien, er det få regnskapsførere som forteller om virksomheter som faktisk har hatt problemer med å betale ut feriepengene. Ifølge Fafo har de fleste regnskapsførerne ikke opplevd tilfeller der enkelte virksomheter har hatt utfordringer med å utbetale feriepengene i tide i perioden før 2020. Hele 45 av 67 intervjuede regnskapsførere fortalte at de ikke hadde opplevd noen tilfeller før 2020. For året 2020 var det 43 av regnskapsførerne som ikke opplevde utfordringer med å betale ut feriepengene for sine kunder, mens tallet var økt til 48 i 2021. Flere av regnskapsførerne oppgir at det er dårlig økonomistyring som forklarer utfordringene virksomhetene møter, men også spesifikke utfordringer i kultur- og reiselivsbransjen trekkes frem som en årsak hos noen.



I sin rapport konkluderer Fafo derfor med at utfordringene med feriepengeutbetaling stort sett har begrenset seg til å være en bekymring blant virksomhetene og at disse i stor grad har løst seg uten at det har ført til at feriepengene ikke har blitt utbetalt. Ifølge regnskapsførerene er lønn og feriepenge generelt høyt prioritert i virksomhetene, med unntak for de virksomhetene som er i en ren konkurssituasjon. Regnskapsførerene fortalte at virksomhetene løser problemer knyttet til feriepengeutbetaling blant annet gjennom å omdisponere likvide midler, for eksempel gjennom å utsette betaling til leverandører, innhente utestående betalinger fra kunder eller ved at eierne skyter inn nye midler. Virksomhetene som var bekymret for feriepengeutbetalingen i 2020, fortalte at de løste problemet gjennom permitteringer, oppsigelser eller bemanningsreduksjoner eller gjennom å redusere eller utsette andre kostnader. Noen virksomheter økte også likviditeten gjennom bankkreditt. Regnskapsførerene fortalte at det iverksettes tiltak som gjør det mulig å utbetale feriepengene, ellers blir virksomhetene slått konkurs. Overordnet er omfanget av problemer med utbetaling av feriepenge lite, men det økte noe i forbindelse med pandemien.





Utvalgets vurderinger og forslag



5 Utvalgets vurderinger av faktagrunnlaget og forslag til mulige sikringsordninger

5.1 Innledning

I dette kapitlet legger *utvalget* frem sine vurderinger av faktagrunnlaget, i hovedsak basert på Fafos rapport «Utbetaling av feriepengene». *Utvalget* vurderer eventuelle behov for sikring av rettidig utbetaling av feriepengene og skisserer ulike mulige formelle sikringsordninger. Disse vil bedre sikringen, men vil legge byrder på virksomhetene. *Utvalget* konkluderer med noen anbefalte tiltak.

5.2 Vurdering av faktagrunnlaget

Det å ha kunnskap om omfanget av problemer og utfordringer med utbetaling av feriepengene er en viktig forutsetning for å vurdere om, og i så fall hvilke tiltak for bedre sikring som kan være aktuelle. *Utvalget* merker seg at det ikke foreligger noe forskning eller større kartlegginger av dette fra tidligere. Dette var bakgrunnen for at Fafo ble gitt i oppdrag å gjennomføre undersøkelsen som er omtalt ovenfor.

Utvalget mener rapporten fra Fafo gir et overordnet representativt inntrykk av situasjonen. Det er samtidig viktig å merke seg at rapporten ikke gir et detaljert bilde av alle sider ved feriepengehåndtering, og heller ikke fastslår nøyaktig hvor stort problemet med manglende sikring av feriepengene faktisk er eller har vært. Likevel finner *utvalget* at rapporten tegner et bilde av situasjonen som kan legges til grunn for å vurdere de problemstillinger som mandatet tar opp.

Fafo har brukt flere kilder i sin undersøkelse som alle peker i samme retning. Dette er med på å styrke de konklusjonene som fremkommer i rapporten. *Utvalget* oppfatter også at det overordnede bildet som tegnes i rapporten i all hovedsak stemmer overens med hovedorganisasjonenes inntrykk.

Utvalget merker seg i hovedsak følgende fra rapporten:

- Utbetaling av feriepengene skjer i stor grad samlet i juni.
- Feriepengene settes i liten grad av på en egen konto, men de kostnadsføres det året de opptjenes.
- Virksomhetenes og arbeidstakernes bekymring for utbetaling av feriepengene i tide er historisk sett liten, men det var en økning i forbindelse med pandemien.
- Svært få virksomheter har opplevd problemer med å utbetale feriepengene, og disse problemene har i stor grad blitt løst slik at feriepengene har blitt utbetalt, eventuelt noe forsinket.

Dagens lovgivning virker dermed i praksis å håndtere greit de fleste situasjoner med hensyn til opptjening og utbetaling av feriepengene.

Utvalget mener det er viktig å skille mellom bekymring for om virksomheten vil være i stand til å utbetale feriepengene til rett tid, situasjoner der utbetalingstidspunktet for



feriepengene er forskjøvet/forsinket og situasjoner der arbeidstakeren ikke har fått feriepengene utbetalt. Fafo trekker blant annet frem at «[i]ngen av regnskapsførerne svarte at de hadde erfaringer med tilfeller der feriepengene ikke har blitt utbetalt med unntak av i konkurssituasjoner».

Når det gjelder bekymringen for fremtidige utbetalinger merker *utvalget* seg at denne historisk sett er lav. Det fremgår av rapporten at det helt klart var en høyere bekymring våren 2020 i starten av pandemien. Dette var en periode hvor det generelt var stor usikkerhet knyttet til arbeidslivet og økonomiske fremtidsutsikter. Undersøkelsen viser også at denne bekymringen har vært mindre i 2021. *Utvalget* mener det ikke er grunnlag for noen generell antagelse om at virksomhetenes bekymring for feriepengeutbetalingen vil være adskilt fra generelle bekymringer for virksomhetens økonomi og likviditet.

Utvalget vil imidlertid bemerke at usikkerhet om fremtidige utbetalinger av feriepenge i seg selv kan være et problem også for arbeidstakerne. En forutsetning er selvfølgelig at denne bekymringen blir kjent for arbeidstakerne, noe som ikke alltid vil være tilfellet i en virksomhet med økonomiske utfordringer. Det vil være en belastning for arbeidstakerne å oppleve usikkerhet om de kan forvente at feriepengene vil bli utbetalt når de skal, men likevel slik at denne belastningen ikke kan sies å være særlig høyere enn ikke å motta lønn generelt. *Utvalget* vil imidlertid peke på at fravær av skattetrekk på feriepengeutbetalinger betyr at utbetalt beløp er større enn vanlig lønn. Usikkerhet knyttet til feriepenge kan blant annet påvirke i hvilken grad arbeidstaker tør å planlegge og påta seg økonomiske forpliktelser i forbindelse med planlagt ferie. *Utvalget* bemerker at også manglende utbetaling av lønn i forbindelse med andre årstider og ferieperioder enn sommerferien kan ha negativ betydning.

Når det gjelder faktiske utfordringer med å utbetale feriepenge i rett tid, merker *utvalget* seg at dette gjelder svært få tilfeller, uten at rapporten gir grunnlag for å tallfeste dette nærmere. Ifølge rapporten kan det tyde på at dette forekommer oftere i virksomheter med dårlig likviditet. Enkelte funn i rapporten kan tyde på at det forekommer problemer noe oftere i enkelte bransjer som kultur og reiseliv, men det kan ikke slås fast med noen særlig grad av sikkerhet. Funnene i rapporten er vanskelige å kvantifisere med sikkerhet fordi mislighold sjelden forekommer.

Videre merker *utvalget* seg at det fremkommer i rapporten fra Fafo at i de fleste tilfellene hvor det har oppstått utfordringer har disse blitt løst slik at arbeidstakerne har fått utbetalt feriepengene, om enn forsinket. Blant de løsningene som rapporten peker på er omdisponering av likvide midler, økt kassakreditt, utsettelse av andre betalingsforpliktelser, innhenting av mer kapital fra eiere og økt fokus på innhenting av utestående fordringer samt hel eller delvis utsettelse av utbetaling av feriepengene. I forbindelse med pandemien var også permittering et bidrag til å løse disse utfordringene.

Utvalget mener det er positivt at arbeidsgivere i en utfordrende situasjon prioriterer å utbetale lønn og feriepenge, slik det fremgår av rapporten. Fafo fremhever blant annet at virksomheter som var kommet i en situasjon med likviditetsutfordringer «i hovedsak prioriterte lønn og feriepenge med mindre man var i en konkurssituasjon». Det kan legges til grunn at det ikke er manglende betalingsvilje som er en trussel mot utbetaling av feriepenge, men snarere økonomiske og likviditetsmessige utfordringer hos virksomhetene. *Utvalget* vil likevel presisere at feriepenge er en opparbeidet rettighet som arbeidstakerne har. Det er derfor av avgjørende betydning at ferie-

penger utbetales til rett tid. *Utvalget* viser til at det er arbeidsgivers ansvar å sørge for dette. For sen utbetaling er et brudd på ferieloven og kan påføre arbeidstakerne store ulemper og et velferdsmessig tap. Arbeidsgivere som misligholder sine plikter etter ferieloven, herunder utbetaling av feriepengene, kan pålegges erstatningsansvar i medhold av ferieloven § 14. Arbeidsgiver vil som utgangspunkt måtte dekke arbeidstakers fulle økonomiske tap som har oppstått som følge av arbeidsgivers mislighold. I tillegg kan arbeidstakeren tilkjennes en rimelig erstatning for sitt velferdstap som følge av arbeidsgivers mislighold. *Utvalget* viser til at det i vurderingen av ytterligere tiltak derfor må tas hensyn til ferielovens allerede eksisterende sanksjonssystem. Bestemmelsen er en etterfølgende erstatningsregel, hvor arbeidstakeren må følge opp med arbeidsgiver dersom det oppstår et økonomisk krav. Den sikrer ikke i seg selv at feriepengene utbetales rettidig. En eventuell oppfølging kan være ressurskrevende og medføre ytterligere betalingsforsinkelse.

Utvalget merker seg også at regnskapsførere spesielt legger vekt på at de kan ha en viktig rolle når det gjelder hvordan virksomhetenes feriepengeforpliktelser kan følges opp, og at god økonomistyring er avgjørende for å unngå at det oppstår utfordringer med feriepengeutbetalingene. I dag er de fleste virksomheter i utgangspunktet pålagt å benytte en ekstern revisor. Dette vil være en etterskuddsvis kontroll, som kan bidra til at virksomheten har gode rutiner for korrekt behandling av feriepengene, og forpliktelsene som følger av dette. En revisjonsplikt vil derimot neppe bidra til at feriepengene utbetales til rett tid dersom virksomheten har økonomiske problemer. Det er ikke en tilsvarende plikt til å benytte seg av en ekstern regnskapsfører. *Utvalget* mener bruk av regnskapsførere, og den veiledning som virksomhetene derigjennom får tilgang til, vil kunne være til stor hjelp når det kommer til håndtering av feriepengeforpliktelsene. *Utvalget* mener likevel at plikt til å bruke regnskapsfører er et tiltak som faller utenfor utvalgets mandat å vurdere nærmere.

5.3 Vurdering av ulike muligheter for sikring av feriepengene

5.3.1 Innledning

Arbeidsmiljøloven § 14-15 om utbetaling av lønn og feriepengene viser til at utbetalingstiden for feriepengene reguleres av ferieloven. Bestemmelsen må ses i sammenheng med arbeidsmiljøloven § 2-1 om arbeidsgivers plikt til å sørge for at bestemmelsene gitt i eller i medhold av loven blir overholdt. I utvalgets mandat vises det til at det kan reises spørsmål ved om det er behov for tiltak som i større grad enn i dag sikrer rettidig utbetaling av arbeidstakernes opptjente feriepengene.

Problemstillingen med sikring av opptjente feriepengene ble aktualisert i forbindelse med utbruddet av covid-19 våren 2020, da enkelte arbeidsgiverorganisasjoner meldte om at noen virksomheter hadde likviditetsproblemer som igjen kunne føre til vansker med å utbetale feriepengene. *Utvalget* viser for øvrig til beskrivelsen i kapittel 4 og 5.2, hvor det fremkommer at det også i en normalsituasjon er noen virksomheter i enkelte bransjer i privat sektor som har likviditetsutfordringer som fører til at feriepengene ikke blir utbetalt på det tidspunktet de skal. Som påpekt av Fafo, knytter disse tilfellene seg til for sen utbetaling av feriepengene, og ikke manglende utbetaling som sådan.

Som det fremgår av Fafos rapport, er det kun en liten andel av virksomhetene i privat sektor som på et eller annet tidspunkt har hatt utfordringer med å utbetale feriepenger til rett tid. Selv om det fremstår som at det er få virksomheter som har hatt problemer med sine feriepengeutbetalinger, vil det likevel kunne være relativt mange arbeidstakere som blir rammet. *Utvalget* viser til at konsekvensene uansett kan være store for mange av de arbeidstakerne som opplever forsinket utbetaling av sine feriepenger. *Utvalget* viser samtidig til at ferieloven § 14 til en viss grad kan kompensere for noe av dette gjennom arbeidsgivers etterfølgende erstatningsansvar for økonomisk og velferdsmessig tap som følge av forsinket utbetaling av feriepenger.

I forbindelse med at spørsmålet om sikring av feriepenger kom opp våren 2020, ble det blant annet tatt til orde for at feriepengene skulle sikres gjennom en kontoordning, og det ble også fremmet et representantforslag om dette.¹⁷ Sikkerhet for feriepenger gjennom en bankgaranti ble også nevnt som mulig løsning.

Utvalget har foretatt en bred vurdering av mulige ordninger med sikte på å sikre rettidig utbetaling av feriepenger, herunder å beholde dagens ordning. *Utvalget* har vurdert de forslagene som er lansert (om en egen konto for feriepenger og bankgaranti), men har også vurdert andre løsninger og forhold av betydning for sikring av arbeidstakernes opptjente feriepenger.

5.3.2 Mulige sikringsordninger for feriepenger

Feriepenger har alltid blitt utbetalt i forbindelse med ferie, og dermed på et senere tidspunkt enn opptjening. Ferieloven fastsetter at feriepenger opptjenes i det foregående året før ferien, og skal utbetales i forbindelse med at feriefritiden tas ut eller når arbeidstaker slutter. Det betyr at arbeidsgiver løpende påtar seg en forpliktelse om utbetaling av feriepenger neste år. Ifølge god regnskapsskikk skal virksomhetene føre dette som en fordring. Kostnaden er påløpt.

Tidligere var det ulike ordninger for å sikre at arbeidstakerne fikk utbetalt feriepenger under sin feriefritid. *Utvalget* viser til den nærmere omtalen i kapittel 3 av utviklingen av opptjenings- og avsetningssystemet. Gjennom disse ordningene skulle man sørge for at arbeidstakerne selv ikke brukte opp feriepengene før ferien og beskytte mot tap på grunn av insolvens hos arbeidsgiver. Ved innføringen av den statlige garantiordningen for lønnskrav mv. i 1974 ble dette betraktet som en tilstrekkelig sikring mot arbeidsgivers insolvens, og de siste kravene om spesiell sikring av feriepenger ble opphevet i 1976. Ordningen med at feriepengene først utbetales til arbeidstaker når ferien skal tas eller når arbeidsforholdet opphører gjelder fremdeles.

Vurderingen av ulike mulige sikringsordninger må ses i sammenheng med den statlige lønnsgarantiordningen som gjelder ved arbeidsgivers konkurs. Feriepengene er sikret ved konkurs på samme måte som vanlig lønn. Sikring av feriepenger handler derfor i stor grad om sikkerhet for rettidig utbetaling.

Utvalget har vurdert flere formelle ordninger for sikring av feriepenger. De ulike ordningene har ulik grad av sikkerhet for at arbeidstaker faktisk får utbetalt feriepengene rettidig og de har ulike kostnader. Fordi det er arbeidsgiver som har fordringen og er i besittelse av kapitalen i påvente av utbetaling, er det i stor grad arbeidsgiver

¹⁷ Representantforslag 112 S (2019–2020).

som får disse økte kostnadene i første hånd. Økte kostnader for arbeidsgiver kan imidlertid påvirke resultatet og lønnsnivået til virksomheten, noe som igjen kan føre til et behov for rasjonalisering, for eksempel i form av kostnadskutt i andre ytelser fra arbeidsgiver. Hvordan kostnadene fordeles etter noe tid er ikke vurdert nærmere her.

Separat konto tilhørende arbeidsgiver

Med denne løsningen plasseres opptjente feriepengene på en separat båndlagt bankkonto i arbeidsgiver navn som det trekkes fra ved utbetaling. Dette innebærer at arbeidsgiver ikke kan benytte feriepengene til andre formål før de skal utbetales.

En slik båndlagt konto vil i utgangspunktet gi arbeidstakerne høy grad av sikkerhet for at feriepengene kan utbetales ved forfall. Sikringen forutsetter imidlertid at virksomheten både har penger å sette inn på den båndlagte feriepengekontoen og at den faktisk gjør det. Utfordringer med rettidig utbetaling av feriepengene er i all hovedsak knyttet til virksomheter som er i en krevende økonomisk situasjon og har likviditetsutfordringer. I slike situasjoner er det et spørsmål om hvilke fordringer som kan utsettes. Fordi feriepengene kommer til reell utbetaling frem i tid kan det være fristende å utsette avsetning på båndlagt konto. Også for ordningen med båndlagt konto for eksempel for skatt forekommer det manglende avsetninger. Skal en ordning med båndlagt konto gi reell forbedring i sikring i de relativt få virksomhetene hvor det oppstår usikkerhet om rettidig utbetaling, må det derfor være en kontrollordning på at virksomhetene rent faktisk avsetter feriepengene på en båndlagt konto.

Kostnadene ved denne ordningen er for det første at den binder kapital. Virksomhetene må ha annen finansiering tilgjengelig. Ifølge foreløpig nasjonalregnskap for 2020 er samlet utbetaling av lønn i Norge på 1 390 milliarder kroner, hvorav 924 milliarder er i «markedsrettet» virksomhet.¹⁸ Dette betyr at feriepengene er på om lag 149 milliarder kroner¹⁹ samlet og om lag 99 milliarder i privat sektor. Kostnaden for virksomhetene vil være differansen mellom alternativ finansiering og renten på den båndlagte feriepengekontoen. Denne differansen vil være størst for virksomheter i en utsatt posisjon. Slike virksomheter må betale en høyere rente for å få finansiering enn økonomisk solide virksomheter. Virksomheter der sannsynligheten er høyest for at det kan oppstå usikkerhet om feriepengeutbetaling ved dagens system får dermed den største kostnadsøkningen ved innføring av båndlagt bankkonto.

For det andre vil ordningen innebære administrative kostnader for virksomhetene fordi det blir et nytt krav i økonomistyringen og en ekstra bankkonto som må håndteres. Størrelsen på denne kostnaden vil avhenge av regelverk knyttet til ordningen og er vanskelig å anslå nærmere. Ifølge Spekter har Oslo Universitetssykehus HF, som har ca. 24 000 ansatte,²⁰ opplyst at en kontoordning, uavhengig av om den står i arbeidsgivers eller arbeidstakers navn, for dem vil innebære to nye årsverk å administrere.

¹⁸ «Markedsproduksjon inkluderer salg av produkter til økonomisk signifikante priser, produkter som brukes til naturalier, internleveranser mellom ulike virksomheter i et foretak, eller produkter som legges til lagerbeholdninger av ferdigvarer og produkter under arbeid. Økonomisk signifikante priser innebærer normalt at produksjonen selges til priser som over tid medfører at salgsinntektene overstiger produksjonskostnadene. Ikke-markedsrettet produksjon omfatter offentlig forvaltning, produksjon i ideelle organisasjoner og produksjon for eget bruk.»

Kilde: <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/begreper-i-nasjonalregnskapet>.

¹⁹ Det er lagt til grunn 1241 milliarder kroner i feriepengegrunnlag og en feriepengesats på 12 prosent.

²⁰ Tall fra 2020, se årsrapport <https://oslo-universitetssykehus.no/om-oss>.

Det er en rekke forhold som må avklares før en slik ordning kan innføres. Det må fastsettes når innbetaling skal gjennomføres. Et alternativ er at arbeidsgiver setter penger løpende inn på konto når feriepengene opptjenes, det vil si i forbindelse med lønnsutbetalingene. Det vil binde kapital relativt lenge fordi første innbetaling må gjennomføres i januar året forut for selve feriepengeutbetalingen. I gjennomsnitt vil midlene være båndlagt i om lag ett år fordi feriepengene vanligvis utbetales midt i året. Virksomhetene vil i gjennomsnitt ha båndlagt kapital som tilsvarer om lag 10 til 12 prosent av lønnsutbetalingene. Et annet alternativ er at innbetaling på båndlagt bankkonto må være gjennomført senest ved årsskiftet på slutten av opptjeningsåret. Da er alle lønnsutbetalinger gjennomført, og størrelsen på feriepengefordringen er kjent. Det vil båndlegge kapital i et halvt år og derfor være en rimeligere ordning. Det er også mulig med en senere innbetaling på kontoen. De ulike løsningene vil ha ulik kostnad, og kostnadene er mindre dess kortere tid feriepengene er bundet på den båndlagte kontoen.

Videre må det fastsettes ordninger for å kontrollere at virksomhetene setter av midler på den båndlagte kontoen i tråd med regelverket. For virksomheter som bruker regnskapsfører kan regnskapsføreren ha oppgaven med å påse dette. Men regnskapsfører har ikke i dag myndighet til å pålegge virksomhetene økonomiske disposisjoner, og mange virksomheter bruker ikke regnskapsfører. Tillitsvalgte i virksomheten eller den enkelte ansatte kan gis rett til innsyn i avsetningene på båndlagt bankkonto. Det kan imidlertid være krevende for de ansatte å kontrollere om avsetningene samsvarer med forpliktelsene, og disse vil uansett ikke kunne styre virksomhetens økonomiske disposisjoner.

Kontroll kan også tillegges et offentlig tilsynsorgan. Kontroll kan føres på ulike måter, for eksempel i form av innrapportering/dokumentasjon fra virksomhetene selv. Spørsmålet er imidlertid hvordan eventuelle avvik mv. skal håndteres, og på hvilken måte manglende innbetalinger skal forfølges. Det er uansett klart at dette vil innebære en administrativ kostnad for virksomhetene og for det offentlige.

Dersom det åpnes konkurs i virksomheten, vil feriepengene som står på kontoen ved konkursoåpningen inngå i bomassen og dermed ikke være beskyttet. Arbeidstakernes utestående feriepengekrav vil imidlertid være fortrinnsberettigede fordringer i boet, og vil også kunne dekkes over den statlige lønnsgarantien som, på visse vilkår, dekker arbeidstakers utestående krav på lønn og feriepengene ved konkurs hos arbeidsgiver, se omtale i kapittel 2.3.

En ordning som innebærer krav om avsetning av feriepengene på en egen konto må vurderes i lys av EØS-rettslige regler.

Separat bankkonto tilhørende arbeidstaker

Denne ordningen innebærer at det opprettes en egen konto for feriepengene som tilhører arbeidstaker (utenfor virksomheten), og som arbeidstaker får tilgang til når feriepengene forfaller til betaling.

Som for en båndlagt konto i arbeidsgivers navn, vil en konto i arbeidstakers navn i utgangspunktet gi en høy grad av sikring ved at feriepengene er i behold når de skal utbetales. Men på samme måte som ved en konto tilhørende arbeidsgiver, forutsetter det at virksomheten faktisk setter inn feriepengene på kontoen når den skal. Dette vil implisitt kunne gi en bedre sikring fordi disposisjonen til hver enkelt arbeidstaker

blir gjennomført ved innsetting på bankkonto. Men heller ikke ved denne ordningen vil det være opp til andre enn virksomheten selv å gjennomføre denne disposisjonen.

De økonomiske kostnadene ved denne ordningen er knyttet til båndlagt kapital på samme måte som for ordningen med egen feriepengekonto i arbeidsgivers navn. Det innebærer at virksomhetene må ha en annen finansiering tilgjengelig, og kostnaden ved dette vil være differansen mellom den alternative finansieringen og renten på feriepengekontoen.

De administrative kostnadene vil imidlertid være større fordi det må opprettes og forvaltes eksterne, separate bankkontoer for hver enkelt arbeidstaker i virksomheten istedenfor én egen konto for feriepenge. I den sammenheng er det også sentralt hvordan utbetalingen av feriepenge skal foregå. Selv om det er arbeidstaker som etter denne løsningen er innehaver av kontoen, kan det likevel ikke gis full disposisjonsrett slik som for en lønnskonto. En slik «fri» adgang kan føre til at feriepengene ikke er i behold når ferien skal tas, og er i strid med gjeldende regelverk. Tilgangen til feriepengene må derfor gis i tilknytning til avvikling av ferie, avtalt oppgjørstidspunkt eller når arbeidsforholdet opphører. Denne disposisjonsretten må videre kun omfatte den delen av feriepengene som relaterer seg til ferien som skal avvikles eller det beløpet det felles oppgjøret gjelder. Det er usikkert hvordan dette kan håndteres i praksis, men det er nærliggende at utbetaling og mulighet for uttak er betinget av at det foreligger en form for godkjenning fra arbeidsgiver. Dette vil særlig innebære mye administrasjon dersom virksomheten følger ferielovens system, hvor feriepengene skal utbetales når ferien faktisk avvikles og ikke i ett samlet oppgjør. Spesielt for virksomheter som i relativt stor grad er basert på time- og sesongarbeid og kortvarige arbeidsforhold, kan en ordning med konto i arbeidstakers navn bli krevende og innebære relativt store administrative kostnader.

Også for en slik ordning må innbetalingstidspunktet for feriepengene fastsettes. En jevnlig/månedlig innbetaling vil på den ene siden redusere risikoen for at arbeidsgiver over lengre tid kan unnlate å sette inn feriepenge uten at det blir oppdaget, og dermed også bidra til å redusere tapsomfanget. På den annen side vil de administrative kostnadene ved å sette inn feriepenge jevnlig/månedlig på en egen konto tilhørende hver enkelt arbeidstaker være store. Tidspunkt for innbetaling har også betydning for den økonomiske kostnaden, jf. omtalen i forrige punkt. Når det gjelder muligheten for kontroll, vil en kontoordning i arbeidstakers navn gjøre det lettere å kontrollere at feriepenge er satt inn når de skal, i og med at arbeidstaker selv vil være kontoinnehaver og dermed ha innsyn i alle innskudd på kontoen til enhver tid. Ved slikt innsyn er det liten grunn til at det offentlige skal bidra i kontrollen av om ordningen gjennomføres i tråd med regelverket. Dette vil også gjøre det enklere for arbeidstaker raskt å agere dersom feriepengene ikke blir satt inn når de skal.

I tillegg må det avklares hvem som skal ha renteinntektene av feriepengene. Med dagens ordning tilfaller rentene på feriepenge arbeidsgiver. Dersom dette fortsatt skal legges til grunn må det i så fall gjøres et fradrag i den totale feriepengeinnbetalingen tilsvarende opptjent rente i den aktuelle perioden. Dette vil innebære en økt administrativ kostnad. Dersom renteinntektene isteden skal tilfalle arbeidstaker vil det innebære en omlegging av dagens ordning, som gir økte utbetalinger til arbeidstakerne og et tilsvarende tap for arbeidsgiverne. Ifølge Spekter, har for eksempel Oslo universitetssykehus HF beregnet at det i 2020, med lave renter, ble opptjent 5 000 000 kroner i renteinntekter for virksomheten.



Med denne ordningen vil den delen av feriepengene som er satt inn på arbeidstakers feriepengekonto ikke lenger være en del av virksomhetens aktiva. Det vil i utgangspunktet bety at feriepengene ikke er en del av bomassen, og at de fullt ut er beskyttet ved en eventuell konkurs hos arbeidsgiver. Dette vil i så fall kunne føre til at lønnsgarantien i mindre utstrekning enn i dag må dekke utestående feriepengekrav ved arbeidsgivers konkurs.

Bankgaranti for utbetaling av feriepenger

Ved denne ordningen garanterer banken for at feriepengene skal utbetales rettidig, og virksomheten betaler en premie til banken for å få denne garantien. Dette er en løsning som i dag benyttes for eksempel for skattetrekk. Virksomheter som ikke har en egen skattetrekkkonto, slik de i utgangspunktet er forpliktet til å ha, kan isteden ha en bankgaranti som dekker skattetrekket.

En bankgaranti vil gi arbeidstakerne høy grad av sikring for rettidig utbetaling av feriepengene, og antagelig også en bedre sikring enn at midler er avsatt på båndlagt bankkonto. Det er sannsynligvis enklere å kontrollere at en garanti foreligger enn det er å kontrollere avsetninger på båndlagte kontoer, i hvert fall dersom kontoen står i arbeidsgivers navn.

Kostnaden ved denne ordningen er premien som virksomheten må betale banken. Virksomheten sikrer feriepengeutbetalingen ved å inngå en form for forsikringsordning. Størrelsen på premien vil avhenge av risikoen for mislighold fra virksomhetens side. Risikoen vil variere mellom virksomheter, og det er et spørsmål om innføring av en garantiordning vil føre til at forsikringspremien dermed vil variere avhengig av virksomhetens soliditet. Det vil være insentiver for banken for at premien varierer mellom virksomheter, på samme måte som at renten på lån avhenger av sikkerhet for tilbakebetaling. Ved variasjon i premien vil kostnaden bli størst for virksomheter som er i en utsatt posisjon, på samme måte som for ordningene over. Virksomheter der sannsynligheten er høyest for at det kan oppstå usikkerhet om feriepengeutbetaling ved dagens system får sannsynligvis den største kostnadsøkningen ved innføring av krav om garanti. Uten variasjon i premien mellom virksomheter vil banken fastsette en premie basert på gjennomsnittlig risiko for mislighold hos alle virksomheter som er kunder i banken. Det innebærer at økonomisk solide virksomheter implisitt må bidra til å finansiere risikoen i mindre solide virksomheter. Særlig for små og for nystartede virksomheter kan det være vanskelig å få stilt en garanti. For disse virksomhetene er det ofte knapphet på kreditt og et ekstra krav til garantier kan øke denne knappheten.

Basert på dette er det krevende å anslå kostnaden ved en bankgaranti. *Utvalget* anslår at en premie på om lag én prosent av beløpet som skal sikres kan virke rimelig. Det vil i så fall bety en økt kostnad for norsk økonomi på opp mot en milliard kroner, sammenlignet med i dag. I tillegg vil det bli administrative kostnader for virksomhetene.

Det er imidlertid flere forhold som må avklares også ved en ordning med bankgaranti. For det første må det avklares når en garanti må foreligge. Det kan være et krav for å kunne ansette arbeidstakere med rett til feriepenger, og dermed inngå som et krav ved etablering av virksomhet, eller det kan være et krav som kommer på et senere tidspunkt. Det er også her mulig å se på hvor mye av feriepengene garantien skal dekke, for eksempel om alle opptjente feriepenger til enhver tid skal

være dekket eller om det er tilstrekkelig med delvis dekning. Dette kan ha betydning for kostnaden, men vil på den annen side gi mindre sikkerhet for arbeidstakerne. Det kan også være virksomheter det er naturlig at blir fritatt fra ordningen. For det andre må det avklares hvem som skal godkjenne en garanti og kontrollere at en garanti foreligger. For det tredje må det avklares hvordan utbetaling skal foregå ved mislighold. Banken blir da ansvarlig for at alle arbeidstakere får rettidig utbetalt riktig feriepengebeløp. Utbetaling ved mislighold kan bli forsinket når det er mange arbeidstakere med beløpsmessig ulike feriepengekrav.

Selvstendig feriepengeordning med innbetaling fra virksomhetene

Det kan etableres et eget organ som administrerer en ordning der virksomheter innbetaler feriepenge de er forpliktet til og hvor organet betaler ut til arbeidstakerne. Dette kan være et offentlig organ, alternativt et organ som partene i arbeidslivet selv er ansvarlig for.

Denne ordningen vil på samme måte som bankgaranti gi full sikkerhet for utbetaling av feriepenge så fremt virksomheten følger regelverket og informerer feriepengeorganet om sine feriepengeforpliktelser. Feriepengeorganet utbetaler feriepenge uavhengig av om virksomheten faktisk har innbetalt sine feriepengeforpliktelser eller ikke. Ved mangel på innbetaling vil det håndteres som mislighold av økonomiske forpliktelser og bli et forhold mellom feriepengeorganet og den enkelte virksomheten. Usikkerheten for utbetaling av feriepenge vil være knyttet til om alle virksomhetene har gitt riktig informasjon om hvem som skal ha feriepenge, og hvilket beløp. En slik ordning har paralleller til den gamle feriemerkeordningen presentert i kapittel 3 og den danske ordningen presentert i kapittel 2.8.2.

En selvstendig feriepengeordning vil båndlegge kapital på samme måte som for ordningene med bankkonto i arbeidsgivers eller arbeidstakers navn. Arbeidsgiver må betale inn feriepengeforpliktelsene på forhånd. Det vil innebære en administrativ kostnad for virksomhetene å beregne og overføre pengene til feriepengeorganet. Videre vil det være administrative kostnader ved selve driften av et slikt organ enten for virksomhetene eller det offentlige, eventuelt delt mellom disse, avhengig av hvem som skal være ansvarlig. Innbetalinger skal kontrolleres, og det skal gjennomføres rettidige utbetalinger til alle arbeidstakerne omfattet av ordningen. Spesielt for feriepenge knyttet til kortvarige arbeidsforhold kan dette bli forholdsmessig store kostnader.

Også her er det et spørsmål knyttet til renteinntektene av feriepengene. De kan enten komme til fradrag i feriepengeinnbetalingene, eller de kan benyttes til å drifte ordningen.

Som for båndlagt bankkonto i arbeidsgivers eller arbeidstakers navn må det fastsettes når innbetaling skal gjennomføres. Hvorvidt dette skal skje løpende eller med lengre mellomrom vil ha betydning for hvor mye kapital som båndlegges. Full informasjon om lønn i opptjeningsåret for alle arbeidstakere må gis til feriepengeorganet slik at innbetalingene og utbetalingene blir riktige. Dette vil kreve kontrollsystemer.

Statlig garanti for feriepenge

Denne løsningen går ut på at dersom virksomheten ikke utbetaler feriepenge, så utbetales feriepengene isteden av staten. En statlig garanti vil gi høy grad av sikker-



het for at arbeidstakerne får utbetalt opptjente feriepenger. Den vil imidlertid ikke kunne gi rettidig utbetaling av feriepenger. Det er først når feriepengene ikke har blitt utbetalt at arbeidstaker vil kunne fremme krav overfor den statlige garantien. Uansett hvordan en slik garantiordning innrettes, vil det måtte påregnes en viss saksbehandlingstid fra et krav er fremmet og til det er utbetalt.

Det må tas stilling til hvilke vilkår som skal gjelde for at en slik garanti skal utløses. Skal det være nok at feriepengene ikke er utbetalt ved forfall, uavhengig av årsak, eller skal det være en presumpsjon for insolvens hos arbeidsgiver? Det siste reiser et spørsmål om grensedragningen og forholdet til lønnsgarantiordningen.

Videre er det et spørsmål hva slags dokumentasjon som skal kunne kreves for å få utbetalt feriepenger gjennom en slik garantiordning. Omfattende krav vil kunne føre til at det tar tid for arbeidstaker å fremskaffe nødvendig dokumentasjon, og dermed at det tar lengre tid før feriepengene blir utbetalt. For at feriepengene skal utbetales så raskt som mulig etter forfall må også behandlingen av kravet skje raskt. Kravene til saksbehandlingen må imidlertid ses i lys av forvaltningsrettslige prinsipper, og også hvordan disse sakene skal prioriteres i forhold til andre offentlige ytelser. Med en garantiordning som dette vil imidlertid arbeidstaker slippe å slå arbeidsgiver konkurs, noe som vil føre til en raskere utbetaling enn over lønnsgarantien, hvor konkursprosessen går forut for, og kommer i tillegg til, saksbehandlingstiden av selve kravet.

Hvis manglende utbetaling i seg selv utløser garantien, vil det i realiteten være en overføring av ansvaret for feriepengene fra arbeidsgiver til staten. Dette kan innebære en viss «misbruksfare» ved at enkelte virksomheter i mindre grad tar ansvar for disse forpliktelsene hvis staten uansett tar regningen. Det må derfor etableres klare regler for oppgjøret mellom staten og den berørte virksomheten, slik det er for andre forhold knyttet til manglende betalingsevne.

For virksomhetene vil en slik ordning ikke ha noen økonomisk kostnad. Det er bare de virksomhetene som ikke har utbetalt feriepenger til rett tid som må tilbakebetale det som har blitt utbetalt av garantien. Dette er imidlertid ikke en tilleggs kostnad, men en forpliktelse som virksomhetene allerede har.

Avhengig av innretning og i hvilken grad feriepenger blir tilbakebetalt fra virksomhetene, vil en slik løsning kunne medføre økonomiske kostnader for det offentlige. Den vil også ha en ikke uvesentlig administrativ kostnad knyttet til behandlingen av fremsatte krav. Disse kostnadene må enten dekkes av det offentlige eller finansieres på en annen måte.

Det må også avklares om en slik statlig ordning kan innføres uten å være i strid med EØS-regler og nasjonalt regelverk om statsstøtte.

Tabellen under gir en oversikt over de ulike ordningene som *utvalget* har vurdert. De har alle fordeler og ulemper sett opp mot dagens ordning.

Ordning	Fordeler	Ulemper/kostnader	Uavklart
Konto i arbeidsgivers navn Båndlagt separat bankkonto som arbeidsgiver står som innehaver av.	<ul style="list-style-type: none"> - Pengene er tilgjengelige (sikret) ved forfall, forutsatt at arbeidsgiver faktisk innbetaler 	<ul style="list-style-type: none"> - Binder opp kapital/likviditet i virksomhetene - Administrasjon i virksomhetene ved opprettelse av konto og innbetaling/utbetaling - Ikke beskyttet ved konkurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Når skal midlene avsettes? - Hvordan skal kontroll av avsetninger gjennomføres? - Må vurderes i lys av EØS-regler
Konto i arbeidstakers navn Båndlagt separat bankkonto som arbeidstaker står som innehaver av.	<ul style="list-style-type: none"> - Pengene er tilgjengelige (sikret) ved forfall, forutsatt at arbeidsgiver faktisk innbetaler - Som kontoinnehaver har arbeidstaker oversikt over innbetalingene - Pengene er beskyttet ved konkurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Binder opp kapital/likviditet i virksomhetene - Administrasjon i virksomhetene ved opprettelse av en konto med spesialvilkår for hver arbeidstaker og innbetaling/utbetaling 	<ul style="list-style-type: none"> - Når skal midlene avsettes? - Hvordan skal kontroll av avsetninger gjennomføres? - I hvilket omfang skal partene ha kontroll over kontoen, og hvordan skal utbetaling av feriepengene til arbeidstaker konkret foregå? - Hvem skal renteinntektene på kontoen tilfalle?
Bankgaranti Arbeidsgiver må stille en bankgaranti som dekker kommende utbetaling av feriepenger.	<ul style="list-style-type: none"> - Banken eller arbeidsgiver sørger for at feriepengeutbetalingen gjennomføres rettidig 	<ul style="list-style-type: none"> - Bankene tar betalt for dette (premie) - Administrasjon i virksomhetene 	<ul style="list-style-type: none"> - Hvem skal kontrollere at en godkjent bankgaranti foreligger og dekker kravet? - Når og for hvem skal garantiplikt foreligge, og hva skal dekningsomfanget være? - Hvordan skal utbetaling av feriepenger til arbeidstaker foregå ved mislighold?
Selvstendig feriepengeordning Arbeidsgiver betaler jevnlig inn til en offentlig ordning som administrerer utbetaling.	<ul style="list-style-type: none"> - Pengene er tilgjengelige (sikret) ved forfall - Organet garanterer for utbetaling også ved mislighold av innbetaling 	<ul style="list-style-type: none"> - Binder opp kapital/likviditet i virksomhetene - Administrasjon i virksomhetene ved innberetning og innbetaling - Eget organ med administrasjon 	<ul style="list-style-type: none"> - Når skal midlene avsettes? - Hvordan skal kontroll av innberetning av ansattes arbeidsforhold og av avsetninger gjennomføres? - Hvordan skal ordningen finansieres? - Hvem skal renteinntektene på kontoen tilfalle?
Statlig garanti for feriepenger En statlig ordning som utbetaler feriepenger dersom de ikke utbetales ved forfall.	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeidstaker er sikret utbetaling av feriepenger 	<ul style="list-style-type: none"> - Påfører det offentlige økonomiske og administrative kostnader, eventuelt må dette dekkes inn på annen måte fra virksomhetene - Krever systemer for informasjon og kontroll - Vil være noe saksbehandlingstid som gir en forsinket utbetaling - Misbruksfare 	<ul style="list-style-type: none"> - Hva skal være vilkårene for utløsning av garantien/avgrensning mot lønnsgarantien? - Hva skal være kravene til dokumentasjon? - Hvilke regler skal gjelde for tilbakebetaling fra virksomhetene? - Må vurderes i lys av EØS-regler, herunder om statsstøtte



5.4 Utvalgets vurdering av behovet for sikring av feriepenger

Utvalget er bedt om å vurdere om det er behov for tiltak som i større grad enn i dag sikrer at arbeidstakerne får utbetalt opptjente feriepenger til rett tid.

Innledningsvis vil *utvalget* understreke at det å ha ferie, med tid til restitusjon og hvile fra arbeidet, er et viktig velferdsmessig gode. *Utvalget* viser videre til at det er en nær sammenheng mellom ferie og feriepenger. Feriepengene skal dekke arbeidstakers lønnsbortfall under ferien, og er dermed en avgjørende forutsetning for at arbeidstaker skal ha reell mulighet til å ha ferie. Samtidig er feriepengene noe annet enn en ordinær lønnsutbetaling – de skal også bidra til at arbeidstaker har anledning til å utnytte feriefritiden med for eksempel aktiviteter, reiser mv. *Utvalget* viser til at måten feriepengene beregnes på gir en noe høyere utbetaling enn ordinær lønn for en tilsvarende periode ville ha gjort. *Utvalget* peker også på at det ikke foretas et skattetrekk av feriepenger som utbetales i ferieåret. Samlet sett blir dermed feriepengeutbetalingen større enn en ordinær lønnsutbetaling, og en uteblitt feriepengeutbetaling vil derfor kortsiktig kunne ramme arbeidstaker hardere enn en manglende utbetaling av lønn. Det å ikke få utbetalt feriepenger kan innebære et velferdsmessig tap som ikke bare rammer arbeidstaker selv, men også arbeidstakerens familie eller andre i arbeidstakers nære krets. Også en usikkerhet om hvorvidt feriepenger vil bli utbetalt i tide vil kunne være negativ for arbeidstakerne ved at det gjør det vanskelig å planlegge ferien. *Utvalget* understreker derfor at det er viktig at feriepengene blir utbetalt i tide.

Feriepenger er en rettighet som arbeidstakerne opptjener fortløpende som følge av utført arbeid og opptjent arbeidsvederlag. De opptjente feriepengene tilhører arbeidstakerne og skal utbetales når ferien skal tas, og dermed en stund etter at kravet er opparbeidet. I perioden fra feriepengene er opptjent og til de blir utbetalt, er det arbeidsgiver som har ansvaret for å ta vare på feriepengene. *Utvalget* viser til at dette ansvaret er noe som forplikter, og at arbeidsgiverne må sørge for å være i stand til å oppfylle sin plikt til å utbetale feriepenger når de skal. Fordelingen med at feriepengene opptjenes av arbeidstaker, men forvaltes av arbeidsgiver frem til ferien, har man hatt siden retten til feriefritid og feriepenger ble etablert. Begrunnelsen for at arbeidstakerne ikke får utbetalt feriepenger etter hvert som de opptjenes, slik som tilfellet er for lønn, er som tidligere nevnt for å sikre at feriepengene er i behold når ferien skal avvikles. *Utvalget* viser til den historiske fremstillingen i kapittel 3, og at man opp gjennom tiden har ansett feriepengene for å være tryggest plassert hos arbeidsgiver i perioden mellom opptjening og utbetaling.

Utvalget viser til at denne ansvarsfordelingen i all hovedsak fungerer godt og etter sin hensikt. Som rapporten til Fafo viser, sørger de aller fleste arbeidsgivere for at feriepengene blir utbetalt til rett tid, og at arbeidstakerne får det de har opparbeidet seg og som de har krav på. *Utvalget* viser til at det ifølge Fafos rapport er svært få virksomheter som har hatt problemer med å utbetale feriepenger når de skal. *Utvalget* viser videre til at funnene i rapporten tyder på at arbeidsgiverne strekker seg langt for å oppfylle sine feriepengeforpliktelser hvis de har likviditetsmessige utfordringer, og at de prioriterer arbeidstakernes krav på feriepenger i slike situasjoner. *Utvalget* vil også bemerke at det ikke er utfordringer knyttet til rettidig utbetaling av feriepenger i offentlig sektor ettersom finansieringen av denne sektoren ikke medfører den typen likviditetsutfordringer som private virksomheter kan oppleve. Etter *utvalgets*

syn fremstår det derfor som at problemet med at arbeidstakerne ikke får utbetalt feriepengene rettidig har et begrenset omfang.

I de situasjonene hvor arbeidstaker ikke får utbetalt feriepengene på grunn av konkurs hos arbeidsgiver, viser *utvalget* til at det utestående kravet dekkes av lønnsгарантиen og anser det for å være tilstrekkelig sikret gjennom dette. Når *utvalget* i det følgende drøfter problemer med utbetaling av feriepengene, er dette i all hovedsak knyttet til om feriepengene blir utbetalt til rett tid slik dette er beskrevet i rapporten fra Fafo.

Når det gjelder behovet for en bedre sikring av feriepengene, viser *utvalget* for det første til at eventuelle tiltak må være egnet til å løse utfordringene med rettidig utbetaling av feriepengene. For det andre må tiltakene være målrettede slik at de faktisk vil bidra til rettidig utbetaling av feriepengene i de virksomhetene som har utfordringer med å få til dette. For det tredje må nytten av en eventuell ordning måles opp mot kostnaden i form av at alle virksomheter kan få økte kostnader og/eller administrative byrder som følge av at noen få virksomheter ikke er i stand til å utbetale feriepengene rettidig. Sistnevnte innebærer at eventuelle tiltak må vurderes i forhold til problemomfanget. Når omfanget av manglende utbetalinger er svært lavt, slik det fremgår av Fafo-rapporten, må eventuelle tiltak ha begrensede kostnader.

Sikringsordningene som er presentert i kapittel 5.3 vil på ulik måte og i ulik grad kunne bidra til å sikre en rettidig utbetaling av feriepengene, og vil i utgangspunktet dermed kunne være egnede tiltak. Som det fremgår over er graden av sikring for flere av ordningene imidlertid nær forbundet med at virksomhetene har midler å avsette og at de faktisk gjør det. Det er eksempler på at arbeidsgivere ikke avsetter det de er forpliktet til av skatte- og pensjonstrekk. Ut fra funnene i Fafos rapport, fremstår det som at årsaken til at feriepengene ikke blir utbetalt til rett tid ikke skyldes arbeidsgivers manglende vilje, men manglende økonomisk evne hos virksomheten. For at eventuelle sikringsordninger skal virke etter sin hensikt der hvor utfordringene faktisk er, vil det slik *utvalget* ser det være nødvendig med kontrollmuligheter.

Alle løsningene vil i ulik grad innebære en økonomisk belastning for virksomhetene. *Utvalget* viser her til den nærmere beskrivelsen av dette under de ulike sikringsordningene i kapittel 5.3. *Utvalget* vil bemerke at selv om hensikten med at feriepengene forvaltes av arbeidsgiver i perioden mellom opptjening og utbetaling ikke er å øke virksomhetenes likviditet, vil en båndlegging av den kapitalen som er tilgjengelig med dagens ordning og som virksomhetene har innrettet seg etter, ha en økonomisk effekt.

I tillegg vil forvaltningen av samtlige ordninger påføre virksomhetene eller det offentlige administrative kostnader, men i ulik grad. Det er imidlertid vanskelig å få en fullstendig oversikt over konsekvensene. Uansett er det klart at de skisserte sikringsordningene vil innebære en økt byrde, både økonomisk og administrativt for virksomhetene, eventuelt for det offentlige. Økte kostnader for virksomhetene vil generelt påvirke lønnsomhet, lønnsevne og konkurrisiko.

Selv om manglende utbetaling av feriepengene til rett tid er problematisk for de arbeidstakerne som opplever dette, står de økonomiske og administrative kostnadene ved de vurderte sikringsordningene etter *utvalgets* syn ikke i forhold til det omfanget som problemet med rettidig utbetaling av feriepengene viser seg å ha. Det å innføre generelle ordninger med til dels betydelige økonomiske og administrative kostnader vil ramme uforholdsmessig mange virksomheter som etterlever sine



plikter, sammenlignet med det beskjedne antallet virksomheter som ikke oppfyller sine feriepengeforpliktelser til rett tid.

Utvalget viser i denne sammenheng også til at utfordringer med feriepengeutbetalinger ikke oppstår i offentlig sektor. Etter *utvalgets* vurdering vil det være en lite hensiktsmessig bruk av det offentliges ressurser, både økonomisk og administrativt, å innføre sikringsordninger i denne delen av arbeidslivet når det ikke er behov og uten at det vil ha noen effekt. Dersom man skulle ha innført regler om sikring kun for virksomheter i privat sektor, vil det kunne gi offentlige virksomheter en konkurransemessig fordel i de bransjene hvor det er grenseflater med private virksomheter. Dette reiser også mer prinsipielle spørsmål om ulik regulering av offentlig og privat sektor. *Utvalget* har ikke utredet disse spørsmålene nærmere, men peker på at det vil kunne oppstå vanskelige problemstillinger knyttet til dette.

Som det fremgår av vurderingene over, vil *utvalget* ikke foreslå å innføre noen av ordningene slik de er beskrevet i kapittel 5.3. *Utvalget* mener likevel det kan være andre løsninger og tiltak som bedre enn i dag kan bidra til at feriepengene blir utbetalt til rett tid, samtidig som belastningen for virksomhetene ikke vil være for stor. *Utvalget* har i den sammenheng både vurdert tiltak for å forebygge at det oppstår en situasjon som skaper usikkerhet for om feriepengene vil bli utbetalt, og for å avhjelpe de tilfellene hvor virksomheten er i en vanskelig økonomisk situasjon. *Utvalgets* forslag til alternative tiltak presenteres i neste kapittel.

5.5 Utvalgets forslag

5.5.1 Utvalgets forslag til tiltak

I dette kapitlet foreslås tiltak som etter *utvalgets* syn vil bidra til at arbeidstakernes feriepenge blir utbetalt når de skal. Konkret foreslår *utvalget* en tydeliggjøring i ferieloven av arbeidsgivers forpliktelse til å utbetale feriepenge til rett tid. *Utvalget* foreslår også at det utarbeides en veileder om temaet feriepenge – både om hvilke forpliktelser som pålegger arbeidsgiver og hvordan feriepenge bør håndteres regnskapsmessig. Videre foreslås det å ta inn en presisering i arbeidsmiljøloven kapittel 8 om at informasjons- og drøftingsplikten også omfatter virksomhetens vurdering av sine feriepengeforpliktelser. *Utvalget* foreslår i tillegg en ny og særskilt drøftingsplikt for arbeidsgiver dersom det inntreffer forhold som gir grunn til å tro at feriepengene ikke vil bli utbetalt til rett tid. *Utvalget* foreslår også at arbeidstakernes tillitsvalgte skal kunne kreve drøfting dersom det foreligger forhold som gir grunn til å tro at virksomheten ikke vil være i stand til å utbetale feriepengene til rett tid. Et flertall i utvalget foreslår i tillegg at arbeidstakerne skal kunne kreve sikkerhetsstillelse for feriepengene dersom det ikke har vært avholdt en slik drøfting eller dersom arbeidsgiver på tillitsvalgtes forespørsel etter drøftingen ikke legger frem en bekreftelse fra revisor eller regnskapsfører om at det er sannsynlig at feriepengene vil bli utbetalt til rett tid. Dersom det ikke stilles en slik sikkerhet i løpet av 14 dager, forfaller feriepengene til betaling.

5.5.2 Tydeliggjøring i ferieloven

Utvalget foreslår at arbeidsgivers forpliktelse med hensyn til utbetaling av feriepenge blir tydeliggjort i dagens regelverk. *Utvalget* viser til at arbeidsgiver er forpliktet til å

utbetale opptjente feriepengar når de forfaller til betaling, og må sørge for å være økonomisk i stand til å oppfylle sine forpliktelser. Etter *utvalgets* vurdering er det hensiktsmessig å gjøre dette ansvaret tydeligere i ferieloven. Selv om et slikt ansvar allerede følger av dagens regelverk, kan en slik presisering etter *utvalgets* syn bidra til å øke virksomhetenes bevissthet rundt sine feriepengeforpliktelser og at dette må tas hensyn til i deres økonomiske disposisjoner. *Utvalget* viser til at dette for eksempel kan gjøres ved å ta inn en ny bestemmelse i ferieloven § 11 om utbetaling av feriepengar.

5.5.3 Veileder om feriepengar

Utvalget foreslår at det utarbeides en veileder om temaet feriepengar, både når det gjelder arbeidsgivers forpliktelser etter lovverket og den regnskapsmessige håndteringen av opptjente feriepengar. Slik *utvalget* ser det, vil det bidra til økt bevissthet rundt virksomhetenes feriepengehåndtering, noe som kan forebygge at de havner i en situasjon hvor de ikke har likviditet til å utbetale feriepengar når de skal. *Utvalget* viser til Fafos rapport, og mener at en slik veileder særlig kan være til hjelp for små og mellomstore virksomheter. *Utvalget* foreslår at en slik veileder utarbeides av myndighetene i samarbeid med partene i arbeidslivet og/eller organisasjoner som representerer regnskapsførere, revisorer eller lignende med spesiell kompetanse på dette. Etter *utvalgets* syn bør veilederen blant annet inneholde informasjon om feriepengeordningen og hvilken forpliktelse som hviler på arbeidsgiverne. Den bør også inneholde anbefalinger om hvordan feriepengeavsetninger bør behandles regnskapsmessig, og hvilke tiltak som er relevante for å sikre rettidig utbetaling dersom det oppstår utfordringer. De av *utvalgets* øvrige forslag som eventuelt blir fulgt opp vil også være naturlig å omtale i en veileder.

5.5.4 Drøfting av plan for feriepengeutbetaling

Det er lagt til rette for involvering og medvirkning av arbeidstakerne i virksomheten på flere måter og på ulike områder. Samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne har mange funksjoner, blant annet å utveksle informasjon om og drøfte forhold som er av betydning for virksomheten og de ansatte. *Utvalget* mener at arbeidstakernes tillitsvalgte også kan ha en rolle når det gjelder virksomhetens feriepengeutbetalinger.

Generell drøftingsplikt etter arbeidsmiljøloven kapittel 8 – presisering

Utvalget viser til at det allerede i dag gjelder en generell informasjons- og drøftingsplikt. Arbeidsmiljøloven kapittel 8 har bestemmelser om at arbeidsgiver skal informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes forhold med arbeidstakernes tillitsvalgte, jf. § 8-1, herunder om den aktuelle og forventede utvikling av virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjon, jf. § 8-2 første ledd bokstav a. Lovens bestemmelser gjelder for virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, men slik at det i tariffavtaler kan være gitt mer omfattende drøftingsregler til gunst for arbeidstakerne, jf. § 1-9. Slik *utvalget* ser det, er økonomiske problemer som vil kunne få betydning for utbetalingen av arbeidstakernes opptjente feriepengar noe som etter omstendighetene vil kunne omfattes av denne informasjons- og drøftingsplikten. For å tydeliggjøre dette, bør det presiseres at informasjons- og drøftingsplikten etter disse bestemmelsene også omfatter virksomhetens vurdering av sine feriepengeforpliktelser. Etter *utvalgets* syn vil det kunne



bidra til å øke virksomhetens bevissthet rundt sitt ansvar for utbetaling av feriepen-
ger til rett tid. Det vil igjen kunne bidra til at virksomheten på et tidlig tidspunkt kan
forberede og eventuelt iverksette tiltak for å sikre at de ansatte får utbetalt opptjente
feriepen-ger når de skal. *Utvalget* bemerker imidlertid at dagens informasjonsplikt
bare gjelder for virksomheter med over 50 ansatte.

Særskilt regel om drøfting, sikring og førtidig forfall av feriepen-ger

Drøfting om utbetaling av feriepen-ger

Selv om utfordringer knyttet til virksomhetens feriepengeutbetalinger omfattes av
dagens generelle regler om informasjon og drøfting, mener *utvalget* likevel at det er
behov for en særregel om drøfting for å ivareta de spesielle hensynene som gjør seg
gjeldende for feriepen-ger. Drøftingene skal blant annet omhandle virksomhetenes
utsikter til å kunne utbetale feriepen-ger til rett tid og hvilke tiltak som eventuelt kan
iverksettes for å bedre virksomhetens evne til å oppfylle kravet om rettidig utbeta-
ling. En slik bestemmelse bør etter *utvalgets* syn gjelde for alle virksomheter, også de
med færre enn 50 ansatte.

Utvalget foreslår at arbeidsgiver får en plikt til å gjennomføre reelle drøftinger med
arbeidstakernes tillitsvalgte dersom det inntreffer forhold som gir grunn til å tro at
feriepen-ge-ene helt eller delvis ikke vil bli utbetalt til rett tid. *Utvalget* mener at denne
plikten skal ligge på arbeidsgiver, som er den av partene som har best oversikt og
innsikt i virksomhetens nåværende og fremtidige økonomiske situasjon, herunder
forhold om kan gi grunn til å tro at feriepen-ge-ene ikke kan utbetales rettidig. I disse
tilfellene foreslår *utvalget* at arbeidsgiver skal kalle inn arbeidstakernes tillitsvalgte til
drøfting uten ugrunnet opphold, og senest 14 dager etter at arbeidsgiver ble kjent
med de aktuelle forholdene.

Utvalget foreslår at også arbeidstakernes tillitsvalgte skal kunne kreve drøfting
dersom det foreligger forhold som gir grunn til å tro at virksomheten ikke vil være i
stand til å utbetale feriepen-ge-ene til rett tid. Slik drøfting skal gjennomføres så raskt
som mulig og senest 14 dager etter at arbeidsgiver har mottatt krav om drøfting fra
de tillitsvalgte. Hensynet til notoritet tilsier at kravet bør fremmes skriftlig.

Når det gjelder begrepet «arbeidstakernes tillitsvalgte», mener *utvalget* at dette bør
være det samme som er lagt til grunn i arbeidsmiljøloven kapittel 8 om drøfting og
informasjon. *Utvalget* viser til at begrepet i denne sammenheng omfatter mer enn
kun tillitsvalgte i tariffrettslig forstand. Også andre kan dermed være arbeidstakernes
tillitsvalgte, for eksempel arbeidstakernes representanter i arbeidsmiljøutvalget eller
verneombudet. I tillegg kan arbeidstakerne utpeke en representant i det konkrete
tilfellet, dersom det ikke allerede er etablert en tillitsvalgtordning.

Som det fremgår over, mener *utvalget* at både arbeidsgivers plikt til å gjennomføre
drøfting, og arbeidstakernes rett til å kreve dette, først skal gjelde dersom det
foreligger forhold som gir «grunn til å tro» at virksomheten ikke vil være i stand til
å utbetale feriepen-ge-ene til rett tid. Når det gjelder hva som ligger i «grunn til å tro»,
viser *utvalget* til at det må være noen indikasjoner eller holdepunkter som gjør at det
er usikkert om virksomheten faktisk vil være i stand til å innfri sine feriepengefor-
pliktelser når den skal, men for arbeidstakernes del uten at det stilles strenge krav til
bevis for dette. *Utvalget* viser til at begrepet «grunn til å tro» blant annet er benyttet i
bestemmelsen om gjengjeldelse etter varsling i arbeidsmiljøloven § 2 A-4 fjerde ledd

og i likestillings- og diskrimineringslovens²¹ bestemmelse om bevisbyrde, jf. § 37. Ved å stille krav om at det skal foreligge indikasjon eller holdepunkter som gir «grunn til å tro» at virksomheten ikke vil være i stand til å utbetale feriepengene rettidig, vil drøfting dermed bare være nødvendig eller kunne kreves der det kan være fare for at feriepengene ikke vil bli utbetalt til rett tid. Dette innebærer at det neppe vil være aktuelt med en slik drøfting i virksomheter med ordnet økonomi. *Utvalget* foreslår med andre ord ikke en generell drøftingsplikt/-rett. *Utvalget* legger til grunn at dersom det er gjennomført en reell drøfting som har avklart situasjonen vil det ikke kunne kreves ny drøfting med utgangspunkt i det samme grunnlaget. Videre understreker *utvalget* at slik drøfting ikke skal brukes som virkemiddel i andre relasjoner enn det denne særskilte drøftingsadgangen faktisk gjelder.

Slik «grunn til å tro» kan oppstå på ulike tidspunkt forut for selve utbetalingstidspunktet, og *utvalget* vil derfor ikke knytte særskilte tidsfrister til denne drøftingsplikten/-retten. *Utvalget* foreslår at dette gjelder løpende når det fra en av partene (virksomheten eller arbeidstakernes tillitsvalgte) er «grunn til å tro» at feriepengene ikke kan utbetales rettidig. For at det skal være mulig å påvirke de økonomiske forholdene i tide, peker imidlertid *utvalget* på at drøfting bør være gjennomført i god tid før hovedferieperioden.

Utvalget mener at et slikt drøftingsmøte vil være en velegnet arena for å redegjøre for samt avklare hvordan eventuell usikkerhet knyttet til feriepengeutbetalingene skal håndteres. *Utvalget* peker her på at fremleggelse av for eksempel en likviditetsoversikt utarbeidet av virksomheten selv, vurdering fra regnskapsfører eller revisor kan være egnet til å opplyse og eventuelt avklare at den økonomiske stillingen til virksomheten er slik at den er i stand til å oppfylle sine forpliktelser. I slike tilfeller vil det ikke være nødvendig med ytterligere tiltak fra arbeidsgivers eller de tillitsvalgtes side.

Krav om sikring og førtidig forfall hvis drøfting ikke fører frem

Utvalget har vurdert ulike løsninger hvis drøftingen ikke fører til avklaring og arbeidstakernes tillitsvalgte fremdeles har grunn til å tro at virksomheten ikke vil være i stand til å utbetale feriepengene til rett tid. *Utvalget* mener en slik situasjon svært sjelden vil oppstå, men samtidig er dette de situasjonene der formell sikring av feriepengene er mest relevant. *Utvalget* har delt seg når det gjelder anbefaling av løsning i de tilfellene hvor arbeidsgiver ikke har etterkommet krav om drøfting eller der det ikke foreligger dokumentasjon som viser at det er sannsynlig at feriepengene vil bli utbetalt rettidig.

Utvalgets flertall, medlemmene Falch, Dahle, Dannevig, Nagelhus og Svele, viser til at ferielovens ordning, med at arbeidstaker først får utbetalt feriepengene når ferien skal avvikles, bygger på en forutsetning om at arbeidsgiver har plikt til å forvalte feriepengene frem til ferien for å oppnå formålet om at de skal være i behold når ferien avvikles. Virkningen og intensjonen bak lovens ordning er ikke lenger til stede i de tilfellene der det ikke er sannsynlig at arbeidsgiver faktisk vil være i stand til å utbetale feriepengene rettidig. *Flertallet* viser til at dagens ordning ikke har tiltak eller virkemidler som er egnet til å oppfylle formålet bak utbetalingsreglene når det er tvil om arbeidsgivers evne til å utbetale feriepengene til rett tid. *Flertallet* mener at det i disse tilfellene er behov for ytterligere målrettede tiltak for å sikre rettidig utbetaling

²¹ Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering.

av arbeidstakernes opptjente feriepenger i tråd med lovens formål. Ved vurderingen av mulige tiltak, har *flertallet* lagt vekt på at tiltakene må kunne settes i verk raskt slik at virkningen av tiltakene tidsmessig kan sammenfalle med hovedferieperioden. Med henvisning til Fafos rapport, antar *flertallet* at tiltakene som foreslås vil gjelde et svært begrenset antall virksomheter. Selv om det er få virksomheter som har hatt problemer med utbetaling av feriepengene, vil det likevel kunne være relativt sett mange arbeidstakere som blir rammet. For disse vil konsekvensene kunne bli store. Derfor mener *flertallet* at det er behov for målrettede tiltak som både kan bidra til å forebygge og løse utfordringer ved manglende eller forsinket utbetaling av feriepengene.

Flertallet foreslår at arbeidstakernes tillitsvalgte i særlige tilfeller kan kreve sikring av feriepengene før ordinært forfall, og dersom det ikke stilles slik sikkerhet, at feriepengene forfaller til betaling. En slik mulighet for arbeidstakerne til å kunne kreve sikring, og eventuelt førtidig forfall, har flere formål. Etter *flertallets* syn kan dette for det første ha en preventiv effekt. For det andre kan det gi virksomheten et incitament til å iverksette tiltak for å klare å innfri sine feriepengeforpliktelser til rett tid i de situasjonene hvor problemet har oppstått. For det tredje vil muligheten til å fremskynde forfallstidspunktet for feriepengene gjøre det mulig for arbeidstakerne til raskere å igangsette en inndrivelses-/konkursprosess enn om de må vente til ordinært forfall lengre frem i tid. *Flertallet* viser her til at det først er når et krav har forfalt til betaling at arbeidstaker kan sende en betalingsoppfordring / et påkrav, som er et nødvendig første steg før det kan sendes konkursvarsel og konkursbegjæring. Uten en slik mulighet kan arbeidstakerne måtte vente før denne prosessen kan igangsettes, noe som vil forsinke feriepengeutbetalingen gjennom lønnsgarantiordningen ytterligere.

Når det gjelder *hva* som skal være kravet for at arbeidstakernes tillitsvalgte skal kunne kreve sikring av feriepengene, viser *flertallet* til at det vil bli krevende å benytte muligheten dersom kravet settes for høyt. Samtidig viser *flertallet* til at det bør være en terskel. Etter *flertallets* syn, bør arbeidstakernes tillitsvalgte kunne kreve at virksomheten stiller sikkerhet for feriepengene i to situasjoner. Det bør for det første kunne kreves dersom det ikke gjennomføres drøfting når arbeidsgiver har plikt til dette eller arbeidstakernes tillitsvalgte har fremmet krav om drøfting. For det andre bør det kunne kreves dersom virksomheten ikke kan sannsynliggjøre at feriepengene vil bli rettidig utbetalt. Det er arbeidsgiver som er nærmest til å ha oversikt over og som vil kunne dokumentere virksomhetens betalingsevne. Det forutsettes at arbeidsgiver fremlegger likviditetsoversikt og annen relevant dokumentasjon i forkant av drøftingsmøte. De tillitsvalgte kan kreve at arbeidsgiver legger frem en bekreftelse fra statsautorisert revisor eller autorisert regnskapsfører som uttaler seg om sannsynligheten for at feriepengene blir utbetalt rettidig. Slik *flertallet* ser det, vil en slik bekreftelse fra en tredjeperson være egnet til å gi et troverdig bilde av virksomhetens økonomiske situasjon og utsiktene til å kunne utbetale feriepengene til rett tid. Dersom det ikke bekreftes at det er sannsynlig at feriepengene kan utbetales ved forfall, er ikke begrunnelsen for at arbeidsgiver skal forvalte feriepengene lenger til stede, og et krav om sikkerhetsstillelse vil gjenopprette ønsket tilstand.

I disse to situasjonene mener *flertallet* at arbeidstakernes tillitsvalgte skal kunne kreve at virksomheten innen 14 dager stiller tilfredsstillende sikkerhet for feriepengene, for eksempel i form av en bankgaranti eller kreditorbeskyttet sikkerhet. For å ivareta formålet om at feriepengene skal kunne utbetales rettidig til hovedferieperioden, må de tillitsvalgte kunne fremme krav i tilstrekkelig tid forut for hovedferieperioden. På den annen side vil informasjonen om virksomhetens økonomiske forhold

være mer sikker nært opp til tidspunktet for feriepengenes forfall, og kostnadene forbundet med eventuell sikkerhetsstillelse blir også lavere. *Flertallet* mener derfor at et vilkår om at sikkerhet først kan kreves to måneder før hovedferieperioden tar til, vil balansere disse ulike hensynene. Dersom virksomheten ikke oppfyller plikten til å stille sikkerhet for feriepengene innen 14 dager etter at det er fremsatt krav om dette, foreslår *flertallet* at feriepengene umiddelbart skal forfalle til betaling.

Flertallet mener at tiltakene som foreslås er målrettede og begrunnet i hensynet til å effektivisere formålet bak ferielovens utbetalingsordning. Drøfting av feriepengeforpliktelsen vil kun omfatte et fåtall virksomheter. De fleste virksomhetene vil allerede ha etablert strukturer for drøfting og forslaget vil derfor medføre svært beskjedne kostnader. *Flertallet* mener, med støtte i rapporten utarbeidet av Fafo, at drøftingsinstituttet vil være egnet og effektivt og slik sett føre til at flere virksomheter enn tidligere vil utbetale feriepengene rettidig. Videre mener *flertallet* at en mulighet til å stille krav om uttalelse fra revisor eller regnskapsfører er et tilstrekkelig og godt egnet tiltak for å avdekke om virksomheten vil være i stand til å utbetale feriepengene rettidig. Kostnadene ved å innhente slik uttalelse vil være relativt beskjedne og dessuten kun påføres de virksomhetene der dialogen mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte ikke har gitt tilstrekkelig trygghet. Kostnader forbundet med sikkerhetsstillelse, eventuelt forfall av feriepenge forut for ferietiden, vil kun påløpe der virksomheten ikke kan sannsynliggjøre at feriepengene vil bli utbetalt ved forfall og vil dessuten gjelde for en kort tidsperiode.

Utvalgets mindretall, medlemmene Carlsen, Eriksson, Hognestad og Samsing, deler flertallets syn på at drøfting vil være et egnet og effektivt institutt for å sikre at feriepenge utbetales rettidig.

Mindretallet kan likevel ikke støtte flertallets forslag til sikring og førtidig utbetaling av feriepenge, fordi det gir for dårlig rettsikkerhet og medfører administrative kostnader for virksomhetene. *Mindretallet* mener at antasert/forventet mislighold bør være retningsgivende for i hvilke tilfeller virksomheten kan bli møtt med et krav om sikring og førtidig forfall av feriepenge. *Mindretallet* foreslår videre at virksomheten må kunne fri seg fra et førtidig forfall, så fremt det stilles betryggende sikkerhet for at feriepengene blir utbetalt rettidig, for eksempel at feriepengene settes inn på en sperret konto, garantiordning eller annen kredittstillelse.

Mindretallets inngang og hovedsynspunkt er at eventuelle tiltak må stå i forhold til den situasjonen som omtales i Fafo-rapporten:

I denne rapporten har vi sett at det var bekymring blant en del bedrifter for hvordan de skulle klare utbetaling av feriepenge sommeren 2020. Våre data tyder imidlertid på at denne bekymringen ikke materialiserte seg i et vesentlig antall bedrifter som ikke klarte å utbetale feriepengene slik de er pålagt. Ser vi bort fra pandemisituasjonen er det heller ikke indikasjoner på at det er utbredt at feriepenge ikke blir utbetalt, med mindre det er en konkurssituasjon.

[...]

Særlig i intervjuene med regnskapsførerne kom det frem at utbetaling av lønn og feriepenge var førsteprioritet for bedriftene. Dersom en bedrift hadde likviditetsproblemer var det andre forpliktelser som ble skjøvet på.



Mindretallet vil videre peke på de prinsipielle betenkelighetene ved at tillitsvalgte ensidig skal kunne pålegge virksomheten å innhente en bekreftelse fra tredjeperson (statsautorisert revisor / autorisert regnskapsfører). Flertallets forslag innebærer at det ikke skal være noen terskel, utover den tillitsvalgtes subjektive vurderinger av sannsynlighet for at virksomheten ikke klarer å betale feriepengene. Dette overfører en ikke ubetydelig beslutningsmyndighet knyttet til økonomiske disposisjoner til de tillitsvalgte. Samtidig åpner det opp for og øker risiko for flere ubegrunnede krav om utbetaling av feriepenge, noe som potensielt vil påføre bedriften økonomiske og administrative kostnader med å innhente vurderinger fra tredjeparter, uten at det nødvendigvis er et reelt behov for dette. *Mindretallet* vil peke på at det er prinsipielt betenkelig at virksomheten ikke innvilges adgang til å bestride behovet, men plikter å følge «pålegg» fra de tillitsvalgte gitt at virksomheten i motsatt fall vil utsettes for ytterligere byrder i form av krav om sikkerhetsstillelse eller førtidig forfall.

De prinsipielle betenkelighetene med forslaget forsterkes gjennom at revisor/ regnskapsfører skal overprøve virksomhetens vurderinger, men uten at flertallet har angitt hvilke momenter/normer som skal ligge til grunn for vurderingene. *Mindretallet* vil peke på utfordringen ved at det i stor grad blir overlatt til den enkelte revisors/ regnskapsførers skjønn å vurdere om virksomheten vil være i stand til å oppfylle sine forpliktelser eller ikke. At virksomheten ikke skal gis anledning eller mulighet til å overprøve denne vurderingen innebærer et uforutsigbart regelverk.

Mindretallet vil dessuten peke på at begrepet «tillitsvalgt» ikke er begrenset til tillitsvalgte som representerer en fagforening etter arbeidstvistloven²² § 1 bokstav c, men også omfatter mer uformelt valgte representanter (ad-hoc), jf. også hvordan begrepet gjerne forstås i arbeidsmiljøloven. Bruk av slike mer uformelt valgte representanter reiser flere spørsmål knyttet til representasjon og underliggende fullmakter. For eksempel vil det innad i en virksomhet som får økonomiske utfordringer kunne oppstå interessemotsetning mellom ansatte som ønsker sikring eller førtidig forfall, med risiko for konkurs, og ansatte som ønsker å avvente situasjonen. Flertallets forslag berører ikke slike betenkeligheter. Tilsvarende problemstillinger kan også oppstå i virksomheter hvor det er mange uorganiserte. *Mindretallet* mener det vil være betenkelig og uheldig om tillitsvalgte i slike tilfeller også ensidig skal kunne iverksette tiltak uten at det er sikret tilstrekkelig støtte/fullmakt fra de uorganiserte.

Mindretallet kan slutte seg til flertallets vurdering av at det i enkelte tilfeller kan være grunnlag for sikring og førtidig forfall. *Mindretallet* viser til at det i kontraktsrettslig sammenheng er lagt til grunn at man kan gjøre gjeldende misligholdsbeføyelser før et mislighold har intrådt, såkalt antesipert eller forventet mislighold. Slike beføyelser kan være tilbakeholdelse av egen ytelse, heving av kontrakten eller førtidig forfall. For at man skal kunne gjøre et forventet mislighold gjeldende, må det i utgangspunktet fremstå som klart at den andre kontraktsparten ikke vil være i stand til eller ikke har til hensikt å oppfylle vesentlige deler av sin kontraktsforpliktelse. Terskelen for å benytte denne adgangen er altså høy, og en mistanke eller antakelse om mislighold er ikke tilstrekkelig. Det må være klare holdepunkter for at vesentlige deler av kontrakten ikke vil bli oppfylt. *Mindretallet* viser til at prinsippet om antesipert/ forventet mislighold er kjent og innarbeidet i flere lover. Etter finansavtaleloven²³ § 52 andre ledd kan kredittgiveren kreve at det uten ugrunnet opphold stilles betryggende sikkerhet for kreditt eller rettidig betaling dersom det ut fra kredittkundens

²² Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister.

²³ Lov 25. juni 1999 nr. 46 om finansavtaler og finansoppdrag.

handlemåte eller alvorlig svikt i kredittkundens betalingsevne er klart at kreditten vil bli vesentlig misligholdt. Dersom det ikke stilles slik sikkerhet, kan kredittgiveren kreve kreditt innfridd ved påkrav, som innebærer at kravet kan kreves innfridd før ordinært forfall. *Mindretallet* viser også til at det i kjøpsloven²⁴ er flere bestemmelser som regulerer forventet kontraktsbrudd, jf. §§ 61 og 62.

Mindretallet mener at prinsippet om antesipert/forventet mislighold bør være retningsgivende for i hvilke tilfeller virksomheten kan bli møtt med et krav om sikring og førtidig forfall av feriepengene. *Mindretallet* foreslår videre at virksomheten må kunne fri seg fra et førtidig forfall, så fremt det stilles betryggende sikkerhet for at feriepengene blir utbetalt rettidig, for eksempel at feriepengene settes inn på en sperret konto, garantiordning eller annen kredittstillelse. *Mindretallet* viser til at et kjent beviskrav vil sikre forutberegnelighet omkring vurderingene og virke prosessdempende. *Mindretallet* viser til at feriepengeutbetalingene vil utgjøre mellom 10 og 12 prosent av virksomhetens samlede lønnsutbetalinger. Settes terskelen for lavt vil det øke risikoen for at i utgangspunktet levedyktige virksomheter får en økonomisk byrde som kan få konsekvenser for fremtidig drift og tap av arbeidsplasser. Til dette kommer også faren for misbruk og ubegrunnede krav. *Mindretallet* viser også til at enkelte virksomheter kan få vanskeligheter med å skaffe seg nødvendig sikkerhet, for eksempel nystartede virksomheter. *Mindretallet* mener derfor at det bør gjelde samme krav til sikring av feriepengene som til førtidig forfall. *Mindretallet* vil også peke på at sikring, for eksempel lån eller bankgaranti, vil påføre virksomhetene, som allerede er i en krevende situasjon, ytterligere økonomiske og administrative byrder.

Et samlet utvalg vil presisere at adgangen til å kreve sikring og førtidig forfall ikke kan overstige det som skal utbetales i forbindelse med avviklingen av ferie inneværende år. Hvis arbeidsgiver går konkurs, vil arbeidstakernes opptjente feriepenge i ferieåret dekkes innenfor lønnsgarantiens rammer.

Videre presiserer *utvalget* at ved førtidig utbetaling av feriepenge etter krav fra arbeidstakernes tillitsvalgte, vil ansvaret for at feriepengene er i behold ved avviklingen av ferien overføres fra arbeidsgiver til arbeidstaker. Arbeidsgiver må i disse tilfellene anses for å ha utbetalt feriepenge i tråd med ferieloven, og kan derfor ikke møtes med krav om å utbetale feriepenge på nytt dersom arbeidstakerne har brukt opp feriepengene før ferien skal avvikles. Arbeidstakerne kan i et slikt tilfelle heller ikke motsette seg å avvikle ferie etter ferieloven § 5 nr. 5 ettersom feriepengene vil være opptjent selv om de ikke er i behold når ferien skal tas.

5.5.5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Som det fremgår over, fremmer *et samlet utvalg* flere forslag til tiltak. Disse forslagene er en tydeliggjøring i ferieloven av arbeidsgivers forpliktelse til å utbetale feriepenge ved forfall, at det utarbeides en veileder om arbeidsgivers feriepengeforpliktelser mv., en presisering i arbeidsmiljøloven om at informasjons- og drøftingsplikten i kapittel 8 også omfatter virksomhetens vurdering av sine feriepengeforpliktelser og en særlig drøftingsplikt/-rett i de tilfellene hvor det er grunn til å tro at feriepengene ikke vil bli utbetalt til rett tid.

²⁴ Lov 13. mai 1988 nr. 27 om kjøp.

Videre fremmer *utvalgets flertall* forslag om at arbeidstakernes tillitsvalgte i særlige tilfeller kan kreve sikring av feriepengene før ordinært forfall, og at feriepengene forfaller til betaling dersom det ikke stilles slik sikkerhet.

Når det gjelder utvalgets forslag om en tydeliggjøring av arbeidsgivers forpliktelse til å utbetale feriepenge retttidig, innebærer det ingen økonomiske eller administrative kostnader for virksomhetene eller for det offentlige, ettersom det ikke pålegges noen andre forpliktelser enn det som allerede følger av ferieloven.

Utvalgets forslag om å utarbeide en veileder vil medføre noen kostnader i tilknytning til utarbeidelsen, men utvalget antar at de vil være beskjedne.

Forslaget om en presisering i arbeidsmiljøloven om at informasjons- og drøftingsplikten i kapittel 8 også omfatter virksomhetens vurdering av sine feriepengeforpliktelser har ingen økonomiske eller administrative kostnader fordi det ikke innebærer noen nye forpliktelser.

Forslaget om en særlig drøftingsplikt vil innebære noen økte administrative kostnader for virksomhetene. Det vil også kunne påløpe kostnader i forbindelse med utarbeidelse av en rapport fra revisor eller regnskapsfører. På bakgrunn av Fafos rapport antar *utvalget* at dette vil gjelde relativt få virksomheter.

Flertallets forslag om at arbeidstakerne kan kreve sikring av feriepengene, eventuelt at utbetalingstidspunktet for feriepengene blir fremskyndet, vil kunne innebære en økonomisk belastning for virksomhetene. Dette vil imidlertid gjelde svært få virksomheter.

6 Behov for endringer i ferieloven

6.1 Innledning

I mandatet er det åpnet for at utvalget kan utrede om det, på bakgrunn av problemstillinger som ble reist i forbindelse med utbruddet av covid-19, kan være behov for endringer i ferielovens regler om varsling av ferie, fastsetting av ferie og endring/utsettelse av fastsatt ferie.

I lys av de utfordringene som oppstod som følge av covid-19-utbruddet, har utvalget vurdert de aktuelle reglene i ferieloven og om det på et mer generelt grunnlag er behov for endringer i disse.

6.2 Bakgrunn

Våren 2020 var preget av stor usikkerhet i arbeidslivet som følge av utbruddet av covid-19, og den påfølgende nedstengningen av samfunnet og en rekke virksomheter i midten av mars. Det var en tett dialog mellom myndighetene og arbeidslivets parter om de ulike utfordringene som dette førte til, herunder behovet for ekstraordinære tiltak på arbeidslivsområdet. I forbindelse med dette tok arbeidsgiverorganisasjonene opp med Arbeids- og sosialdepartementet at det kunne være behov for endringer i ferieloven for å møte utfordringer ved planlegging og avvikling av ferie sommeren 2020. Bakgrunnen for dette var et usikkert arbeidskraftbehov med omfattende permitteringer, i tillegg til at bemannings situasjonen i en rekke samfunnskritiske virksomheter var utfordrende. Arbeidsgiverorganisasjonene ønsket derfor mer fleksibilitet i tilknytning til ferieavviklingen.

Fra arbeidsgiversiden ble det blant annet tatt opp at uforutsigbarheten knyttet til covid-19-situasjonen kunne gjøre det vanskelig å overholde varslingsfristen i ferieloven § 6 nr. 2. Hovedregelen etter denne bestemmelsen er at arbeidstaker skal underrettes om ferien tidligst mulig og senest to måneder før ferien tar til. Det åpnes imidlertid for kortere varslingsfrist dersom det foreligger «særlige grunner».

Etter ferieloven § 7 kan arbeidstaker kreve å få tre uker samlet (hoved)ferie i hovedferieperioden, det vil si mellom 1. juni og 30. september. Flere av arbeidsgiverorganisasjonene tok opp muligheten for å utvide ferielovens hovedferieperiode for å kunne avvikle ferie på et tidligere eller senere tidspunkt hvor aktiviteten var lav og for å kunne begrense bruken av permitteringer. Videre ble det tatt opp at det kunne være behov for å korte ned hovedferiens lengde på tre uker for å unngå at hele eller deler av arbeidsstokken måtte avvikle ferie i samme tidsrom.

Det ble også tatt opp at arbeidsgiver kunne ha behov for å endre allerede fastsatt ferie i noe større omfang / i andre situasjoner enn ferieloven § 6 nr. 3 åpner for. Etter denne bestemmelsen kan arbeidsgiver endre ferien når avvikling av den fastsatte ferien på grunn av uforutsette hendelser vil skape vesentlige driftsproblemer, og det ikke kan skaffes stedfortreder.



I forlengelsen av de problemstillingene som ble tatt opp, kom Arbeids- og sosialdepartementet i april 2020 med en tolkningsuttalelse, blant annet knyttet til disse bestemmelsene i ferieloven, med sikte på å klargjøre eventuell usikkerhet.

Når det gjaldt ferielovens frist for varsling av ferie, viste departementet til at lovens forarbeider nevner driftsmessige forhold som eksempel på noe som vil kunne begrunne kortere varsel. Departementet viste til at koronapandemien, og tiltakene som følge av denne, innebar en helt ekstraordinær situasjon og for mange en uvanlig stor usikkerhet med hensyn til hvilke driftsmessige utfordringer og betingelser som ville foreligge fremover. Etter departementets vurdering ville den driftsmessige usikkerheten som mange virksomheter opplevde 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 viste også til at reglene om underretning av ferie kan fravikes ved tariffavtale eller annen avtale, jf. ferieloven § 6 nr. 4.

Til arbeidsgiversidens ønske om å se på hovedferieperioden og hovedferiens lengde, viste departementet til at hovedferieperioden er relativt vid, ved at den strekker seg over fire måneder, og at dette gir rom for fleksibilitet. Også her ble det vist til at loven åpner for at det kan inngås tariffavtale eller annen avtale som fraviker tiden for ferie, og at dette både gjelder tidspunktet for ferien og hovedferiens lengde, jf. ferieloven § 7 nr. 4.

Departementet viste videre til at det som følge av covid-19-situasjonen ville kunne oppstå hendelser som ikke kunne forutses på fastsettelsestidspunktet, og som dermed kunne gi grunnlag for endring av fastsatt ferie. Det ble i den forbindelse pekt på at dette for eksempel kunne være aktuelt ved plutselig høyt sykefravær, ansatte som må i isolasjon/karantene eller at endrede smitteråd gir grunnlag for gjenopptagelse av drift. Departementet viste dessuten til at ikke var noe i veien for at partene kunne bli enige om å endre allerede fastsatt ferie.

6.3 Utvalgets vurderinger

Utvalget viser til at situasjonen som oppstod våren 2020 som følge av utbruddet av covid-19 var ekstraordinær og stilte virksomhetene overfor mange ulike utfordringer, også når det gjaldt deres planlegging og avvikling av ferie. På det tidspunktet da de ovennevnte problemstillingene knyttet til ferieavviklingen ble tatt opp, var man fortsatt i en tidlig fase av pandemien som var preget av særlig stor usikkerhet og uforutsigbarhet.

Utvalgets overordnede inntrykk er imidlertid at de utfordringene som arbeidsgiverorganisasjonene adresserte likevel ikke materialiserte seg i den grad man fryktet, blant annet fordi smittetallene var lavere gjennom sommeren enn det man forventet, og at ferieavviklingen ble løst innenfor ferielovens rammer. *Utvalget* viser i den sammenheng til at det ligger et handlingsrom i ferielovens regler, men slik at det EØS-rettslige rammeverket gir noen overordnede begrensninger, blant annet når det gjelder retten til fire ukers årlig betalt ferie i arbeidstidsdirektivet artikkel 7. Utover dette har de aktuelle reglene i loven unntaksbestemmelser som tar høyde for at det kan oppstå uforutsette situasjoner og hendelser, og som også kunne benyttes for å møte utfordringene i kjølvannet av koronapandemien slik de viste seg å bli sommeren 2020. *Utvalget* viser i den forbindelse til de klargjøringene om dette som fremgår av tolkningsuttalelsen fra Arbeids- og sosialdepartementet som er omtalt over.

Videre viser *utvalget* til at ferieloven i stor utstrekning åpner for at det kan inngås avtaler som fraviker lovens regler. Dette gjelder også reglene om varsling av ferie, endring av feriens plassering og lengde innad i samme ferieår samt endring av fastsatt ferie. Avtaleadgangen som ligger i disse bestemmelsene omfatter også uorganiserte virksomheter ved at det, i tillegg til tariffavtaler, kan inngås «annen avtale», det vil si lokale eller individuelle avtaler. Gjennom denne avtaleadgangen har arbeidslivets parter i fellesskap mulighet til å komme frem til tilpassede løsninger som ivaretar både arbeidstakernes og virksomhetenes behov. *Utvalget* erfarer at partssamarbeidet i norsk arbeidsliv i all hovedsak fungerer godt, og at partene viser stor vilje til å komme frem til løsninger for å løse utfordringer som oppstår ved å benytte lovverkets avtalespor. Dette har også vist seg i forbindelse med håndteringen av ulike utfordringer knyttet til ferieavviklingen under koronapandemien.

Utfordringene som arbeidsgiverorganisasjonene meldte om ved utbruddet av pandemien ble som nevnt ikke satt på spissen, blant annet fordi smittetallene sommeren 2020 var relativt lave. *Utvalget* oppfatter at de fleste virksomhetene løste planleggingen og avviklingen av ferien innenfor ferielovens rammer. Etter *utvalgets* syn kan dette tyde på at ferielovens regler var tilstrekkelig fleksible i denne situasjonen. Slik *utvalget* ser det, kan dette videre tyde på at ferieloven vil være egnet til å møte også andre utfordrende og uforutsigbare situasjoner. På bakgrunn av de særskilte problemstillingene som ble reist i forbindelse med koronapandemien, finner ikke *utvalget* at det er behov for å endre ferielovens regler om varsling av ferie, fastsetting av ferie og endring av fastsatt ferie.



På vegne av utvalget bistår Arbeids- og inkluderingsdepartementet med utgivelse av rapporten.

Bestilling av publikasjoner:
Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
publikasjoner.dep.no
Telefon: 22 24 00 00
Publikasjoner er også tilgjengelige på:
www.regjeringen.no
Publikasjonskode: A-0057 B

