

Vær imidlertid oppmerksom på at ordnært utbytte som utdeles under avviklingen, dvs. utbytte som utdeles før utløpet av kreditorfristen, omfattes av regelen om tre prosent inntektsføring.

3. Innløsning av aksjer

En partiell likvidasjon der aksjeeierne innløser deler av sine aksjer uten at eierforholdene endres, vil også anses som et utbytte skattemessig og bli gjenstand for «3 %-beskatning». Utbetalinger til aksjonærene som går ut over tilbakebe-

taling av innbetalt aksjekapital og overkurs, anses som en utdeling av utbytte, jf. Finansdepartementets uttalelse 26. april 2004 (Utv. 2004 side 630).

Innløsning av aksjer uten at innløsningen skjer forholdsmessig for samtlige aksjonærer, anses imidlertid som en ordinær realisasjon for de aksjonærene som innløser sine aksjer, se Finansdepartementets uttalelse 10. mars 2006 (Utv. 2006 side 748). Dette gjelder også

for de aksjonærene som ikke får forrykket sin eierposisjon ved innløsningen.

4. Kapitalnedsettelse ved nedsettelse av pålydende

Nedskrivning av aksjenes pålydende med utbetaling til aksjonærene behandles som en utbytteutdeling. Den delen av utbetalingen som anses som tilbakebetaling av innbetalt aksjekapital og overkurs er imidlertid skattefri og dermed unntatt fra «3 %-beskatning».

Spør om arbeidsrett

Håkon Andreassen vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til arbeidsrett. Bidraget i denne utgaven av tidsskriftet er skrevet i samarbeid med kollega advokatfullmektig Maja Elgaaen. Andreassen er advokat og partner i Advokatfirmaet Helmr. Han rådgir norske og utenlandske virksomheter, offentlige organer og kommuner, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, på individuell og kollektiv arbeidsrett, og prosederer saker for alminnelige domstoler og Arbeidsretten. Han er ofte benyttet som foreleser. Ev. spørsmål kan sendes: hakon.andreassen@helmr.no

Spalten er utarbeidet av:



Håkon Andreassen og Maja Elgaaen

Utsettelse av ferien på grunn av sykdom

Spørsmål: Jeg har en medarbeider som nettopp har hatt tre uker ferie i juli, men som ble syk to uker midt i ferien. Han gikk til fastlegen første sykedag, og ble sykemeldt i to uker. I én av ukene var han 100 prosent sykemeldt, mens han i den andre uken var 50 prosent sykemeldt. Vedkommende snakker om at han vil utsette ferien. Har han faktisk krav på dette?

Svar: Ferieloven har siden 1. juli 2014 fastslått at den som blir helt arbeidsufør i løpet av ferien kan kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret, allerede fra første sykedag. Med helt arbeidsufør menes at man må ha vært 100 prosent sykemeldt. Dette betyr at medarbeideren din kun kan utsette ferien for den delen av ferien han var 100 prosent sykemeldt. Dermed kan han få utsatt og få ny ferie i fem dager. Han får imidlertid ingen kompensierende feriedager for den uken han var 50 prosent sykemeldt.

For at vedkommende skal få utsatt ferien krever ferieloven at han fremlegger legeerklæring som viser at han har vært syk,

og at han aktivt fremsetter krav om utsettelse og ny ferie «uten ugrunnet opphold» etter at han begynner å jobbe igjen. Selv om ikke loven har en tydelig frist, bør arbeidstakeren gjøre dette så fort som mulig. Melder han fra om dette for sent, kan retten til utsatt ferie bortfalle. Arbeidsgiver har ikke en selvstendig plikt til å sørge for at arbeidstaker får utsatt ferien, og det er altså arbeidstaker selv som må følge opp dette.

Tidspunkt for utsatt ferie

En arbeidstaker som på grunn av sykdom utsetter ferie som var planlagt i hovedferieperioden (1. juni til 30. september) kan ikke kreve å få avviklet utsatt ferie til et senere tidspunkt i hovedferieperioden. Ettersom medarbeideren din hadde ferie i juli, kan han med andre ord ikke kreve å få avviklet den siste ferieuken innen september. Det er da ferielovens øvrige regler for fastsettelse av ferie som gjelder, og det er opp til arbeidsgiver å bestemme når ferien skal avvikles. Medarbeideren din kan selvsagt komme med



ønsker om tidspunktet for ferieavvikling, men til syvende og sist er det du som arbeidsgiver som bestemmer dette.

Sykepenger og feriepenger?

Når ferien blir utsatt på grunn av sykdom, vil arbeidstaker ha krav på sykepenger på samme måte som om vedkommende skulle blitt syk utenfor ferien. Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at man ikke har rett til sykepenger dersom man skulle velge ikke å avvikle ferien på nytt.

Selv om ikke loven krever det, kan det være en god idé å orientere arbeidstakeren om at feriepenege allerede er utbetalt, og at han ikke har krav på nye feriepenger ved utsatt ferieavvikling.