



Ferie og feriepenger

Ferietiden nærmer seg og spørsmålene om feriefritid og utbetaling av feriepenger aktualiserer seg igjen. Det kan derfor være nyttig med en oppsummering av reglene i ferieloven.

Rettigheter for alle

Minimumsrettigheter for alle

Ferielovens regler om feriefritid og feriepenger gjelder for alle arbeidstakere, uansett om de er heltids- eller deltidsansatte, og uavhengig av avlønningsform. En timelønnet deltidsansatt med 20 % stilling har altså krav på like lang ferie og samme prosent feriepenger som heltidsansatte med månedslønn.

Arbeidsgivers ansvar

Det er arbeidsgivers ansvar å påse at ferieloven følges, herunder å sørge for at alle ansatte avvikler den ferien de har krav på.

Feriefritid vs. feriepenger

Vær oppmerksom på forskjellen mellom feriefritid og feriepenger. Alle arbeidstakere har krav på feriefritid uavhengig av hvor lenge de har vært ansatt i virksomheten. Feriepengenes størrelse er derimot avhengig av opptjening i foregående kalenderår.

Feriers lengde

Etter ferieloven har alle krav på 25 virkedager ferie. Lørdag regnes som virkedag slik at ferien i realiteten utgjør fire uker og en dag. Ansatte som fyller 60 år innen 1. september i ferieåret har i tillegg krav på én ekstra ferieuke.

For å få rett til full ferie, må den ansatte tiltre stillingen senest 30. september i ferieåret. Tiltrer man senere,

har man bare krav på én uke og én dag ferie. Dette forutsetter imidlertid at arbeidstaker ikke allerede har avviklet full ferie hos en tidligere arbeidsgiver.

Også for deltidsansatte omfatter ferieperioden alle virkedager (inkl. lørdag) i ferien selv om vedkommende vanligvis ikke ville jobbet disse dagene. En ansatt som har én dag fri i uken og som tar én uke fri, avvikler derfor seks virkedager ferie selv om han bare skulle jobbet fire av disse.

Arbeidsgiver kan fritt avtalefeste lengre ferie med sine ansatte. Husk at privatpraktiserende tannleger som har valgt å følge mønsteravtalen for tannhelsesekretærer, er forpliktet til å gi sekretærene fem ukers ferie.

Fastsettelse av ferien

Hvem bestemmer og hvilke prosedyrer må følges?

Arbeidsgiver er forpliktet til å drøfte fastsettelse av feriefritid og oppsetting av ferielister med sine ansatte i *god tid før ferien*. Ved uenighet har arbeidsgiver «siste ord». De ansatte skal ha beskjed om feriefastsettelsen senest to måneder før ferien tar til.

Arbeidstakere som er ansatt senest 15. august i ferieåret kan imidlertid kreve å få avviklet tre ukers ferie i hovedferieperioden (1. juni – 30. september). Den resterende feriefritiden (en uke og en dag) kan kreves tatt samlet ellers i året. Arbeidsgiver kan med andre ord ikke kreve at restferien deles mellom jul og påske. Tidspunktet for avvikling av en eventuell avtalefestet ferie utover 4 uker og 1 dag må avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, men kan kreves avviklet samlet.

Arbeidsgiver kan endre tidspunktet

for ferieavviklingen dersom den fastsatte ferien vil skape vesentlige driftsproblemer og det ikke kan skaffes stedfortreder. Endringen må alltid først drøftes med arbeidstakeren. Arbeidstakeren kan kreve erstatning for dokumenterte merutgifter som følge av at ferien omlegges.

Arbeidstakere over 60 år bestemmer selv når den ekstra ferieuken skal avvikles. Ekstraferien kan tas samlet eller med en eller flere dager om gangen. Arbeidsgiver må gis minst to ukers varsel før denne ferien tas ut.

Arbeidstaker uten full opptjening

Arbeidstakeren som ikke har opptjent fulle rettigheter til feriepenger, kan motsette seg å avvikle ferie i den utstrekning feriepengene ikke dekker lønnsbortfallet under ferien. Hvis praksiseier stenger kontoret eller delvis innstiller driften pga. ferieavvikling, må de ansatte likevel finne seg i å ta ferie. Dersom dette skulle bli aktuelt, er det personalpolitisk gunstig å gjøre den nyansatte oppmerksom på konsekvensene allerede ved tilsettelse.

Overføring av ferie

Dersom arbeidsgiver ikke har sørget for at arbeidstakeren ikke får avviklet hele sin ferie i løpet av året kan *maksimum 10 dager (12 virkedager)* overføres til året etter. Arbeidstaker og arbeidsgiver må i så fall inngå skriftlig avtale om dette. Hvis sykdom er grunnen til at ferien ikke er avviklet kan arbeidstaker kreve å få overført inntil 10 dager. Kravet må fremsettes innen ferieårets utløp. Avtalefestet ferie kan overføres i tillegg.

Beregning av feriepenger

En arbeidstaker som avviker ferie utfører ikke arbeid og har derfor ikke krav på lønn under ferie. Feriepenger kommer i stedet for lønn.

Arbeidsgiver skal beregne og avsette feriepenger ved lønnsutbetaling og feriepengergrunnlaget skal fremgå av lønns- og trekkoppgaven for opptjeningsåret.

Feriepengergrunnlag

Feriepengene skal beregnes ut fra den ansattes arbeidsvederlag (inkludert overtidsbetaling) i kalenderåret før ferien blir tatt ut. Det skal ikke beregnes feriepenger av utbetalte feriepenger i opptjeningsåret. Utgiftsgodtgjørelser eller naturalytelser inngår heller ikke i beregningsgrunnlaget, selv om disse ytelsene skulle være skattepliktige. Verdien av hel eller delvis kost skal derimot medtas.

Prosentats for beregning av ferie

Feriepenger beregnes som én prosent av det utbetalte arbeidsvederlaget. Følgende prosentseter skal legges til grunn:

10,2 % for arbeidstakere med rett til fire uke og en dags ferie

12 % for arbeidstakere med rett til fem ukers ferie

2,3 % skal tillegges for arbeidstakere over 60 år (har en uke ekstra ferie)

Utbetaling av feriepenger

Utgangspunktet er at arbeidsgiver skal utbetale feriepenger i forkant av faktisk ferieavvikling og ta lønnstrekket for feriedagene etter hvert som disse faktisk avvikles. Feriepenger skal utbetales siste vanlige lønnsdag før ferien. Arbeidstaker kan likevel kreve at feriepenger utbetales senest en uke før ferien tar til

Ansatte med fast månedslønn

For ansatte med fast månedslønn er det mange arbeidsgivere som i stedet utbetaler alle opptjente feriepenger i en måned på sommeren, f.eks. i juni. Samti-

dig trekkes den ansatte i lønn for hele juni, for å kompensere for feriedagene.

Regneeksemplene nedenfor viser hvordan dette gjøres rent praktisk. *Det forutsettes at den ansatte arbeider fem dagers uke.*

Arbeidstaker med krav på 4 uker og 1 dag ferie

Feriepenger skal utbetales for 21 dager og utgjør 10,2 % av årslønnen.

Når den ansatte trekkes for hele juni-lønnen blir han imidlertid trukket litt for mye. Dette fordi en måned gjennomsnittlig bare inneholder 21,67 dager dersom det regnes med 5 dager per uke ($5 \times 52 \text{ (uker)} = 260 \text{ (dager)}$): $12 \text{ (måned)} = 21,67 \text{ dager per måned}$). Av praktiske grunner er det en del arbeidsgivere som runder dette opp til 22 dager. Månedslønnen dekker altså lønn for 22 (evt. 21,67) dager. For enkelthets skyld brukes 22 dager i den videre fremstillingen.

Dette betyr at når arbeidstaker trekkes for hele juni-lønnen blir han trukket i lønn for 22 dager. Han får imidlertid bare feriepenger for 21 dager ferie. I tillegg til feriepenger i juni må han derfor også få utbetalt lønn for én dag.

Dette betyr at han skal ha 1/22 av månedslønnen i tillegg feriepenger.

Arbeidstaker med avtalefestet ferie, til sammen 5 uker

Feriepenger skal utbetales for 25 dager og utgjør 12 % av årslønnen.

Dersom arbeidstaker blir trukket i lønn for hele juni blir han trukket bare for 22 dager. Han skal ha 25 dager ferie og har derfor blitt trukket 3 dager for lite. 3 dagslønner kan dermed gå til fra-trekk i feriepenger. Dette innebærer et trekk i feriepenger på 3/22 av en månedslønn.

Oppsummering

Utbetaling av feriepenger i juni for arbeidstakere med fast månedslønn (trekkes samtidig fullt ut i lønn for denne måneden):

4 uker og en dag ferie	5 uker ferie
10,2 % av årslønn + 1/22 av månedslønn	12 % av årslønn minus 3/22 av månedslønn

Samme tilnærmingmåte må brukes ift. arbeidstakere over 60 år som har krav på en uke ekstra ferie (prosentseten må økes med 2,3 %) og for arbeidstakere som jobber mer eller mindre enn fem dagers uke.

Virksomheten skifter eier – hvem skal utbetale feriepenger?

Ved salg av virksomhet trer den nye eieren inn i tidligere eiers plikter overfor de ansatte etter ferieloven. Bakgrunnen for regelen er at arbeidstaker ikke skal bli dårligere stilt fordi praksisen skifter eier.

Selv om feriepenger ble opptjent lenge før overdragelsen av praksisen kan den ansatte velge om han vil kreve feriepenger fra ny eller tidligere arbeidsgiver. Hvorvidt ny eier kan

kreve utbetalte feriepenger refundert fra tidligere eier avhenger av hva som ble avtalt ved overdragelsen. Det kan være lurt å tenke på dette dersom du skal kjøpe eller selge en tannlegepraksis.

Elisabeth Scarpello
advokat, NTF

Ferieavvikling under sykdom, fødsels- og omsorgspermisjon og i oppsigelsestid

Sykdom

Ved sykdom i ferien kan arbeidstaker i visse tilfeller kreve ferien utsatt til senere i ferieåret. Forutsetningen er at det er den ansatte selv som blir syk og at sykdommen medfører 100 % arbeidsuførhet.

Arbeidstaker blir syk før ferien

For å kunne kreve ferien utsatt må kravet dokumenteres med legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag arbeidstaker skulle hatt før ferien.

Arbeidstaker blir syk under ferien

Ferien kan kreves utsatt bare dersom arbeidstaker har vært helt arbeidsufør i minst seks virkedager (en uke) i ferien. Det er bare de dagene man faktisk har vært syk som kan kreves kompensert. Forutsetningen er at kravet dokumenteres med legeerklæring og fremsettes

uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt.

Fødsels- og omsorgspermisjon

Arbeidsgiver kan ikke legge ferie til permisjonstid hvor det ytes fødselspen-ger eller adopsjonspenger etter folke-trygdloven. *Arbeidstaker* kan imidlertid kreve av ferie avvikles i løpet av slik permisjonstid.

Under fødsels- og omsorgspermisjon opptjenes feriepenger kun i en begren-set periode. Feriepengene dekkes av trygden og opptjenes bare de 12 første ukene ved 100 % stønad og de første 15 ukene ved 80 % stønad.

Oppsigelsestid

Oppsigelse fra arbeidstaker

Arbeidstaker kan som utgangspunkt ikke kreve å ta ut ferie i oppsigelsesti-den dersom arbeidsgiver motsetter seg

dette. Regelen om at det er arbeidsgiver som har siste ord innenfor de grenser loven setter gjelder også her.

Hvis arbeidstaker sier opp sin stilling før 16. august kan han imidlertid kreve at ferie avvikles i oppsigelsestiden hvis dette er nødvendig for å få avviklet ferien i hovedferieperioden (1. juni – 30. september).

Oppsigelse fra arbeidsgiver

Hvis oppsigelsesfristen er kortere enn 3 måneder kan arbeidsgiver ikke pålegge arbeidstaker å ta ferie i oppsigelsesti-den. Et unntak gjelder dersom tann-legekontoret faktisk er stengt pga. ferieavvikling.