

Ferie og feriepenger – hvilke regler gjelder?

Ferietiden nærmer seg og spørsmålene om feriefritid og utbetaling av feriepenger er igjen aktuelle. *

Ferielovens regler om feriefritid og feriepenger gjelder for alle arbeidstakere, uansett om de er heltids- eller deltidsansatte, har fastlønn eller timelønn. En timelønnet deltidsansatt med 20 % stilling har således krav på like lang ferie og samme prosent feriepenger som en heltidsansatt med månedslønn.

Arbeidsgiver har ansvar for at ferieloven følges, herunder at alle ansatte avviker den ferien de har krav på.

Retten til feriefritid og retten til feriepenger er to forskjellige ting. Alle arbeidstakere har krav på feriefritid uavhengig av hvor lenge de har vært ansatt i virksomheten. Feriepengenes størrelse derimot avhenger av opptjening i foregående kalenderår.

Feriers lengde

Ferieloven gir alle ansatte krav på ferie i 25 virkedager. 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. Nyansatte som tiltre senere, har bare krav på én uke og én dag ferie forutsatt at arbeidstaker ikke allerede har avvirket full ferie hos en tidligere arbeidsgiver.

Deltidsansatte skal verken ha kortere eller lengre ferie enn heltidsansatte. Også for deltidsansatte omfatter ferieperioden alle virkedager i uken (inkl. lørdag) i ferien, selv om vedkommende vanligvis ikke ville jobbet disse dagene. En ansatt som arbeider 80 % stilling fordelt på fire dager i uken avvirket også seks virkedager ferie når han tar en ukes ferie, selv om han bare skulle jobbet fire av disse.

Arbeidsgiver kan fritt avtalefeste lengre ferie med sine ansatte. Husk at Veiledende avtale om lønns- og arbeidsvilkår for tannhelsesekretærer (også kalt mønsteravtalen) gir de ansatte rett til fem ukers ferie.

Fastsettelse av ferien

Arbeidsgiver skal drøfte fastsettelse av feriefritid og oppsetting av ferielister med sine ansatte i god tid før ferien. Hvis man ikke blir enige, er det arbeidsgiver som bestemmer. De ansatte skal ha beskjed om feriefastsettelsen senest to måneder før ferien tar til.

Arbeidstaker kan imidlertid kreve å få avvirket tre ukers sammenhengende ferie i den såkalte hovedferieperioden (1. juni – 30. september). Den resterende feriefritiden (en uke og en dag) kan man kreve å få ta ut samlet ellers i året. Arbeidsgiver kan dermed 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 avvirket samlet. Man kan altså kreve at restferien gis samlet og at avtalefestet ferie gis samlet, men arbeidstaker kan *ikke* kreve å få ta ut restferien og avtalefestet ferie (to uker) samlet.

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 driften av tannlegekontoret innstilles helt eller delvis pga. ferieavvikling, må de ansatte likevel finne seg i å ta ferie.

Overføring av ferie

Dersom arbeidsgiver ikke har sørget for at arbeidstakeren får avvirket 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 avvirket kan arbeidstaker kreve å få overført inntil 10 dager. Kravet må fremsettes innen ferieårets utløp. Avtalefestet ferie kan overføres i tillegg.

Ferieavvikling under sykdom, foreldrepermisjon og i oppsigelsestid

Sykdom

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.

Foreldrepermisjon

Arbeidsgiver kan ikke legge ferie til permisjonstid hvor det ytes foreldrepenger etter folketrygdloven. *Arbeidstaker* kan imidlertid kreve at ferie avvikles i løpet av slik permisjonstid.

Under foreldrepermisjon opptjenes feriepenger kun i en begrenset 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 i utgangspunktet ikke kreve å ta ut ferie i oppsigelsestiden dersom arbeidsgiver motsetter seg det-

te. 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 oppsigelsestiden. Unntaket er dersom tannlegekontoret faktisk er stengt pga. ferieavvikling.

Beregning av feriepenger

Feriepengene er erstatning for bortfall av lønn i ferieperioden.

Arbeidsgiver skal beregne og avsette feriepengene ved lønnsutbetaling, og feriepengegrunnlaget skal fremgå av lønns- og trekkoppgaven for opptjeningsåret.

Feriepengegrunnlag

Feriepengene skal regnes av utbetalt arbeidsvederlag (inkludert overtidsbetaling) i kalenderåret før ferien blir tatt ut. Det skal ikke regnes 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.

Prosentstaf for beregning av ferie

Følgende prosentstaf skal legges til grunn:

10,2 % for arbeidstakere med rett til fire uker 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

Feriepengene skal ubetales siste vanlige lønnsdag før ferien. Arbeidstaker kan likevel kreve at feriepengene utbetales senest en uke før ferien tar til.

Ansatte med fast månedslønn

Mange arbeidsgivere utbetaler alle opptjente feriepenger samlet, vanligvis i juni. Samtidig 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 (5×52 (uker) = 260 (dager): 12 (måneder) = 21,67 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 til feriepengene.

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 feriepengene. Dette innebærer et trekk i feriepengene 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):

<i>4 uker og en dag ferie:</i> 10,2 % av årslønn pluss 1/22 av månedslønn
<i>5 uker ferie:</i> 12 % av årslønn minus 3/22 av månedslønn

Samme tilnærmingssmåte må brukes i forhold til arbeidstakere over 60 år som har krav på en ukes ekstra ferie (prosentsatsen må økes med 2,3 %) og for arbeidstakere som jobber mer eller mindre enn fem dagers uke.

Ferieloven i sin helhet kan du finne på adressen www.lovdato.no/all/hl-19880429-021.html

*Lin Muus Bendiksen
seniorkonsulent, NTF
Elisabeth Scarpello
advokat, NTF*

* En oppsummering av ferielovens mest sentrale regler er tidligere også publisert i Tidende nr. 6, 2006.

Ekstra abonnement?

Tidende har 1,9 lesere per nummer. Er det behov for et ekstra hefte til de ansatte på klinikken?

Vi tilbyr et ekstra abonnement til redusert pris.

Ta kontakt med Eirik Andreassen på telefon 22 54 74 30 eller på e-post eirik.andreassen@tannlegeforeningen.no