



Ferie!

Ferietiden nærmer seg med stormskritt og da kommer gjerne spørsmålene som gjelder ferie og feriepenger til sekretariatets medlemsrådgivere. Nedenfor tar vi for oss noen av temaene som er gjenganger.

I artikkelen i Tidende nr. 6/2007, s. 343–345 gis en bredere orientering om ferielovens regler. Artikkelen finnes også på www.tannlegetidende.no/index.php?seks_id=195607 og inneholder nærmere informasjon om blant annet feriens lengde og fastsettelse av tidspunkt for ferie, opptjening og beregning av feriepenger, overføring av ferie fra ett år til et annet, arbeidsgivers ansvar for utbetaling av ferie ved virksomhetsoverdragelse og ferieavvikling under sykdom, fødsels- og omsorgspermisjon og i oppsigelsestid.

Rett til ferie for alle

Ifølge ferieloven har alle arbeidstakere krav på minimum 25 virkedager ferie. Virkedager inkluderer lørdager, slik at ferien utgjør fire uker og en hverdag.

Som følge av at hele offentlig sektor har fremforhandlet 4 ekstra feriedager, og dermed til sammen 5 ukers ferie, er det ikke lenger uvanlig å gi sine ansatte 5 uker ferie totalt. Den anbefalte mønsteravtalen som NTF har fremforhandlet med tannhelsesekretærenes forening gir også rett til 5 ukers ferie.

I tillegg skal det gis 1 ekstra ferieuke f.o.m. det året man fyller 60 år.

Deltidsansatte og ferie

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

Arbeidstakere som arbeider deltid kan imidlertid ikke kreve at ferien skal legges bare på dager de skulle ha vært på jobb. Også ferie som faller på deres fridager kommer til fratrukk i feriekvoten. Har arbeidstaker for eksempel en uke ferie, tilsvarer dette seks virkedager uavhengig av om han eller hun i den aktuelle uken bare skulle ha arbeidet to av dagene.

Når det gjelder arbeidstakere som arbeider i redusert stilling, men som arbeider hver dag, skal disse ha like mange dager ferie som en arbeidstaker som arbeider lengre dager.

Arbeidsgivers ansvar for at de ansatte tar ut ferie

Arbeidsgiver er forpliktet til å påse at alle ansatte avvikler ferie etter loven. Arbeidstaker kan derfor ikke nekte å ta ut ferie.

Ferieloven åpner likevel for at arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå *skriftlig* avtale om å overføre inntil 12

virkedager (to uker) ferie. Avtalefestet ferie utover feriekvoten på 25 virkedager kan i tillegg avtales overført.

Selv om arbeidsgiver plikter å sørge for at ferien avvikles, kan det skje at arbeidstaker avvikler så lite ferie at han eller hun har mer enn 12 feriedager igjen ved ferieårets slutt. Disse feriedagene blir automatisk overført til året etter selv om det er i strid med ferieloven å ikke ta ut denne ferien. Det er ikke lenger et alternativ etter loven å få lønn for ikke-avviklet ferie, men arbeidstaker kan kreve erstatning fra arbeidsgiver dersom det ikke er lagt til rette for at ferien skal kunne tas ut.

Arbeidstakere som ikke har opptjent fulle rettigheter til feriepenger, slipper å avvikle ferie hvis feriepengene ikke dekker lønnsbortfallet under ferien. Men hvis praksiseier stenger kontoret eller delvis innstiller driften på grunn av ferieavvikling, må de ansatte likevel ta ut ferie. Dersom dette er situasjonen på din klinikk vil vi anbefale å være åpen om dette ved ansettelse av nye medarbeidere slik at nyansatte er oppmerksom på at når driften innstilles vil de måtte ta fri uten lønn. Ansatte som har skiftet arbeidsgiver i løpet av året, og som har fått utbetalt feriepenger fra sin tidligere arbeidsgiver, kan ikke nekte å avvikle ferie hos ny arbeidsgiver.

Kl. 0000 på utgivelsesdato
www.tannlegetidende.no

Tidspunktet for ferie – hvem bestemmer?

Det er arbeidsgiver som bestemmer når de ansatte kan ta ut ferie, men arbeidsgiver er pliktig til å drøfte fastsettelsen av ferie, og oppsetting av ferielister, med sine ansatte i *god tid før ferien*. De ansatte skal ha beskjed om tidspunktet for ferie *senest to måneder før ferie-start*. Ansatte som krever det har imidlertid alltid krav på å få tre ukers sammenhengende ferie i hovedferieperioden som er mellom 1. juni – 30. september dersom de ønsker det (forutsatt at de er ansatt før 16. august i ferieåret). Resten av ferien kan kreves uttatt samlet ellers i året. Arbeidsgiver

kan derfor ikke kreve at restferien deles mellom jul og påske.

Hvis det viser seg at den fastsatte ferien vil skape vesentlige driftsproblemer og det ikke kan skaffes stedfortreder, kan arbeidsgiver endre tidspunktet for ferieavviklingen. Endringen må alltid først drøftes med arbeidstakeren, som også 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.

Ferie i forbindelse med 1. og 17. mai

Ifølge en egen lov fra 1947 om 1. og 17. mai som høytidsdager skal ansatte i virksomheter som er stengt disse dagene ha vanlig lønn. Forutsetningen er at arbeidstaker har vært ansatt i virksomheten de siste 30 dagene før disse høytidsdagene. For deltidsansatte betyr det at de ikke skal trekkes i lønn dersom de skulle arbeidet 1. eller 17. mai hvis disse ikke hadde vært høytidsdager.

*Elisabeth Flatla Scarpello
advokat i NTF*