

Arbeidsliv

Snart er det ferie!

Ved å starte planleggingen i god tid, øker sjansen for en problemfri avvikling av ferie og utbetaling av feriepengene i virksomheten. Det kan derfor være nyttig med en oppsummering av de mest sentrale reglene i ferieloven.

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

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

Retten til feriefritid og retten til feriepengene 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 én dag. Ansatte som fyller 60 år i løpet av ferieåret har krav på én ekstra ferieuke (seks virkedager) i tillegg.

For å få rett til full ferie må den ansatte tiltre stillingen senest 30. september i ferieåret. Nyansatte som tiltre senere på året, har krav på én ukes ferie under forutsetning av at arbeidstaker ikke allerede har avviklet full ferie hos tidligere arbeidsgiver.

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

Arbeidsgiver kan fritt avtale lengre ferie med sine ansatte. Ansatte i offentlig sektor har avtale om fem ukers ferie gjennom sin tariffavtale. Også veiledende avtale om lønns- og arbeidsvilkår for tannhelsesekretærer (også kalt mønsteravtalen) gir de ansatte rett til fem ukers ferie. Disse feriedagene kalles gjerne *avtalefestet ferie*.

Fastsettelse av ferien

Arbeidsgiver skal drøfte fastsettelse av feriefritid og oppsettning 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 kreve å få avviklet tre ukers sammenhengende ferie i den såkalte hovedferieperioden (1. juni – 30. september). Den resterende feriefritiden (en uke og én dag) kan man kreve å få ta ut samlet ellers i året. Arbeidsgiver kan dermed eksempelvis ikke kreve at restferien deles mellom jul og påske. Det er likevel ikke noe i veien for å diskutere dette med arbeidstaker og eventuelt gjøre avtale om en slik ordning.

Tidspunktet for avvikling av en eventuell avtalefestet ferie må avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, men kan kreves avviklet 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. Ekstrauken kan tas ut 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 feriepengene, kan motsette seg å avvikle ferie i den utstrekning feriepengene ikke dekker lønnsbortfallet under ferien. Hvis driften av tannlegekontoret innstilles helt eller delvis på grunn av ferieavvikling, må arbeidstaker likevel finne seg i å ta ferie.

Overføring av ferie

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan gjøre skriftlig avtale om overføring av inntil 12 virkedager til påfølgende kalenderår. Overføring av lovfestet ferie utover dette kan ikke avtales. Avtalefestet ferie kan imidlertid overføres i tillegg. Ferie som likevel ikke blir avviklet, på grunn av sykefravær, foreldrepermisjon eller en annen årsak, skal overføres til året etter.

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

Arbeidstaker som har vært helt arbeidsufør i løpet av ferien, kan kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenoptatt. Merk at feriedagene bare kan kreves utsatt dersom arbeidstaker har vært helt arbeidsufør og kun ved egen sykdom.

Foreldrepermisjon

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

Oppsigelsestid

Oppsigelse fra arbeidstaker

I og med at arbeidsgiver har siste ordet om når ferien skal avvikles, kan arbeidstaker i utgangspunktet ikke kreve å få avvikle ferien i oppsigelsestiden. Hvis ferien allerede er fastsatt, er hovedregelen at arbeidsgiver ikke kan endre den på grunn av oppsigelsen uten at arbeidstaker samtykker til det. Arbeidstaker kan kreve ferie i oppsigelsesperioden hvis denne perioden sammenfaller med hovedferieperioden, eller hvis oppsigelsesfristen faller på slutten av året slik at det etter fratredelse ikke er tid til å avvikle ferie før ferieåret er over.

Som tidligere nevnt har arbeidstaker rett til å få avvikle ferie hos eventuell ny arbeidsgiver dersom han eller hun ikke får avviklet ferie inneværende år før arbeidsforhold avsluttes.

Oppsigelse fra arbeidsgiver

Hvis oppsigelsesfristen er kortere enn tre måneder kan arbeidsgiver ikke pålegge arbeidstaker å ta ferie i oppsigelses-

tiden. Unntaket er dersom tannlegekontoret faktisk er stengt på grunn av 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 lønnsoppgave/sammenstillingsoppgave for opptjeningsåret.

Feriepengegrunnlag

Feriepengene skal beregnes av alt utbetalt arbeidsvederlag (inkludert bonus og provisjon med mindre annet er uttrykkelig avtalt) i kalenderåret før ferien blir tatt ut. Det skal ikke beregnes feriepengegrunnlag av utbetalte feriepengegrunnlag i opptjeningsåret.

Prosentstørrelse for beregning av feriepenger

10,2 % for arbeidstakere med rett til fire uker og en dags ferie (lovfestet ferie)

12 % for arbeidstakere med rett til fem ukers ferie (lov- og avtalefestet ferie)

2,3 % skal legges til for arbeidstakere som har rett til ekstraferie

Utbetaling av feriepenger

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

Mange arbeidsgivere utbetaler alle opptjente feriepengegrunnlag samlet, vanligvis i juni. Samtidig utbetales ikke fastlønn for juni, for å kompensere for feriedagene som skal avvikles. Ferieloven teller med lørdag som virkedag hvilket gir gjennomsnittlig 26 virkedager per måned. Arbeidstakere med fem ukers ferie har imidlertid ferie i 30 virkedager. I tillegg til hele juni-lønnen, må arbeidsgiver unnlate å utbetale lønn for ytterligere fire virkedager. Dette trekkes normalt fra feriepengene, alternativt fra juli-lønnen. Når det gjelder timeavlønnede er det enklere, de skriver ganske enkelt ikke timeliste i feriedagene, men får utbetalt feriepengegrunnlag i stedet.

Lin Muus Bendiksen
Spesialrådgiver, NTF