

Arbeidsliv

Ferie og feriepenger

 LIN MUUS BENDIKSEN, SPESIALRÅDGIVER I NTF

Det er en fordel å være ute i god tid med planleggingen av fastsettelse og uttak av ferie på klinikken. Selv om vinteren fortsatt henger i, nærmer ferietiden seg raskt og dette temaet blir igjen aktuelt. Det kan derfor være nyttig med en oversikt over de mest sentrale reglene i ferieloven. Artikkelen er skrevet med utgangspunkt i noen av de vanligste spørsmålene vi får på dette området.

Ferielovens regler om feriefritid og feriepenger gjelder for alle arbeidstakere, uansett om de er heltids- eller deltidsansatte, har fastlønn eller timelønn. En deltidsansatt eller timeavlønnet har derfor krav på like lang ferie og samme feriepengesprosent som en heltidsansatt med månedslønn.

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, er avhengig av opptjeningen foregående kalenderår. Lønn er vederlag for arbeid, derfor utbetales det ikke lønn for den tiden ferie avholdes. I stedet har arbeidstaker krav på feriepenger og disse skal normalt dekke lønnsbortfallet.

Feriers lengde

Ferieloven gir alle ansatte krav på ferie i 25 virkedager. Etter ferieloven er også lørdag en virkedag slik at ferien i realiteten utgjør fire uker og én dag. I dag har de fleste avtalefestet ferie i tillegg slik at lovfestet og avtalefestet ferie til sammen utgjør fem hele uker, eller 30 virkedager etter ferielovens begrepsbruk. Dette gjelder for eksempel de som omfattes av *Veiledende avtale om lønns- og arbeidsvilkår for tannhelsesekretærer* (også kalt mønsteravtalen). Ansatte som fyller 60 år i løpet av året, har krav på ytterligere én hel ferieuke årlig.

Mange arbeidsgivere benytter i dag femdagersuke i sin beregning, slik at fem uker ferie tilsvarer 25 feriedager. Det er full anledning til å benytte en slik alternativ beregningsmåte.

Deltidsansatte skal hverken ha kortere eller lengre ferie enn heltidsansatte. Også for deltidsansatte omfatter ferieperioden alle virkedager i uken selv om vedkommende vanligvis ikke ville jobbet disse dagene. En ansatt som arbeider 80 % stilling fordelt på fire dager i uken, avviker også seks (eller 5) virkedager ferie ved uttak av en ukes ferie, selv om han eller hun ellers bare skulle jobbet fire av disse.

Fastsettelse av ferien

Arbeidsgiver skal drøfte fastsettelse av feriefritid og oppsetting av ferielister med de ansatte i god tid før ferien. Som regel kommer man til enighet, men hvis det ikke skjer er det arbeidsgiver som bestemmer (arbeidsgivers styringsrett). De ansatte skal ha beskjed om feriefastsettelsen senest to måneder før ferien tar til.

Arbeidsgiver står likevel ikke *helt* fritt til å bestemme når ferien skal tas ut. Arbeidstaker kan kreve å få avvikle tre uker sammenhengende ferie innenfor den såkalte hovedferieperioden (1. juni - 30. september). Arbeidstaker kan kreve å få ta ut restferien samlet til *hele uker* hvis vedkommende ønsker det. Nærmere bestemt kan arbeidstaker kreve at eventuell restferie etter ferieloven gis samlet og at avtalefestet ferie gis samlet, men arbeidstaker kan ikke nødvendigvis få ta ut restferien og avtalefestet ferie (to uker) samlet. Det innebærer også at arbeidsgiver kan legge én av de to resterende ferieukene til hovedferieperioden slik at det blir fire uker sammenhengende sommerferie. Det er ganske utbredt i tannlegevirksomheter at klinikken er sommerstengt og at alle har ferie samtidig i tre uker eller mer.

Arbeidstakere over 60 år bestemmer selv når den ekstra ferieuken skal avvikles, men med minst to ukers *varsel* til arbeidsgiver. Ekstrauken kan tas samlet, eller med en eller flere dager om gangen.

Arbeidstaker uten full opptjening

Nyansatte, eller andre som av ulike grunner ikke har opptjent fulle rettigheter til feriepenger, kan si fra om at de ikke ønsker lengre ferie enn at feriepengene dekker lønnsbortfallet under ferien. Hvis driften av tannlegekontoret innstilles helt eller delvis på grunn av ferieavvikling, må den ansatte likevel finne seg i å ta ferie i perioden klinikken holder stengt og det ikke er behov for deres arbeidskraft.

Overføring av ferie

Arbeidstaker har rett og plikt til å avvikle ferie. Arbeidsgiver skal styre feriefastsettelsen og legge til rette for at de ansatte får avviklet ferie i løpet av ferieåret.

Arbeidstaker og arbeidsgiver kan inngå skriftlig avtale om å overføre inntil to uker ferie til påfølgende ferieår. I tillegg kan man avtale å overføre avtalefestet ferie. Eventuell ferie som rent faktisk ikke er avviklet innen utgangen av året blir *automatisk* overført til neste ferieår uavhengig av hvor mange dager eller uker det er snakk om eller om det er inngått avtale eller ikke.

Ferieavvikling ved sykdom eller foreldrepermisjon

Arbeidstaker som blir *helt arbeidsufør* før ferien starter kan kreve å få ferien utsatt. Kravet må dokumenteres med legeerklæring (sykmelding) og fremsettes senest siste arbeidsdag arbeidstaker skulle hatt før ferien.

Arbeidstaker som er syk i ferien kan kreve ny ferie tilsvarende sykdommens lengde. For å kunne kreve ny ferie må den ansatte også her ha vært 100 prosent sykmeldt på grunn av egen sykdom eller skade. Kravet må dokumenteres med sykemelding og fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt.

Arbeidsgiver kan ikke legge ferie til permisjonstid hvor det ytes foreldrepenger etter folketrygdloven uten samtykke fra arbeidstaker. Arbeidstaker kan imidlertid kreve at ferie avvikles i løpet av permisjonstiden.

Oppsigelse fra arbeidstaker

Dersom arbeidstaker sier opp selv, kan arbeidsgiver fastsette ferie på ordinær måte i arbeidstakers oppsigelsestid. Hvis det

er avtalt ferie i den perioden som blir oppsigelsestiden, kan arbeidstaker kreve å få avvikle ferien slik som avtalt. Dersom ferie ikke er avtalt før oppsigelse gis kan arbeidstaker som hovedregel *ikke* kreve å få avvikle ferie i oppsigelsestiden. Arbeidstaker kan imidlertid kreve ferie i oppsigelsestiden, dersom det *etter* utløpet av oppsigelsestiden ikke er tid igjen til å avvikle ferie innenfor hovedferieperioden eller innfor ferieåret.

Oppsigelse fra arbeidsgiver

Hvis oppsigelsesfristen er kortere enn tre måneder kan arbeidsgiver ikke pålegge arbeidstaker å ta ferie i oppsigelsestiden. Unntaket er dersom tannlegekontoret faktisk er stengt på grunn av ferieavvikling.

Beregning av feriepenger og feriepengegrunnlag

Ferie er ulønnet, og feriepengene kommer til erstatning for bortfalt lønn i ferieperioden.

Feriepengegrunnlaget skal fremgå av lønns- og trekkopp-gaven (A-meldingen) for opptjeningsåret. Feriepengene skal beregnes av utbetalt arbeidsvederlag (inkludert overtidsbetaling) i kalenderåret før ferien blir tatt ut. Det skal ikke beregnes feriepenger av utbetalte feriepenger i opptjeningsåret.

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

Feriepengene er ikke skattefrie. De regnes inn i skatteoppgjøret året etter, selv om arbeidsgiver ikke trekker skatt av feriepengene når de utbetales.