

10 ting du må vite om **ferie og feriepenger**

Ferieloven gir alle arbeidstakere rett til ferie og plikt til å benytte denne. Hvilke ferierettigheter den enkelte arbeidstakeren har, kan komme frem av både lov, tariffavtale og individuell arbeidsavtale. Her er ti ting du bør vite om arbeidstakeres rett til ferie og feriepenger.

1 Feriefritidens lengde

Alle arbeidstakere, uavhengig av stillingsprosent, har etter ferieloven rett på ferie i 25 virkedager. Begrepet virkedager omfatter alle dager unntatt søndager og lovbestemte helge- og høytidsdager. Lørdager regnes som en virkedag. Arbeidstakere har altså krav på ferie i minimum fire uker og én dag hvert ferieår. De fleste arbeidstakere har imidlertid en avtalefestet rett til fem ukers ferie, som kan være regulert i tariffavtaler eller individuelle avtaler.

Arbeidstakere har ikke bare rett til ferie, men også plikt til å avvikle ferie. Plikten til å avvikle full årlig ferie gjelder imidlertid ikke dersom arbeidstakeren ikke har opptjent rett til feriepenger til å dekke lønnsbortfallet under feriefraværet. Dette vil ofte være tilfelle for nyansatte.

2 Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år

Arbeidstakere over 60 år har rett på én uke ekstraferie hvert år. Arbeidstakeren bestemmer selv når ekstraferien skal avvikles, og kan selv velge om ferien skal avvikles samlet eller med en eller flere dager om gangen. Ekstraferien gjelder uavhengig av en eventuell tariffavtalesfestet femte ferieuke. Dette innebærer at arbeidstakere som er over 60 år og som omfattes av tariffavtale om den femte ferieuken vil ha rett på seks uker årlig ferie.

3 Feriefastsetting

Arbeidstakere har rett til å fremme ønsker eller forslag om tidspunkt for ferieavvikling, men det er arbeidsgiver som bestemmer tiden for ferieavviklingen til den enkelte ansatte. Arbeidstakere har likevel rett til å kreve tre uker sammenhengende ferie i hovedferieperioden 1. juni–30. september.

Lovens restferie, den øvrige delen av årets ferie på én uke og én dag, kan arbeidstaker kreve å få avvikle i sammenheng. Arbeidsgiver kan ikke pålegge arbeidstakere å ta ut ferie som enkeltdager dersom arbeidstaker ønsker å ta ut hele ferieuken. Arbeidstakere som omfattes av tariffavtale om den femte ferieuken, kan imidlertid ikke kreve at restferien og den femte ferieuken etter tariffavtalen avvikles i sammenheng.

4 Beregning av feriepenger

Ved ferieavvikling blir lønn erstattet av feriepenger. Feriepengerne opptjenes ved forutgående arbeid og beregnes på grunnlag av arbeidsvederlaget arbeidstakeren har mottatt i opptjeningsåret. Feriepengergrunnlaget omfatter altså utbetalinger som er vederlag for ytt arbeidsinnsats. Det skal som hovedregel beregnes feriepenger av bonuser, provisjonsbasert lønn og overtidsgodtgjørelse, ettersom dette er vederlag som er knyttet direkte til ytt arbeidsinnsats. Arbeidsgiver skal også betale feriepenger av sykepenger som er utbetalt i arbeidsgiverperioden. Det skal imidlertid ikke beregnes feriepenger av utgifter som arbeidstakeren har pådratt seg i tjenesten, som utgifter til bilhold, kost, losji, o.l.

5 De ulike prosentsatsene av feriepengergrunnlaget

Feriepenger skal utgjøre minimum 10,2

ENDELIG FERIE. Det er deilig med ferie, men det er en del ting du bør vite og følge med på.

prosent av feriepengergrunnlaget. For bedrifter som er bundet av tariffavtale eller har innført avtalefestet ferie, utgjør feriepengerne 12 prosent av feriepengergrunnlaget. Arbeidstakere over 60 år med rett til ekstraferie har rett på en tilleggsats på 2,3 prosent, altså enten 12,5 prosent eller 14,3 prosent. Feriepengergrunnlaget for denne ekstrasatsen omfatter imidlertid bare inntil seks ganger folketrygdens grunnbeløp (6G). For inntekt ut over dette gjelder den alminnelige prosentsatsen på 10,2 prosent eller 12 prosent.

6 Utbetaling av feriepenger

Feriepenger skal som hovedregel utbetales siste vanlige lønnsdag for ferien. Det er likevel gjennomgående praksis at feriepengerne utbetales i en bestemt måned, normalt i juni, uavhengig av når ferien avvikles. Arbeidstakere har likevel rett til å kreve at feriepengerne skal utbetales senest én uke før ferien avvikles.

7 Ferie ved opphør av arbeidsforholdet

Ved opphør av arbeidsforholdet, er hovedregelen at alle opptjente feriepenger skal utbetales den siste vanlige lønnsdag før fratreden. Dette gjelder feriepenger opptjent det forutgående året og de som er opptjent i avslutningsåret fram til opphørsdato.

For feriepenger som utbetales som i opptjeningsåret trekkes det skatt. Ved oppsigelse som skjer før feriepengerne er utbetalt, er det derfor ikke uvanlig at det, for å unngå skattetrekk, inngås avtale om at feriepengerne fra opptjeningsåret



ERIK RÅD HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017 og har deltatt i flere debatter om aldersdiskriminering.



utbetales det påfølgende ferieåret. Dette betyr imidlertid ikke at feriepengene er skattefrie.

8 Sykdom i ferien

Dersom arbeidstaker blir 100 prosent syk-meldt i løpet av ferien, kan vedkommende kreve at tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ferie senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjen-opptatt. Dette skjer ikke automatisk, og arbeidsta-keren må selv kreve utsettelse av ferien. Retten til utsatt ferie gjelder bare ved 100 prosent arbeidsu-før. En arbeidstaker som blir delvis sykmeldt i ferien har ikke tilsvarende rettigheter.

Bli arbeidstaker helt arbeidsufør før ferien starter, kan vedkommende kreve at ferien utset-tes til senere i ferieåret. Dette forutsetter at lege-erklæring fremsettes senest siste arbeidsdag arbeidstakeren skulle hatt før planlagt ferien.

9 Forskuttering eller overføring av feriedager

Arbeidstaker har en plikt til å avvikle ferie hvert år. Dersom arbeidstaker mot slutten av ferieåret har utestående feriedager, må arbeidsgiver enten sørge for at vedkommende tar ut den utestående ferien før utløpet av ferieåret, eller inngå skriftlig avtale om overføring av ferie til det påfølgende ferieår. Det kan inngås avtale om overføring av inntil 12 virkedager (to uker) til

TA UT FERIE. Arbeidstaker har en plikt til å avvikle ferie hvert år.

påfølgende ferieår. Dette innebærer at dersom arbeidstaker kun har avviklet tre uker ferie i løpet av året, vil vedkommende kunne overføre den resterende uken til neste år.

Arbeidstakere som er bundet av tariffavtale vil ofte ha krav på å overføre den femte ferieuken til det påfølgende ferieåret. I slike tilfeller vil arbeidstaker kunne overføre inntil 17 virke-dager ferie til neste år.

Tilsvarende kan det inngås avtale om avvikling av forskuddsferie på inntil 12 virkedager.

Dersom man i strid med ferielovens bestem-melser om overføring av ferie, har mer enn to uker ubenyttet ferie, skal disse overføres til påfølgende ferieår eller kompenseres. I slike til-feller vil arbeidstakerne tidligere ha blitt trukket for mye i lønn og vil derfor ha krav på et økono-misk etteroppgjør for dette.

10 Endring av fastsatt feriefritid

Når ferietiden er fastsatt, er dette i utgangspunktet bindende for par-tene. Den fastsatte ferietiden kan likevel endres av arbeidsgiver hvis det er nødvendig for å unngå vesentlige driftsproblemer som det ikke var mulig å forutse, og det ikke kan skaffes en sted-fortreder. I slike tilfeller plikter imidlertid arbeidsgiver å drøfte situasjonen med arbeidsta-ker på forhånd. Arbeidstaker kan kreve erstat-ning for dokumenterte utgifter som følge av end-ringen av ferietiden.