

Ferie og feriepenge



FERIE OG FERIEPENGER

1. Innledning
2. Ferieloven er ufravikelig
3. Feriens lengde
 - 3.1. Lovfestet rett til ferie
 - 3.2. Avtalefestet ferie utover ferieloven
 - 3.3. Arbeidstakere over 60 år
 - 3.4. Ferierettigheter når arbeidstaker ansettes i ferieåret
 - 3.5. Arbeidstakere uten full opptjening av feriepenger
 - 3.6. Deltidsansatte
4. Tidspunktet for ferien og ferieavvikling
 - 4.1. Drøfte tidspunktet for ferie
 - 4.2. Arbeidsgiver bestemmer
 - 4.3. Rett til ferie i hovedferieperioden
 - 4.4. Restferien kan kreves samlet
 - 4.5. Arbeidstakere over 60 år
 - 4.6. Endring av fastsatt ferietid
 - 4.7. Ferieavvikling i oppsigelsesperioden
 - 4.8. Ferieavvikling under sykdom
 - 4.9. Ferieavvikling under foreldrepermisjon
5. Overføring av ferie
 - 5.1. Avtalt overføring – lovens hovedregel
 - 5.2. Unntak – automatisk overføring i enkelte tilfeller, fl. § 7 (3)
 - 5.3. Ferieavvikling forhindret på grunn av sykdom
 - 5.4. Ferieavvikling forhindret på grunn av foreldrepermisjon
 - 5.5. Adgang til kompensasjon for ikke avviklet ferie?
 - 5.6. Adgang til å ta ut mer ferie?
6. Feriepenger
 - 6.1. Innledning
 - 6.2. Beregning av feriepenger
 - 6.3. Inngår bonus i feriepengegrunnlaget?
7. Utbetaling av feriepenger
 - 7.1. Hovedregel
 - 7.2. Praktisk om feriepengeutbetaling
 - 7.3. Ved overføring av ferie
 - 7.4. Utbetaling ved opphør av arbeidsforhold

1. Innledning

Reglene om ferie og feriepengene er regulert i ferieloven. Ferieloven skal sikre at alle arbeidstakere får avvikle årlig ferie, og sikre den enkeltes økonomiske mulighet til å avvikle ferie. I ferieperioden utbetales ikke lønn til arbeidstaker, men feriepengene skal kompensere for lønnsbortfallet. Arbeidstaker har alltid krav på ferie uavhengig av om retten til feriepengene er opptjent.

Rett til ferie ut over hva ferieloven gir rett på kan være avtalt i tariffavtale, i internt reglement eller den individuelle arbeidsavtalen. Hvis du ikke har full oversikt over dine ferierettigheter bør du undersøke hva som er regulert i din arbeidsavtale, eventuelt ta kontakt med personalansvarlig for å få vite hva som gjelder i virksomheten hvor du jobber.

Arbeidstaker har en plikt til å avvikle ferie i løpet av ferieåret, og arbeidsgiver plikter å legge til rette for ferieavvikling.

Econa opplever at tvister tilknyttet ferie og ferieavvikling ofte oppstår fordi partene i arbeidsforholdet er sent ute med å avtale ferieavviklingen. Econa oppfordrer alle medlemmer til å avtale ferie med arbeidsgiver i god tid før sommeren.

2. Ferieloven er ufravikelig

Ferieloven er i utgangspunktet ufravikelig. Med ufravikelig menes at loven ikke kan fravikes til skade for arbeidstaker. Ferieloven har unntak fra dette utgangspunktet. Partene kan alltid avtale ordninger som er gunstigere enn lovens ordninger. Det kan i noen tilfeller også avtales ordninger til ugunst for arbeidstaker, men dette gjelder bare i den utstrekning og i de former som er bestemt av den aktuelle lovbestemmelse.

Hvis partene i et arbeidsforhold avtaler noe som er i strid med lovens ufravikelige regler, vil denne del av avtalen ikke være bindende mellom partene. Ferielovens ordning vil da gjelde.

3. Feriens lengde

3.1 Lovfestet rett til ferie

Arbeidstaker har krav på 25 virkedager med ferie hvert år. Ferieloven opererer med begrepet "virkedag" som omfatter alle dager unntatt søndager og helligdager. Lørdag er derfor å anse som en virkedag, og hver ferieuke består dermed av seks virkedager. Ferie på 25 virkedager utgjør fire uker og en dag.

3.2 Avtalefestet ferie utover ferieloven

Mange arbeidstakere har mer ferie enn det ferieloven gir rett til. En slik utvidet rett til ferie kan være avtalt gjennom tariffavtale som arbeidsgiver er bundet av eller gjennom egen avtale med arbeidsgiver. Det vanligste er at arbeidsgiver gir fem ekstra virkedager med ferie, slik at arbeidstaker sammen med den lovbestemte ferien har rett til fem uker ferie, med tilsvarende forhøyet feriepengesats. Det er viktig at det går frem av arbeidsavtalen hvor lang ferie arbeidstakeren har krav på og hvilken feriepengesats som gjelder.

3.3 Arbeidstakere over 60 år

Arbeidstakere som fyller 60 år i løpet av ferieåret gis rett til 6 virkedager ekstra ferie, dvs. en uke ferie som kommer i tillegg til lovfestet og eventuell avtalefestet ferie. Dersom arbeidstaker ønsker å benytte seg av den ekstra ferieuken skal han eller hun varsle arbeidsgiver senest to uker før avviklingen av den ekstra ferieuken. Econa oppfordrer til å diskutere tidspunktet for ferieavvikling så tidlig som mulig, av hensyn til arbeidsgivers planlegging av arbeidet.

3.4 Ferierettigheter når arbeidstaker ansettes i ferieåret

Tidspunktet for når ferie kan avvikles, og hvor mye ferie arbeidstaker har rett til, avhenger av hvilken dato arbeidstaker tiltrer hos arbeidsgiver. Tiltredelse er dagen arbeidstaker begynner i jobben.

Følgende datoer er viktig å merke seg:

- Tiltredelse etter 30. september: Rett til å avvikle én uke ferie før utløpet av ferieåret.
- Tiltredelse før 30. september: Rett til full ferieavvikling innenfor utløpet ferieåret.
- Tiltredelse før 15. august: Rett til å avvikle tre uker ferie i hovedferieperioden (1. juli til 30. september).

Ferieavvikling hos ny arbeidsgiver forutsetter at ferien ikke allerede er avviklet hos tidligere arbeidsgiver.

Utover de begrensninger som er fastsatt i ferieloven, kan partene avtale gunstigere ferieordninger for arbeidstaker. Hvis arbeidstaker for eksempel tiltrer etter 30. september står partene fritt til å avtale at arbeidstaker kan avvikle hele sin ferie før ferieåret er over.

3.5 Arbeidstakere uten full opptjening av feriepenger

Retten til feriepenger er avhengig av at arbeidstaker har opptjent feriepenger året før ferieavviklingen skal skje. Arbeidstaker kan alltid kreve ferie selv om arbeidstaker ikke har opptjent feriepenger, men arbeidsgiver kan ikke pålegge arbeidstaker å ta ut ferie i disse tilfellene. Det samme gjelder hvis ikke feriepengene dekker lønnsbortfallet under ferien. Dette vil blant annet være aktuelt for de som ikke har jobbet hele opptjeningsåret, hatt ulønnet permisjon, fått økt stillingsprosent eller har økt betraktelig i lønn, for eksempel som følge av jobbskifte.

Econa gjør oppmerksom på at arbeidstaker som ikke har opptjent feriepenger kan forhandle frem en kortere lønnet ferie selv om arbeidstaker ikke har krav på det. Dette kan være særlig aktuelt for nyansatte som kommer rett fra studiet.

3.6 Deltidsansatte

Arbeidstaker som er deltidsansatt har samme rett til ferie som heltidsansatte. Det er viktig å være klar over at deltidsansattes fridager i arbeidsturnusen trekkes inn i ferieavviklingen.

Eksempel: Arbeidstaker avvikler ferie i en uke som vedkommende skulle jobbet tre dager og hatt tre dager arbeidsfri. I dette tilfellet har arbeidstaker avviklet en uke ferie (6 virkedager). Arbeidstaker kan ikke gjøre ferien ekstra lang ved å kreve at ferien kun legges til arbeidsdagene i turnusen.

4. Tidspunktet for ferie og ferieavvikling

4.1 Drøfte tidspunktet for ferien

Arbeidsgiver skal drøfte fastsetting av ferie og ferielister med arbeidstaker eller med arbeidstakers tillitsvalgte. Arbeidstaker skal gis anledning til å kunne fremme sine ferieønsker i god tid før ferien fastsettes.

4.2 Arbeidsgiver bestemmer

Dersom det ikke oppnås enighet om ferieønsker er det arbeidsgiver som bestemmer hvordan arbeidstakernes ferie skal avvikles, i samsvar med lovens bestemmelser. Arbeidstaker kan kreve å få beskjed om ferietidspunkt senest to måneder før ferien starter, såfremt det ikke er særlige grunner som forhindrer dette.

4.3 Rett til ferie i hovedferieperioden

Hovedregelen er at arbeidstaker har krav på å få avviklet tre uker sammenhengende ferie i hovedferieperioden, som er fra 1. juni til 30. september. Arbeidstaker har ikke krav på tre uker

sammenhengende ferie dersom ferien er blitt utsatt på grunn av sykdom, permisjon, arbeidskamp mv. Det samme gjelder om arbeidstaker har avviklet permisjonstid med foreldrepenger i hele hovedferieperioden.

4.4 Restferien kan kreves samlet

Dersom arbeidstaker har avviklet tre uker ferie i hovedferieperioden kan han eller hun kreve at den resterende delen av ferien skal avvikles samlet. Det er viktig at arbeidstaker avklarer dette med arbeidsgiver i god tid i forkant av ferien.

4.5 Arbeidstaker over 60 år

Arbeidstaker bestemmer selv når den ekstra lovfestede ferieuken skal avvikles, med mindre noe annet er avtalt med arbeidsgiver. Arbeidstaker må alltid varsle arbeidsgiver minst to uker før denne ferieuken avvikles. Econa anbefaler at arbeidstaker varsler arbeidsgiver så tidlig som mulig.

4.6 Endring av fastsatt ferietid

Hovedregelen er at arbeidsgiver ikke kan endre fastsatt ferie. Arbeidsmiljøloven oppstiller et unntak fra dette i de tilfeller det oppstår uforutsette hendelser, og det ikke kan skaffes en stedfortreder. Enhver uforutsett hindring gir ikke grunnlag for endring av ferien. Arbeidsgiver kan bare endre fastsatt ferie hvis det er av vesentlig betydning at arbeidstakeren står i arbeid.

4.7 Ferieavvikling i oppsigelsesperioden

Reglene om ferieavvikling i oppsigelsesperioden varierer ut fra hvem det er som meddeler oppsigelsen; arbeidsgiver eller arbeidstaker.

- Oppsigelse fra arbeidsgiver: Hovedregelen er at arbeidsgiver ikke kan legge ferien til oppsigelsesperioden med mindre arbeidstaker samtykker til dette. Unntak fra denne regelen gjelder hvis oppsigelsesperioden er på tre måneder eller mer – da vil arbeidsgiver kunne kreve at ferie avvikles i oppsigelsesperioden.
- Oppsigelse fra arbeidstaker: Arbeidstakers oppsigelse har ingen innvirkning på ferieavviklingen. Ferien skal avvikles som planlagt, uavhengig av om hele eller deler av ferien faller innenfor oppsigelsesperioden. Dersom ferien ikke er fastsatt før arbeidstaker leverer sin oppsigelse har arbeidsgiver adgang til å legge ferien til oppsigelsesperioden, under forutsetning av at lovens regler om feriefastssettelse er overholdt. Arbeidstaker kan videre kreve at ferie avvikles før oppsigelsesfristens utløp, hvis det etter dette tidspunkt ikke er tid til å avvikle ferie innenfor hovedferieperioden eller ferieåret. Dersom arbeidstakeren sier opp sin stilling etter 15. august, kan det likevel ikke kreve at ferie legges til tiden før 30 september.

4.8 Ferieavvikling under sykdom

Hvis arbeidstaker blir helt arbeidsufør før eller under ferien kan arbeidstaker kreve at ferien utsettes i det antall dager av ferien arbeidstaker har vært syk. Sykdom like før, eller i løpet av ferien må dokumenteres og fremsettes med legeattest så raskt som mulig. Kravet om ferieutsettelse må dokumenteres siste arbeidsdag før ferien (dersom syk før ferien) eller raskt etter ferien (dersom syk under ferien). Ferien vil bli utsatt til senere i ferieåret.

Reglene om utsettelse av ferie krever at arbeidstaker er helt arbeidsufør. Det er ikke tilstrekkelig med gradert sykemelding. Arbeidstaker må aktivt kreve utsettelse hvis sykdom medfører full arbeidsuførhet – det er ikke noe som inntreer automatisk.

4.9 Ferieavvikling under foreldrepermisjon

Arbeidsgiver kan ikke legge ferie til lovbestemt permisjonstid uten arbeidstakers samtykke. Arbeidstaker kan imidlertid kreve å avvikle lovbestemt ferie i løpet av permisjonstiden.

Faller permisjon sammen med ferie som allerede er fastsatt, kan arbeidstaker kreve utsettelse av de feriedagene som er omfattet av permisjonstiden. All lovbestemt ferie som på grunn av foreldrepermisjon ikke er avviklet i løpet av ferieåret må overføres til påfølgende ferieår. Les mer om adgangen til overføring av ferie ved foreldrepermisjon i punkt 5.4 under.

Arbeidsgiver har adgang til å legge ferie til perioder med utvidet foreldrepermisjon.

5. Overføring av ferie

5.1 Avtalt overføring – lovens hovedregel

Hvis arbeidstaker ikke får avviklet all sin ferie før årsskifte kan arbeidstaker inngå avtale med arbeidsgiver om å overføre ferie til neste år. Etter ferieloven er det adgang til å overføre to uker ferie (12 virkedager). Overføringen av disse feriedagene kan bare skje til påfølgende år.

Mange arbeidstakere har avtalefestet rett til fem uker ferie. Hvorvidt den femte ferieuken kan overføres eller ikke og hvor mye som kan overføres vil bero på den enkelte avtale. Lovverket vil ikke utgjøre noe hinder for at avtalefestet ferie overføres etter partenes ønske.

Avtale om overføring av ferie må være skriftlig.

5.2 Unntak – automatisk overføring i enkelte tilfeller

Ferie som i strid med lovens bestemmelser ikke er avviklet i ferieåret skal overføres til påfølgende ferieår. Begrunnelsen for en automatisk overføring i slike tilfelle er at arbeidsgiver ikke skal kunne avtale at overskytende ferie skal kompenseres med lønn eller på annen måte falle bort. Dersom manglende ferieavvikling skyldes forhold på arbeidsgivers side kan arbeidstaker kreve erstatning.

5.3 Ferieavvikling forhindret på grunn av sykdom

Dersom sykdom medfører at ferien ikke blir avviklet innen ferieårets utløp, kan arbeidstaker kreve å få overført all lovbestemt ferie som ikke er avviklet til påfølgende ferieår. Fremsetter arbeidstaker et slikt krav, skal overføring finne sted selv om dette er i strid med arbeidsgivers ønske. Denne overføringsadgangen kommer i tillegg til en eventuelt avtalt overføring, som nevnt i avsnitt ovenfor om hovedregelen om avtalt overføring.

5.4 Ferieavvikling forhindret på grunn av foreldrepermisjon

Dersom arbeidstaker ikke får avviklet ferie i løpet av ferieåret på grunn av foreldrepermisjon kan arbeidstaker avtale at all lovbestemt ferie som ikke er avviklet skal overføres til påfølgende ferieår.

5.5 Kompensasjon for ikke avviklet ferie – adgang til dette?

Hovedregelen er at arbeidstaker ikke har krav på kompensasjon for ikke avviklet ferie utover betaling for lønn i de perioder arbeidstaker har jobbet, og utbetaling av opptjente feriepengene. Det er ikke adgang til å "selge" ferie som ikke er avviklet. Arbeidstaker har en plikt til å avvikle ferie, og arbeidsgiver skal legge til rette for dette.

Mange arbeidstakere er omfattet av tariffavtale eller annen avtale som gir rett til fem uker ferie. Ferieloven regulerer kun den lovfestede ferien (fire uker og en dag) og det vil ikke være i strid med ferieloven å avtale økonomisk kompensasjon for avtalefestet ferie, med mindre noe annet følger av den aktuelle avtalen. Det vil si at en arbeidstaker som har rett til fem ukers årlig ferie, kan inngå avtale om å få den del av ferien som overstiger den lovfestede ferien på fire uker og 1 dag økonomisk kompensert, med mindre den aktuelle avtalen forhindrer dette.

5.6 Adgang til å ta ut mer ferie?

Ferieloven åpner for at arbeidstaker kan inngå avtale med arbeidsgiver om å avvike inntil to uker forskuddsferie. Ferien i påfølgende år vil bli tilsvarende redusert. Det er mer vanlig at arbeidstaker ber om tilleggssferie, eventuelt forlenger ferieperioden med opptjente avspaseringstimer, enn å ta ut forskuddsferie.

6. Feriepenger

6.1 Innledning

Feriepenger skal kompensere for bortfall av lønn i ferien. Arbeidstaker mottar ikke lønn de ukene ferie avvikles. Econa gjør oppmerksom på at mange arbeidsgivere utbetaler feriepenger for alle arbeidstakere i juni, selv om ferien til den enkelte arbeidstaker ikke avvikles i juni måned.

6.2 Beregning av feriepenger

Lønnen i året forut for ferieåret, kalt opptjeningsåret, danner grunnlaget for feriepengene. Prosentsetningen for feriepengegrunnlaget varierer etter hvor mye ferie arbeidstaker har krav på.

Følgende prosentsetninger er verdt å merke seg:

- Ferie etter ferieloven, fire uker og en dag: 10,2 %
- Utvidet rett til ferie etter tariffavtale eller individuell avtale, fem uker: 12 %
- Arbeidstaker over 60 år med rett til ferie etter ferieloven: 12,5 %
- Arbeidstaker over 60 år med utvidet rett til ferie etter tariffavtale eller individuell avtaler: 14,3 %

6.3 Inngår bonus i feriepengegrunnlaget?

Feriepengene beregnes på grunnlag av arbeidsvederlag, og bonus er å anse som en form for arbeidsvederlag. Hovedregelen er at bonus skal tas med ved beregning av feriepenger.

Det finnes unntak fra denne hovedregelen. Et av unntakene gjelder fast godtgjørelse som tilkommer arbeidstaker uten at godtgjørelsen er et resultat av arbeidstakers personlige innsats. Bonuser vil som hovedregel ikke falle inn under unntaket, men det kan tenkes i de tilfelle hvor bonusen ikke er knyttet til arbeidsinnsats.

7. Utbetaling av feriepenger

7.1 Hovedregel

Lovens hovedregel er at utbetaling av feriepenger i utgangspunktet skal skje siste vanlige lønningssdag før ferien. Arbeidstaker kan kreve at feriepengene utbetales senest en uke før ferien begynner. Arbeidstaker kan derimot ikke kreve feriepenger utbetalt tidligere enn dette, selv om det kan løpe kostnader med betaling av feriereiser og lignende før ferien avvikles.

7.2 Praktisk om feriepengeutbetaling

Det er flere måter å utbetale feriepenger på. Etter loven er utgangspunktet at feriepengene skal utbetales når ferien avvikles, men at feriepengetillegget (den delen av feriepengene som overstiger lønn for vanlig arbeidstid i ferien) kan utbetales sammen med lønnen for juni måned. Det er imidlertid vanlig å utbetale alle feriepenger i juni samtidig som arbeidsgiver trekker lønn for ferien som skal avvikles i løpet av året. Den ansatte avstår således lønn i juni og mottar kun feriepenger denne måneden for så å motta lønn og ikke feriepenger når ferien avvikles.

For arbeidstakere med månedslønn er det anledning til å utbetale den delen av feriepengene som overstiger vanlig lønn i ferien i forbindelse med avvikling av hovedferien, eller sammen med lønn for juni måned. Nedenfor følger noen praktiske eksempler på hvordan beregningen skjer.

- Ferielovens regler: Ferieloven operer med 6 dagers uke som gir gjennomsnittlig 26 dager per måned. Antall feriedager (inkl. lørdag) er 25, dvs. fire uker og en dag. Dersom full ferie avvikles omfatter

ferien 25 av månedens 26 virkedager. Feriepengene erstatter 25/26 månedslønn. Den resterende 1/26 er arbeidslønn. Følgende avregning kan derfor kjøres i juni:

Feriepenger, 10,2 % av feriepengegrunnlaget. + 1/26 månedslønn av junilønn.

- Arbeidstakere over 60 år: Arbeidstakere over 60 år som har krav på en ekstra ferieuke vil med avtalefestet ferie få seks uker eller 36 virkedager ferie. Dersom feirepengene på 14,3 % av feriepengegrunnlaget utbetales sammen med junilønnen kan man derfor i juni utbetale:

Feriepenger 12 % + 2,3 %
+ månedslønn for juni
-36/26 månedslønn
(alternativt feriepengene minus 10/26 av junilønnen)

- Ved avtale om fem uker ferie: For arbeidstakere med avtale om 5 uker ferie utgjør antall virkedager (inkl. lørdager) med ferie 30 dager, som skal kompenseres med feriepengene. Feriepengene vil således dekke en lenger periode enn en måned. Dersom feriepengene på 12 % av feriepengegrunnlaget utbetales sammen med junilønnen kan arbeidsgiver i juni utbetale:

Feriepenger 12 % av feriepengegrunnlaget.
+ Månedslønnen for juni
-30/26 månedslønn
(alternativt feriepengene minus 4/26 av junilønnen).

7.3 Ved overføring av ferie

Dersom arbeidstaker overfører ferie til påfølgende ferieår, skal feriepenger for den overførte del utbetales når ferien avvikles. Dersom ferien verken er avviklet eller overført til påfølgende ferieår grunnet foreldrepermisjon eller sykdom, utbetales feriepenger første vanlige lønningsdag etter ferieåret.

7.4 Utbetaling ved opphør av arbeidsforhold

Når arbeidsforholdet opphører skal alle opptjente feriepenger utbetales siste vanlige lønningsdag før fratredelse skjer. Dette inkluderer feriepenger for ikke avviklede feriedager. Den delen av feriepengene som ikke lar seg beregne på dette tidspunktet, kan utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjøret.