



FERIE - noe for meg?



I det vi skriver februar er mange godt i gang med å planlegge årets ferie. For mange går planleggingen «knirkefritt», de får den ferien de skal ha på et tidspunkt de ønsker. For andre igjen oppstår det uklarheter og gjerne uenighet med leder om hvilke rettigheter den enkelte har til selv å bestemme når ferie skal avvikles.

» Av advokat og juridisk rådgiver i Overlegeforeningen, Liv Marit Fagerli

Ord som «beordring», «pålegg», «ferie i uker uten vakt» mv er gjengangere i henvendelser til oss. Denne artikkelen tar sikte på å gi en innføring i hvilke rettigheter leger i sykehus har til ferie etter ferieloven og overenskomsten. Artikkelen bygger på en artikkel jeg har skrevet for nettsidene til legeforeningen.no, men det anses hensiktsmessig med en gjennomgang av reglene også i Overlegen.

For å få ferieloven «under huden» er det nødvendig med en begrepsavklaring. Jeg vil derfor først starte med en kort gjennomgang av sentrale begreper, før jeg gjør rede for rettigheter og noen plikter etter ferieloven og også overenskomst/tariffavtale.

Begreper det kan være nyttig å kjenne til:

Ferieår – det kalenderår ferien avvikles i, se ferieloven 4.

Opptjeningsår for feriepengene: Forutgående kalenderåret, se ferieloven § 4. Feriefritidens lengde etter ferieloven er 25 virkedager, se ferieloven § 5 (1).

Avtalefestet ferie – den femte ferieuken. Den femte ferieuken er for mange innført ved tariffavtale, eventuelt ved individuell avtale.

Virkedager – de dagene du etter ferieloven avvikler ferie. Som virkedag regnes alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager. Dag som etter tjenesteplanen er fridag (nulltimersdag), regnes også som feriedag når den faller i en uke med ferie. Dvs at du bruker en virkedag ferie også på nulltimersdag som faller i en uke du har ferie. Motstykket er naturligvis at søndagsvakter som eventuelt faller midt i ferien gis fri uten at du bruker feriedager på søndagen. Det er for øvrig egne bestemmelser om rett til fri søndag som faller umiddelbart rett før eller umiddelbart rett etter ferie. Se mer om dette under avsnittet «Tilleggsfritid ved søndagsarbeid, uregelmessig arbeidstid med mer».

Virkedagsbegrepet reiser blant annet følgende to spørsmål:

• *Hvordan regner man virkedager ferie når man jobber over døgnskillet?*

Svar: Når arbeidsdagen passerer døgnskillet skal det i lovens forstand regnes som to virkedager. Dette får som konsekvens at hvis du skal starte ferien mandag, men har vakt til kl 0800 mandag morgen, regnes ferien først fra

tirsdag. Alternativt må vekten avsluttes senest ved midnatt natt til mandag

• *Hvilke av ukens og årets dager som regnes som virkedager?*

Svar: Søn- og helligdager regnes ikke som virkedager, selv om det utføres arbeid på dem. Arbeidstakere som har arbeid på en søndag i ferieperioden skal ha fri også søndagen, uten at det går av kvoten feriedager.

Lengden på ferien

Alle arbeidstakere har krav på full feriefritid. Unntak fra dette gjelder de som har tiltrådt etter 30. september, se mer om dette nedenfor under «Feriens lengde ved ansettelse i løpet av ferieåret».

Feriefritid er – i motsetning til feriepengene – ikke noe man opptjener rett til. Feriefritid har man krav på, uavhengig av om man har rett til feriepengene.

Lengden på ferien reguleres dels i ferieloven og dels av tariffavtaler/individuelle avtaler

Etter ferieloven har man rett til ferie i fire uker og en dag.

I tillegg er det gjennom tariffavtaler i store deler av norsk arbeidsliv avtalt innføring av en femte ferieuke, såkalt

avtalefestet ferie. I Spekter er dette innført ved overenskomsten del A1, i Virke ved Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten, i staten, KS og Oslo kommune i de respektive hovedtariffavtaler.

Arbeidstakere som fyller 60 år i løpet av ferieåret, gis ekstraferie på 6 virkedager (sjette ferieuke). Deles ekstraferien kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange arbeidsdager som vedkommende normalt har i løpet av en uke.

Tilleggsfri ved søndagsarbeid, uregelmessig arbeidstid med mer

Mange leger har vaktordninger som innebærer søndagsarbeid. Dersom søndagsvaktene faller midt i ferien er det selvsagt at disse omfattes av ferien

at du ikke allerede har tatt ut full ferie hos annen arbeidsgiver tidligere i ferieåret.

Tiltrer du etter 15. august, kan du ikke kreve at hovedferien som omfatter 18 virkedager legges til hovedferieperioden som er fra 1. juni til 30. september.

Må jeg ta ferie? Hva hvis jeg ikke har rett til feriepengene?

Ja, hovedregelen er at du må ta ferie. Ferieloven er gitt for å sikre at arbeidstakerne får ferie, og arbeidsgiver plikter å sørge for at det skjer.

Unntak fra plikten til å avvikle ferie gjelder dersom du ikke har opptjent tilstrekkelig med feriepengene til å dekke bortfallet av lønn under fraværet. I slike tilfeller kan du la være å ta ferie,

Hovedferien

Du kan kreve at hovedferien på 3 uker legges innenfor perioden 1. juni – 30. september. Disse 3 ukene har du rett til å ta sammenhengende.

Tid for restferien

Den resterende del av feriefritiden etter ferieloven og tariffavtale kan du også kreve sammenhengende i to bolker av 1 + 1 uke innenfor ferieåret.

Avvikling av enkeltstående feriedager

Ferieloven gir deg ikke rett til å kreve å avvikle enkeltstående feriedager, og arbeidsgiver kan heller ikke pålegge deg å avvikle enkelt dager ferie. Det er anledning til å avtale uttak av enkeltstående dager med ferie.

«Du kan kreve at hovedferien på 3 uker legges innenfor perioden 1. juni – 30. september. Disse 3 ukene har du rett til å ta sammenhengende»

uten at søndagen telles som feriedag. Men i de tilfeller hvor søndagsvaktene faller umiddelbart før eller umiddelbart etter ferien gjelder egne regler. Hvis du avvikler ferie over en periode på minimum 6 virkedager, dvs. 1 uke, kan du som arbeider på søndager kreve å få fri enten på søndag som faller umiddelbart før ferien, eller på søndag umiddelbart etter ferien.

I tillegg er det slik at arbeidstaker kan kreve at tiden fra arbeidets avslutning før ferien til det påbegynnes etter ferien, skal utgjøre til sammen minst 16 timer i tillegg til feriefritiden for øvrig. Dette gjelder likevel bare ved avvikling av ferieperiode som omfatter minst 18 virkedager.

Feriers lengde ved ansettelse i løpet av ferieåret

Hvis du tiltrer stilling senest innen 30. september i ferieåret, har du rett til full feriefritid hos ny arbeidsgiver forutsatt at du ikke allerede har avviklet ferie hos annen arbeidsgiver tidligere i ferieåret.

Tiltrer du etter 30. september har du rett til 6 virkedager ferie forutsatt

med mindre du jobber et sted hvor driften innstilles i forbindelse med ferieavviklingen (fellesferie). Da må ferien avvikles uansett.

Unntak fra plikten til å avvikle ferie gjelder også for den delen av ferien du har avtalt å overføre til påfølgende ferieår (les mer om adgangen til å avtale overføring av ferie). Det siste unntaket fra plikten til å avvikle ferie, gjelder ferie som ikke blir avviklet på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon.

Fastsetting av ferien til den enkelte arbeidstaker

Arbeidsgiver skal i god tid før ferien drøfte fastsetting av feriefritid med de ansatte.

Du kan kreve at feriefritiden fastsettes tidligst mulig og senest 2 måneder før ferien tar til. Dersom du og din arbeidsgiver ikke blir enige, bestemmer arbeidsgiver når du skal ha ferie. Arbeidsgiver må forholde seg til ferielovens grenser når det gjelder tidspunktet for ferien, ferieavvikling i oppsigelsestid og ferieavvikling under sykdom, foreldrepermisjon med mer.



Når det gjelder den sjettede ferieuke for de over 60 år, er det opp til arbeidstakeren selv å bestemme om den skal tas som en samlet uke, eller som en eller flere enkeltstående feriedager.

Endring av fastsatt feriefritid samt erstatning

Tiden for ferieperiode som du har fått underretning om, kan bare endres av arbeidsgiver hvis det er nødvendig på grunn av uforutsette hendinger. Slik endring kan bare foretas når avvikling av den fastsatte ferien på grunn av uforutsette hendinger vil skape vesentlige driftsproblemer, og det ikke kan skaffes stedfortreder.

Hvis ferien din endres i tråd med dette, kan du kreve erstatning for dokumenterte merutgifter som følger av en omlegging av ferien. Merutgifter som du ikke har gitt opplysninger om når arbeidsgiver drøftet endringen av ferien med deg, kan bare kreves erstatet i den utstrekning de fremstår som nærliggende følger av omleggingen.

Forskuddsferie og overføring av ferie til neste ferieår

Det kan inngås skriftlig avtale om overføring av inntil 12 virkedager ferie av den lovbestemte ferie til neste ferieår. I tillegg er det tariffavtalt at den avtalefestede ferieuken (den femte ferieuken) skriftlig kan avtales overført helt eller delvis til neste år.

Det kan dessuten inngås skriftlig avtale om avvikling av inntil 12 virkedager forskuddsferie.

Ferie som i strid med lovens bestemmelser eller på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon ikke er avviklet ved ferieårets utløp, skal overføres til det påfølgende ferieår. Hvis manglende ferieavvikling skyldes arbeidsgiver, kan arbeidstaker i tillegg til overføring kreve erstatning etter ferieloven § 14.

Ferieavvikling under sykdom

Arbeidstaker som blir helt arbeidsufør før ferien, kan kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag vedkommende skulle hatt før ferien.



Arbeidstaker som har vært helt arbeidsufør i løpet av ferien, kan kreve at et 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 gjenopptatt.

Merk at man må være helt arbeidsufør for å få rett til å utsette ferien/få igjen ferie senere i ferieåret. Delvis arbeidsufør påvirker ikke avviklingen av ferien.

Ferieavvikling under foreldrepermisjon mv

Det er opp til deg som arbeidstaker å bestemme om du vil avvikle ferie i permisjonstid hvor det ytes foreldrepenger, se ferieloven § 9 (2). Arbeidsgiver kan med andre ord ikke pålegge ferie i slik permisjonstid. Arbeidsgiver kan heller ikke pålegge ferie under permisjon som fedre og andre omsorgspersoner har i tilknytning til fødselen, jf arbeidsmiljøloven § 12-3. Du som arbeidstaker kan kreve å avvikle ferie under foreldrepermisjon hvis du ønsker det. Det som da skjer rent praktisk, er at foreldrepermisjonen stopper de ukene man avvikler ferie, og starter igjen når ferien er over.

Særlig forhold knyttet til ferieavvikling og forholdet til eksisterende tjenesteplaner – Spekter området

I helseforetakene (Spekter området) gjelder følgende, med mindre partene lokalt blir enige om noe annet:

Sammenlignet med de rullerende arbeidsplanene vil det under sommerferieavviklingen kunne oppstå ledige vakter som må dekkes inn. Partene er enige om at det kan være hensiktsmessig at det i denne perioden etableres nye arbeidsplaner som dekker dette vaktbehovet, slik at det sikres mest mulig forutsigbarhet for den enkelte lege. Arbeidsplaner for sommerferieperioden må settes opp med det antall tilgjengelige leger med et rullerende fast mønster, så langt som mulig.

Etablering av arbeidsplaner for sommerferien skal skje etter reglene i overenskomsten del A2 § 3.4 og etter reglene i ferieloven. Dette innebærer at arbeids-

giver så tidlig som mulig skal ta initiativ overfor tillitsvalgte for å drøfte fastsetting av feriefritid, vikarbehovet samt overordnede føringer og utfordringer i forbindelse med ferieavviklingen. Underretning om feriefastsettingen gjøres så tidlig som mulig og senest 2 måneder før ferien tar til, jf ferieloven § 6 (2).

Arbeidsplaner for sommeren skal være klare senest 8 uker før iverksettelse og skal være på maksimalt 10 uker innenfor ferielovens hovedferieperiode.

Ved bruk av arbeidsplaner for sommeren skal den ordinære planen gjenopptas når sommerplanperioden er over, med tilsvarende antall timer UTA

«Arbeidsplaner for sommerferieperioden må settes opp med det antall tilgjengelige leger med et rullerende fast mønster, så langt som mulig»

som før sommerferien, med mindre det er utarbeidet ny arbeidsplan.

Gjennomføring av ferietrekket for de som har gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Et spørsmål Legeforeningen får fra tid til annen, er hvilken tjenesteplan som skal ligge til grunn for det lønnstrekket arbeidsgiver gjennomfører i juni (trekk i lønn for 5 uker ferie).

Spekter er enig med Legeforeningen om at trekket som gjøres i juni skal basere seg på «lønn for vanlig arbeidstid». Dersom lønn i juni avviker fra vanlig månedslønn, må det være rutiner for å fange opp dette slik at feiretrekket blir korrekt. Helseforetak som har praktisert dette på annen måte, må endre praksis.

Hvor mange timer skal arbeidsgiver planlegge med de ukene man avvikler ferie?

Et annet spørsmål vi ofte får, er hvor mange timer arbeidsgiver kan legge inn som arbeidstid i de ukene legen avvikler ferie. Dette er kun relevant der arbeidsgiver legger om planen for sommerperioden.

Ved bruk av hjelpeplan / sommerplan, er det avklart mellom Spekter og

Legeforeningen at man i ferieukene skal planlegge med det timetallet som er den avtalte ukentlige gjennomsnittlige arbeidstiden ellers i året.

Hvordan beregnes antall timer som gir ekstra betaling i en sommerplan?

Gjennomsnittsberegningsperioden for alle i vaktordningen blir 10 uker hvis arbeidsgiver endrer tjenesteplanen om sommeren. For de legene som avvikler f eks 3 ukers ferie i løpet av de 10 ukene, planlegger man i de 3 ferieukene med det timetallet som er den avtalte ukentlige gjennomsnittlige arbeidstiden ellers i året. Har man normalt avtalt at

den gjennomsnittlige arbeidstiden er på 42 timer pr uke, er det 42 timer som legges i tjenesteplanen pr uke de 3 ukene ferie avvikles.

Timetallet i de 7 ukene man i dette eksempelet jobber, avhenger av om det er avtalt flere timer pr uke i forbindelse med ferien– altså om det er inngått avtale om å øke antall UTA timer om sommeren. Hvis det er inngått avtale om å øke antall timer UTA slik at gjennomsnittlig arbeidstid de ukene man jobber blir 45 timer, er det dette man i gjennomsnitt skal jobbe de 7 ukene man jobber.

I eksempelet over vil arbeidstiden de ukene man selv avvikler ferie, være 42 timer. Gjennomsnittlig arbeidstid de resterende 7 ukene blir 45 timer. Dette betyr at antall timer UTA er økt med 3 timer de ukene man jobber sammenlignet med antall timer i gjennomsnitt pr uke etter den ordinære rullerende planen ellers i året (45 timer -42 timer = 3 timer). Disse 3 timene skal betales med minst 0,12 % av basislønn per time.

Dersom det blir økt vaktbelastning om sommeren, men uten at UTA timer økes (altså at den avtalte arbeidstiden er uendret, men man får en dreining over mot mer vaktarbeid om sommeren)



eller at man får flere vakttimer enn økningen i UTA, honoreres de ekstra vakttimene med et vakttillegg på minst 0,08 % av basislønn per ekstra time. Ordinært vakttillegg er normalt 0,027 % av basislønn. Det man her sammenligner, er hvor mange vakttimer man i gjennomsnitt har etter den ordinære rullerende planen med hvor mange vakttimer man i gjennomsnitt har etter sommerplanen.

Det betales ikke tillegg etter begge ovenstående satser for samme time. Ordinært vakttillegg, jf. A2 § 5.5 kommer ikke i tillegg til disse satsene.

Dette følger av protokoll Spekter-DNLF 24. januar 2018.

I Overlegen 1/2018 side 8 (utgitt i februar) er det en artikkel forfattet av leder av Of Jon Helle og nestleder av Of Anne-Karin Rime som gir noen eksempler på betaling av ekstra arbeid i en sommerplan. Det kan være nyttig å se også på den artikkelen hvis du er usikker på om du får riktig betalt for ekstra arbeid om sommeren.

Ferieavvikling som kolliderer med nulltimersdager/nulltimersuker/kan arbeidsgiver ha rutiner som nekter restferie i uker med vakter?

Overenskomstene gir ingen beskyttelse mot at ferie og høytidsdager kolliderer med nulltimersdager/nulltimersuker etter tjenesteplanen. Det kan imidlertid ikke aksepteres at arbeidsgiver aktivt, bevisst og systematisk plasserer ferie i legenes nulltimersuker eller

uker med lav arbeidsintensitet uten at man samtidig får ferie i arbeidsintensive uker.

På den annen side kan ikke legene forvente å få all ferie plassert i de mest arbeidsintensive periodene. Dette innebærer blant annet at ferien sånn noenlunde må reflektere den gjennomsnittlige arbeidsbelastningen, men uten at det gir hjemmel for timetelling av hvor mange timer i tjenesteplanen den enkelte lege har når det avvikles ferie.

Arbeidsgiver kan på denne bakgrunn etter min vurdering ikke utarbeide rutiner som på generelt grunnlag sier at leger ikke innvilges restferie i uker med vakter. Arbeidsgiver kan heller ikke sette som forutsetning for å innvilge ferie at eventuelle vakter byttes bort. Utgangspunktet etter ferieloven er at man har ferie fra alt oppsatt arbeid de ukene man har ferie. Dette innebærer at arbeidsgiver enten innvilger ferie i aktuelle uker, eller så innvilger arbeidsgiver ikke ferie. Men hvis arbeidsgiver innvilger ferie, kan ikke arbeidsgiver samtidig si at noe av oppsatt arbeid (en eller flere helgevakter) må tas igjen på et senere tidspunkt.

At arbeidsgiver etter min vurdering ikke kan ha for kategoriske rutiner som nekter restferie i uker med vakt, betyr ikke at arbeidsgiver i det konkrete tilfellet er forpliktet til å innvilge ferie i vaktuke. Det betyr bare at arbeidsgiver må gjøre konkrete vurderinger når feriesøknader mottas. I den konkrete

vurderingen må arbeidsgiver se hen til hvordan resten av ferien er avviklet. Hvis resten av ferien samlet sett ikke gjenspeiler gjennomsnittlig avtalt arbeidstid, kan det tilsi at det er riktig å innvilge en av restferieukene i uker med vakt. Dersom en av ukene med restferie allerede er avviklet i en vaktuke, kan det tenkes at det er riktig å si at den siste uken må være i en uke uten vakt.

For leger som har gjennomsnittsbe-
regning av arbeidstiden betyr det at det er variasjoner i det ukentlige timetallet. Det er derfor vanskelig å se for seg at arbeidstaker får en riktig ferieavvikling dersom arbeidsgiver kategorisk nekter avvikling av restferie i uker med vakter. En «normalarbeidsuke» eksisterer nesten per definisjon ikke. Dersom avtalt gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid er 43 timer, vil gjennomsnittsbe-
regning av arbeidstiden medføre at det er få (om noen) uker som har 43 timers arbeidstid. Restferien må også gjenspeile dette.

Kan arbeidsgiver beordre meg på vakt på helligdag forut for innvilget ferie?

For eksempel – en lege er innvilget ferie fredag 31. mai 2019 og har etter sin tjenesteplan fri resten av helgen. Torsdag 30. mai 2019 er Kristi himmelfartsdag. Legen er heller ikke satt opp på vakt den dagen. Legen ønsker derfor å reise bort i langhelgen, og søkte om feriedag fredag 31. mai 2019.

Ettersom legen er innvilget ferie fredag 31. mai, og har fri 30. mai i tillegg til 1.-2. juni, bestiller hun weekendtur slik at hun planlegger å reise onsdag 29. mai etter arbeidstid. Når det nærmere seg avreise, får hun beskjed om at det er sykdom slik at den som egentlig skulle hatt vakt Kristi himmelfart er fraværende. Arbeidsgiver mener «vår» lege er «neste på listen» til å ta en uforutsett vakt. Kan arbeidsgiver pålegge henne vekten?

Dette eksempelet bygger på en virkelig henvendelse, hvor arbeidsgiver påla legen å jobbe helligdagen før den innvilgede feriedagen. Hvis legen måtte jobbe den uforutsette vekten, ville formålet med feriedagen falle bort da legen i så fall ikke kunne reise bort på

langweekend likevel. Arbeidsgiver ville heller ikke dekke hennes økonomiske tap ved blant annet flybilletter som var betalt. Begrunnelsen til arbeidsgiver var at de ikke endrer innvilget ferie, hun får fortsatt ferie fredag 31. mai. Problemet er bare at hun ikke kan reise bort onsdag ettermiddag og komme hjem søndag kveld slik planen var, hvis hun må jobbe torsdag 30. mai.

Arbeidsgiver kaller det «beordring» til vaktene, men beordring er ikke et begrep i arbeidsmiljøloven for tilfeller som dette. Rettslig sett forsøker arbeidsgiver å pålegge legen overtid gjennom å ta (hele eller deler) av den uforutsette vaktene. Dette eksempelet tar ikke sikte på å gå nærmere inn på vilkårene for å pålegge overtid, slik at jeg begrenser meg til det som er høyst nødvendig for å besvare spørsmålet. I et eksempel som dette er det min vurdering at arbeidsgiver ikke kan pålegge overtid med begrunnelse at «du er neste på lista, og du er ikke innvilget ferie 30. mai, det er kun 31. mai du er innvilget ferie». Det er riktig at legen ikke er innvilget ferie på dager hun uansett har fri. Det er ikke nødvendig, men arbeidstaker må kunne planlegge å reise bort på fridager i tilknytning til innvilget ferie. Helt konkret løser arbeidsmiljøloven § 10-6 (10) etter mitt syn dette spørsmålet. Det følger av bestemmelsen at arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra å utføre arbeid utover avtalt arbeidstid når vedkommende av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. I dette eksempelet er det min vurdering at vektige sosiale grunner tilsier fritak fra pålagt overtidsarbeid. Etter det jeg er kjent med, løste den konkrete saken seg slik at legen likevel ikke ble «beordret» til overtid og reisen kunne gå som planlagt.

Feriefravær for deltidsansatte

Et annet spørsmål vi ser har aktualitet, er feriefravær for deltidsansatte. Ferieloven inneholder ikke spesielle regler for deltidsansatte. Når det gjelder antall feriedager, tiden for ferie og fastsetting av denne, er reglene de samme for alle, uansett stillingsbrøk. Loven opererer ikke med halve feriedager. 25 virkedager feriefritid betyr 25 hele

«Loven opererer ikke med halve feriedager. 25 virkedager feriefritid betyr 25 hele dager, men altså ikke nødvendigvis arbeidsdager»

dager, men altså ikke nødvendigvis arbeidsdager. Da ferieloven ble laget, ble det vurdert å ha egne bestemmelser om deltidsansatte. Departementet fant det ikke mulig å formulere regler om dette, som ville dekke alle de ulike deltidsordningene som eksisterer. Dette standpunktet er for øvrig også bekreftet av departementet som i brev av 18. mai 1999 uttalte:

«For deg som går i 50 % stilling medfører § 5 at du har krav på totalt fire uker og en dag fri fra jobben. Disse fridagene kan ikke fordeles, slik at feriedagene bare blir lagt til de dagene du skulle vært på arbeid. Hvis du avvikler tre ukers sommerferie i sammenheng medfører dette at 18 av de virkedagene du har krav på i ferie går med. Selv om din deltidsstilling medfører at du arbeider 2 dager den ene uka og 3 dager den andre, regnes likevel alle dagene fra mandag til og med lørdag som feriedager.»

Hva er feriepenger?

Feriepenger tjenes opp året før ferien avvikles, og betales istedenfor lønn under feriefravær. Den som ikke har vært i jobb året før, har også rett til ferie, men ikke feriepenger. Det blir i så fall ferie uten lønn.

Feriepengene beregnes av det du har fått i lønn og annet arbeidsvederlag i opptjeningsåret (året før ferien tas ut). Utbetalinger til reiseutgifter, overtid, andel av nettoutbytte eller feriepenger utbetalt i opptjeningsåret, inngår ikke i beregningsgrunnlaget. For ansatte med lønn etter tjenesteplass, er det denne lønnen som inngår i feriepengegrunnlaget.

Utbetaling av feriepenger

Hvor mye ferie med lønn man har krav på, avhenger av opptjeningen året før. Full opptjening utgjør 30 virkedager ferie med lønn (5 uker). Det betyr at du opptjener rett til 2,5 virkedager ferie med lønn i ferieåret per hele måned du arbeidet forutgående år.

Det er vanlig at arbeidsgivere foretar feriepengetrekket og utbetaling av feriepengene i juni. Rent konkret betyr dette at arbeidsgiver i juni trekker deg i lønn for det antall uker feriefritid du har krav på (f.eks. 5 uker), samtidig som feriepengene utbetales i juni. Så får du utbetalt ordinær lønn når ferien rent faktisk avvikles.

For de som omfattes av avtaler med rett til femte ferieuke, er proSENTSATSEN for feriepenger 12 % av feriepengegrunnlaget.

For arbeidstakere over 60 år med rett til ekstraferie (den sjette ferieuken), forhøyes proSENTSATSEN med 2,3 prosentpoeng. Merk dog at feriepenger for den sjette ferieuken ikke ytes for den del av feriepengegrunnlaget som overstiger 6 ganger grunnbeløpet med mindre dette er særskilt avtalt. Ved beregning skal det regnes med det grunnbeløp som gjaldt 31. desember i opptjeningsåret. Feriepenger for de første fem ukene ytes fullt ut etter den alminnelige proSENTSATS for feriepenger (altså uten grunnbeløpsbegrensning).

Utbetaling av feriepenger når du slutter hos arbeidsgiver

Feriefritid som i strid med ferieloven ikke er avviklet, skal overføres til neste ferieår. Det er kun når arbeidsforholdet opphører at man får utbetalte feriepenger for ikke avviklet ferie, se ferieloven § 11 (3).

Kan du overføre feriepengene til ny arbeidsgiver?

Ferielovens system er at alle opptjente feriepenger utbetales siste vanlige lønningdag før fratreden. Det betyr at hovedregelen er at alle opptjente feriepenger skal utbetales når du slutter hos den arbeidsgiveren opptjeningen har funnet sted. Unntak for dette for statlig ansatte som bytter til annen statlig arbeidsgiver. I slike tilfeller overføres feriepengene til ny arbeidsgiver. ●