

Arbeidsliv

Ikke vent med ferieplanleggingen!

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.

 LIN MUUS BENDIKSEN, SPESIALRÅDGIVER I NTF

Ferielovens regler om feriefritid og feriepengene gjelder for alle arbeidstakere, uansett om de er heltids- eller deltidsansatte, har fastlønn eller timelønn.

Det er arbeidsgiver som har ansvar for at ferieloven følges, herunder at alle ansatte avvikler den ferien de skal ha. Og arbeidstaker har *rett og plikt* til å avvikle ferie i tråd med ferielovens bestemmelser.

Selvstendig næringsdrivende i virksomheten er ikke omfattet av ferieloven.

Feriefritid ≠ feriepengene

Retten til feriefritid og retten til feriepengene er to forskjellige forhold. Alle arbeidstakere har krav på feriefritid uavhengig av hvor lenge de har vært ansatt i virksomheten. Feriepengenes størrelse derimot, avhenger av opptjening (hos samtlige arbeidsgivere) i foregående kalenderår.

Fastsettelse av ferien

Arbeidsgiver skal drøfte fastsettelse av feriefritid og oppsettning av ferielister med sine ansatte i god tid før ferien. Det er ikke alltid mulig for alle ansatte å få sine ønsker oppfylt, og 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 innenfor den såkalte hovedferieperioden (1. juni - 30. september). I en del tannlegepraksiser er klinikken stengt noen uker og opptil en måned om sommeren. I slike tilfeller vil det normalt være lite rom for de ansatte å få avvikle hovedferie utenom denne 'fellesferien'.

Arbeidstakeren som ikke har opptjent fulle rettigheter til feriepengene, kan som hovedregel 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 som nevnt over, må arbeidstaker likevel finne seg i å ta ferie.

Feriens lengde

Ferieloven gir alle ansatte krav på ferie i 25 virkedager. I ferieloven regnes lørdag som en virkedag slik at ferien i realiteten utgjør fire uker og en dag. Med avtalefestet ferie i tillegg (mønsteravtale, tariffavtale eller individuell avtale) har de fleste nå 5 ukers ferie.

Deltidsansatte skal hverken ha kortere eller lengre ferie enn heltidsansatte. Også for deltidsansatte omfatter ferieperioden alle virkedager i uken uavhengig av om vedkommende vanligvis ville jobbet disse dagene eller ikke. En arbeidstaker som eksempelvis er ansatt i en 60 % stilling fordelt på tre dager i uken, avvikler også én ukers ferie selv om arbeidstaker normalt bare skulle jobbet tre dager.

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

Ansatte som fyller 60 år i løpet av ferieåret, har krav på ytterligere én ekstra ferieuke i året jf ferieloven. Arbeidstakere over 60 år bestemmer selv når den 6. ferieuken skal avvikles og om den skal tas ut samlet eller med en eller flere dager om gangen. Arbeidsgiver skal ha minst to ukers varsel før denne ferien tas ut.

Overføring av ferie

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan gjøre skriftlig avtale om å overføre inntil to uker lovfestet ferie til påfølgende kalenderår. I tillegg kan det gjøres avtale om overføring av avtalefestet ferie.

Ferie som *rent faktisk* ikke blir avvirket; på grunn av sykefravær, foreldrepermisjon eller en annen årsak, blir overført til året etter. Det gjelder uavhengig av om det foreligger skriftlig avtale eller ikke, eller om det er snakk om feriefritid utover de antall dager/uker som er nevnt over.

Ferieavvikling under sykdom, foreldrepermisjon og i oppsigelsestid

Sykdom

Arbeidstaker blir syk før ferien

For å kunne kreve fastsatt ferie 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, normalt i form av en sykmelding, og fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt. Merk at feriedagene bare kan kreves utsatt dersom arbeidstaker har vært 100 % 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 avvikes i løpet av slik permisjonstid.

Oppsigelsestid

Oppsigelse fra arbeidstaker

I og med at arbeidsgiver har siste ordet om når ferien skal avvikes, kan arbeidstaker i utgangspunktet ikke kreve å få

Smarte verktøy for tannklinikken



Bemanning

Arbeidstid, egenmelding og sykmelding, ferie og avspasering



Utstysregister

Dekker alle lovkrav og sikrer deg ved eltilsyn



Stoffkartotek

Alle sikkerhetsdatablader oversiktlig organisert og tilgjengelige for alle

 **TrinnVis**
Drift, HMS og kvalitet

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 ikke er tid til å avvikle ferie etter fratredelse 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 3 måneder kan arbeidsgiver ikke pålegge arbeidstaker å ta ferie i oppsigelsestiden. Unntaket er også her 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 feriepene ved lønnsutbetaling og feriepengegrunnlaget skal fremgå av lønnsoppgave/sammenstillingsoppgave for opptjeningsåret.

Feriepengegrunnlag

Feriepengene skal beregnes av alt utbetalt arbeidsvederlag (inkludert eventuell bonus og provisjon med mindre annet er

uttrykkelig avtalt) i kalenderåret før ferien blir tatt ut. Det skal ikke beregnes feriepenger av utbetalte feriepenger i opptjeningsåret.

Procentsats 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 lønningsdag før ferien. Arbeidstaker kan likevel kreve at feriepene utbetales senest én uke før ferien tar til.

De fleste arbeidsgivere utbetaler nå alle opptjente feriepenger samlet, vanligvis i juni. Samtidig unnlater man å utbetale lønn for tilsvarende lengde som man skal avholde ferie i kalenderåret, normalt fem uker.

Da dette overstiger en månedslønn, må det resterende trekkes fra feriepene eller eksempelvis fra juli-lønnen.

Når det gjelder timeavlønnede er det enklere, de skriver ganske enkelt ikke timeliste i feriedagene men får utbetalt feriepenger i stedet.

Ved Eidel Tannlegesenter har vi følgende spesialister

Oral Kirurgi og oral medisin
Dr. Alexandru Gabriel Oanca

Spesialkompetanse i Implantatprotetikk
Alexandra Chamorro

Narkose/Sedasjon
Vi tilbyr alle typer behandlinger i Narkose/ Sedasjon i samarbeid med vår anestesilege



Nedre Vilberg Veg 8,
2080 Eidsvoll

post@eideltannlegesenter.no
Tlf: 67491000

www.eideltannlegesenter.no