

Spør om arbeidsrett



Håkon Andreassen vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til arbeidsrett.

Andreassen er advokat og partner i Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund (SBDL) AS. Han rådgir norske og utenlandske virksomheter, offentlige organer og kommuner, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, på individuell og kollektiv arbeidsrett, og prosederer saker for alminnelige domstoler og Arbeidsretten.

Han er ofte benyttet som foreleser. Ev. spørsmål kan sendes: hakon.andreassen@sbdl.no

Plikt til å ta ut ferie som permittert?

Spørsmål

Jeg var permittert 100 % i to perioder i fjor, totalt omtrent seks måneder. I denne perioden mottok jeg dagpenger fra NAV. Virksomheten hvor jeg jobber har stengt hele juli hvert år, og vi som er ansatte blir derfor pålagt å ta ut fire av totalt fem uker med ferie denne måneden. Problemet mitt er at jeg som følge av permitteringen ikke vil motta nok feriepenger til å dekke opp for inntektsbortfallet i hele perioden. Når virksomheten er stengt, får jeg heller ikke anledning til å arbeide i juli. Hvordan skal jeg forholde meg til dette?

Svar

Det første spørsmålet her er hvorvidt du er forpliktet til å ta ut full ferie i 2021. Hva gjelder fire hele uker og én

dag, altså ferien du har krav på etter ferieloven, er svaret at du har plikt til å ta ut så mange feriedager som feriepengene du opptjente i 2020 dekker fullt ut, men heller ikke mer.

De ekstra feriedagene som du har krav på i medhold av arbeids- eller tariffavtale, følger antakeligvis samme regler, men dette kan vi ikke si sikkert. Nå er det slik at Stortinget har vedtatt at det skal utbetales feriepenger på 10,2 % av dagpenger utbetalt i 2020 og 2021 for somrene 2021 og 2022. Du er omfattet av denne ordningen. Dermed må arbeidsgiver først finne ut hvor mye ferie dine totale opptjente feriepenger (både på lønn og dagpenger) tilsvarer. Du vil være forpliktet til å ta ut hele denne feriefritiden.

Når det gjelder *fastsettelse* av feriefritiden, er utgangspunktet at avgjørelsen

om dette skal fattes i samråd mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsgiver sitter likevel med siste ord, forutsatt at fastsettelsen er i tråd med ferielovens regler om hovedferie mv. Når virksomheten er stengt i juli, vil det antakelig være saklig av arbeidsgiver å kreve at i hvert fall én måned av ferien avvikles da. Dette forutsetter likevel at du har *plikt* til å ta ut ferie i hele denne måneden.

Dersom det viser seg at du ikke har opptjent feriepenger nok til å dekke inntektsbortfall i en hel måned, er det uansett ikke *ferie* det er snakk om at du er forpliktet til å ta ut. Den delen av juli hvor du ikke har plikt til å ta ut ferie, vil du derfor som utgangspunkt ha rett på lønn som vanlig mot at du står til disposisjon for arbeidsgiver.

