

Feriepenger

Publisert: 01.03.2017 kl 13:56

Retten til feriepenger er knyttet til arbeidstakerbegrepet - det at man utfører arbeid i annens tjeneste. Frilansere og selvstendige oppdragstakere har ikke rett til feriepenger etter ferieloven. Grunnlaget for feriepenger er arbeidsvederlag utbetalt i opptjeningsåret.

[Feriepengegrunnlaget](#) [Feriegodtgjørelsen](#) [Utbetaling av feriepenger](#) [Feriens lengde](#) [Arbeidstakere over 60 år](#) [Solidaran](#)

Ferieloven av 29. april 1988 nr. 21

Ferieloven har bestemmelser om feriepenger i *kapittel III, §§ 10 og 11*. Loven oppstiller minimumsrettigheter som i hovedsak kun kan fravikes i arbeidstakerens favør, jf. § 3. Det er også en viss adgang til å inngå fravikende bestemmelser i tariffavtale. Spørsmålet om hva som er i arbeidstakers favør, kan i enkelte tilfeller by på tvil, og må løses blant annet på grunnlag av lovens formålsbestemmelse og lovens karakter av å være vernelov.

OPPTJENINGSÅR OG FERIEÅR

Opptjeningsår og ferieår følger kalenderåret. Opptjeningsåret er kalenderåret forut for ferieåret. Ferieåret er det året ferien avvikles. De feriepenege som er opptjent i opptjeningsåret, utbetales i forbindelse med ferieavviklingen i ferieåret.

Feriepengegrunnlaget

Grunnlaget for feriepenger er arbeidsvederlag (lønn m.m.) utbetalt i opptjeningsåret, inklusiv utbetalte sykepenger i arbeidsgiverperioden. Ikke alle utbetalinger til arbeidstaker inngår i feriepengegrunnlaget.

Følgende ytelser inngår i feriepengegrunnlaget:

- Vanlig lønn, bonuser/provisjoner, overtidsgodtgjørelse, ulempe- og smusstillegg, skifte- og akkordtillegg, sykepenger utbetalt i arbeidsgiverperioden og sykepenger inntil 10 dager betalt av arbeidsgiveren ved barnepassers sykdom (omsorgspenger) og helt eller delvis fri kost (naturalytelse)

Følgende ytelser inngår ikke i feriepengegrunnlaget:

- Utgiftsgodtgjørelser (bilhold, kost, losji), utbetalte feriepenger, utdanningsstipend, andel av nettoutbytte/ overskudd, fast godtgjørelse som opptjenes og utbetales uavhengig av fravær på ferie (pensjonsinnskudd, forsikringspremier), naturalytelser (fri bil, fri telefon, rimelige lån, fri bolig osv. - men ikke fri kost, jf. ovenfor) og styrehonorar

Feriegodtgjørelsen

Feriegodtgjørelsen beregnes etter loven som 10,2 % av feriepengegrunnlaget. For arbeidstakere som omfattes av tariffavtalene (*Avtaler inngått i 2000 mellom en rekke arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner i privat og offentlig sektor og som ikke er en del av ferieloven*) om en femte ferieuke er den alminnelige proSENTSATS for feriepengegrunnlaget 12 %. Mange arbeidsgivere har valgt å følge denne satsen selv om de verken etter lov eller tariff er forpliktet til det. Arbeidstaker har ikke krav på vanlig lønn i ferien istedenfor prosentberegnete feriepenger.

Utbetaling av feriepenger

Ferielovens system er at feriepengene skal utbetales på den siste vanlige lønningssdag før ferien. Deles ferien, skal feriepengene normalt deles tilsvarende og utbetales i tilknytning til den enkelte ferieperiode. Etter loven kan imidlertid en arbeidstaker kreve å få utbetalt feriepengene senest 1 uke før ferien begynner. Dette må arbeidstaker selv be om. Dersom arbeidstaker ikke tar ut all ferie samme år, men overfører resterende ferie (maksimum 12 virkedager) til neste år, skal feriepengene for den del av ferien som overføres, utbetales når den overførte ferien tas. Feriepenger skal ikke utbetales som en del av den vanlige lønnen hver måned. Dette systemet er nokså tungrodd, og samsvarer ikke med praksis. De fleste norske bedrifter utbetaler hele feriepengebeløpet en gang i året, vanligvis i juni. I denne måneden utbetales derfor ikke lønn.

Ved sykdom og permisjon er det den som betaler hovedytelsen som skal betale feriepengene. Arbeidsgiveren betaler feriepengene av sykepenger som er utbetalt i arbeidsgiverperioden (opptil 16 kalenderdager av en sykeperiode). Tilsvarende gjelder for omsorgspenger for inntil 10 dager som er betalt av arbeidsgiver ved barns eller barnepassers sykdom. Folketrygden utbetaler feriepengene av sykepenger utbetalt av folketrygden, likevel bare for de første 48 sykepengedagene i opptjeningsåret.

Folketrygden utbetaler også feriepengene for beløp som er opptjent under fødselspermisjon (fødselspenger) og omsorgspermisjon ved adopsjon (adopsjonspenger). Folketrygden yter likevel bare feriepengene for de første 12 eller 15 ukene av stønadperioden (12 uker ved 100 % uttak og 15 uker ved 80 % uttak).

Endringer i folketrygdloven fra 1. juli 2006 gjeninnførte ordningen med feriepengene i tillegg til dagpenger. Ferietillegg (feriepengene) gis dersom en har mottatt dagpenger i mer enn åtte uker i løpet av kalenderåret. Tillegget utgjør 9,5 % av brutto dagpenger som er opptjent i opptjeningsåret, og utbetales vanligvis i månedsskiftet januar/februar året etter opptjeningsåret. Dette gjelder selv om dagpengeperioden avsluttes tidligere.

Feriepenger fra folketrygden for øvrige ytelser utbetales i siste halvdel av mai i det påfølgende året (ferieåret).

Opphører arbeidsforholdet, skal alle opptjente feriepengene i opptjeningsåret utbetales på siste vanlige lønningssdag før fratreden. I så fall skal det også gjennomføres forskuddstrekk av den del av feriepengene som utbetales i opptjeningsåret. Den del av feriepengene som ikke lar seg beregne på dette tidspunkt, utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjøret. Tilsvarende ved delvis avtalefestet pensjon (AFP), en anser her at arbeidstakeren slutter i en del av stillingen. I sluttoppgjøret skal all feriefritid som ikke kan avvikles senere, godtgjøres.

Dersom det inngås en sluttavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, hvor arbeidstaker fritas for arbeidsplicht i oppsigelsesperioden, vil lønnen i oppsigelsesperioden som hovedregel ikke gå inn i beregningsgrunnlaget for feriepengene. Opptjeningen av feriepengene er betinget av at arbeidstakeren faktisk utfører arbeid for arbeidsgiveren.

Dersom virksomheten skifter innehaver, kan arbeidstakere som fortsetter hos den nye innehaveren kreve at denne oppfyller plikten til å gi ferie og utbetale feriepengene. Den tidligere innehaverens forpliktelser overføres til den nye innehaveren. Krav på feriepengene som er opptjent hos den tidligere innehaveren kan likevel fortsatt gjøres gjeldende overfor denne.

Feriepenger er som hovedregel skattepliktig inntekt i utbetalingsåret for mottakeren. Feriepenger under grensen for oppgaveplikt vil imidlertid ikke være skattepliktige. Feriepenger skal innberettes som lønnsinntekt i "Sammenstilling inntekt". Det samme gjelder feriepengegrunnlaget, dersom det ikke har skjedd et oppgjør av feriepengene ved fratreden. Videre inngår feriepengene i grunnlaget for beregning av arbeidsgiveravgift.

Det er gitt særskilte unntak for beregning av arbeidsgiveravgift i feriepengene for lønnet arbeid i private hjem og fra veldedige/allmenntilgitt organisasjoner. Likeledes skal det heller ikke beregnes arbeidsgiveravgift av feriepengene beregnet av sykelønn/lønn under fødselspermisjon mv. når feriepengene er refundert fra Arbeids- og velferdsetaten, jf. *folketrygdloven § 23-2,5 ledd*.

Feriepenger beregnet etter ferieloven og som utbetales i ferieåret, er særskilt unntatt forskuddstrekk, jf. *skattebetalingsloven §§ 5-7, (1) bokstav a og forskriftens § 5-7-1 (1) bokstav a og b*. Tilsvarende for avtalefestede feriepengene/lønn for opptjent ferietid som kommer til utbetaling i ferieåret. Det er imidlertid gjort en begrensning ved at de avtalefestede feriepengene/lønnen ikke må overstige 21 % av feriepengene beregnet etter ferieloven (12,34 % av feriepengegrunnlaget). Dersom utbetalingen overstiger denne prosentvise grensen, skal det foretas forskuddstrekk i det overskytende beløpet.

For månedslønte som har hatt lønn hos arbeidsgiveren i hele opptjeningsåret, kan trekkfritaket i stedet gjennomføres for en vanlig månedslønn, samt for tillegg til månedslønnen som følger av *ferieloven § 10 (2)* ("feriepengetillegget"). Tilsvarende ovenfor, er det etter *skattebetalings-forskriften § 5-7-1 (2)* også trekkfritak for tillegg for månedslønte med avtalefestede feriepenger, men også her gjelder begrensningen oppad til 12,3 %. Ved fritaket for trekk i en månedslønn omfatter trekkfritaket også verdien av eventuelle løpende naturalytelser. Fritaket omfatter derimot ikke akkordoverskudd, overtidsgodtgjørelse eller andre tilsvarende tilleggssytelser.

Dersom arbeidstakeren bare har vært ansatt en del av det foregående året, kan det ikke utbetales en trekkfri månedslønn.

Det er viktig å merke seg for arbeidsgiver at man kan risikere å betale arbeidstaker feriepenger to ganger for samme opptjeningsår, hvis man ikke følger ferielovens utbetalingssystem. I lagmannsrettssak LA-2015-37805 fremgikk det av arbeidskontrakten at arbeidstakers lønn var inkludert feriepenger. Det vil si at arbeidsgiver løpende betalte feriepenger i opptjeningsåret. Arbeidstaker gikk så til sak med krav om ny utbetaling av feriepenger. Da arbeidsgiver hadde fraveket lovens ordning var spørsmålet om den avtalte ordningen var et avvik til skade for arbeidstaker.

Da formålet til ferieloven ikke ble ivaretatt ved den avtalte ordningen, fastslo lagmannsretten at den avtalte ordningen var i strid med ferieloven. Videre kom lagmannsretten til at arbeidsgiver måtte betale arbeidstaker feriepengene én gang til, til tross for at dette fremstod som urimelig. Resultatet ble at arbeidsgiver betalte arbeidstaker ekstra kr 188 659 med tillegg av forsinkelsesrenter.

Hvis man skal vurdere alternative måter å utbetale feriepenger på, er det viktig at arbeidsgiver vurderer om fremgangsmåten ikke er i strid med ferieloven for å slippe å betale feriepenger til en arbeidstaker to ganger.

Feriens lengde

Alle arbeidstakere har etter *ferieloven § 5* krav på 25 virkedager (arbeidsdager) ferie hvert år (alminnelig ferietid). For arbeidstaker som ansettes i ferieåret er forutsetningen for alminnelig ferietid at vedkommende tiltrer før 30. september i ferieåret. Om vedkommende tiltrer etter denne dato, kan vedkommende kreve 6 dager ferie i ansettelsesåret. Siden lørdager regnes som virkedager, er 6 virkedager det samme som en uke. Arbeidstakere har med andre ord krav på 4 uker pluss 1 dags ferie hvert kalenderår. Søndager og helligdager regnes ikke som feriedager. For arbeidstakere som arbeider deltid eller skift/turnusordninger og som har fri på varierende virkedager, skal fridager som faller på virkedager i ferien regnes som feriefritid og gå til fradrag i feriekvoten. Dette er presisert i *ferieloven, jf. § 5 nr. 1*.

Arbeidsgiver har en plikt til å sørge for at arbeidstaker avvikler ferie. Også dette er presisert i lovens *§ 5 nr. 1*. Bestemmelsen pålegger også arbeidstakere en tilsvarende plikt til å avvikle feriefritiden hvert år.

I loven er det gitt regler om overføring av ferie. Dersom ferie ikke er avviklet innenfor ferieåret, regulerer *§ 7 nr. 3 andre ledd* virkningen av at denneplikten ikke er overholdt. Bestemmelsen har den praktiske konsekvens at det ikke er mulig å tilstå økonomisk kompensasjon fra arbeidsgiver for ikke avviklet ferie.

Det er likevel adgang til skriftlig å avtale avvikling av forskuddsferie på inntil 12 virkedager og overføring av inntil 12 virkedager ferie til det påfølgende ferieår med hjemmel i *ferieloven § 7 nr. 3 første ledd*.

Fra ovennevnte hovedregel er det i ferieloven gitt enkelte unntak for manglende avvikling av ferie. En arbeidstaker er således gitt en rett til å motsette seg avvikling av feriefritid og eventuell tilleggsfritid i den utstrekning feriepengene ikke dekker lønnsbortfallet under feriefraaværet. I slike tilfeller skal det heller ikke skje noen overføring av ferie.

Det gjelder også unntak for arbeidstakere som ikke har avviklet ferie på grunn av sykdom eller foreldrepermisjoner. Det vil si at dersom ferie ikke er avviklet av de nevnte årsaker og ferien heller ikke er overført til neste ferieår, strykes feriefritiden, men det skal utbetales lønn (feriepenger) etter ferieårets utløp. For arbeidstakere som ikke har avviklet ferie av andre grunner, blir feriefritiden overført til det påfølgende ferieår.

Arbeidstakerne er imidlertid gitt rett til å kreve feriefritid overført til neste ferieår der hvor hel arbeidsuførhet har medført at feriefritid ikke er avviklet i løpet av ferieåret, med hjemmel i § 9 nr. 1 tredje ledd.

Dersom manglende ferieavvikling skyldes arbeidsgiver, kan arbeidstaker i tillegg kreve erstatning etter *ferieloven* § 14.

Arbeidstakere over 60 år

Arbeidstakere som fyller 60 år i løpet av ferieåret har etter loven rett til ekstraferie på 6 virkedager.

Denne ekstraferien kan arbeidstakeren, i motsetning til den øvrige ferie, selv bestemme når de vil avvikle. Det er således mulig å dele ferien opp i enkelt dager. Arbeidstakeren må imidlertid varsle arbeidsgiveren minst 2 uker før ekstraferien skal avvikles. Fra denne hovedregelen er det i § 5 nr. 2 *annen setning* foretatt en presisering av hvor mange arbeidsdager ekstraferien kan utgjøre ved deling av ferien. Deles ekstraferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange arbeidsdager som vedkommende normalt har i løpet av en uke. At ekstraferien er på 6 virkedager, innebærer derfor ikke at arbeidstakeren har rett til fri på til sammen 6 arbeidsdager.

Feriegodtgjørelsen for ekstraferien er fastsatt til 2,3 % av arbeidsfortjenesten i opptjeningsåret. Feriepengene utgjør derfor 12,5 % av feriepengegrunnlaget. Dersom arbeidstakeren har rett til en femte ferieuke, er den ordinære satsen 14,3 %. Det er imidlertid en øvre grense for beregningsgrunnlaget for disse ekstra feriepengene, satt til 6 ganger grunnbeløpet i folketrygden. Grunnbeløpet pr. 31. desember i opptjeningsåret legges til grunn. For den del av feriepenge-grunnlaget som overstiger 6G, skal det beregnes feriepenge med den vanlige prosentsetsatsen. For arbeidstakere over 60 år med rett til ekstra ferie gjelder grensen på 12,34 % tilsvarende, jf. ovenfor, men det skal alltid gjennomføres forskuddstrekk i tillegg på 2,3 %, jf. *skattebetalingsforskriften* § 5-6-1 (1) bokstav b.

Den tariffavtalefestede femte ferieuken «spiser ikke opp» ekstrauken for dem over 60 år. Dette fremgår uttrykkelig av tariffavtalene. Arbeidstakere som er over 60 år og som omfattes av tariffavtale om den femte ferieuken, har derfor krav på seks uker årlig ferie.

Arbeidstakere som gjennom annen avtale enn tariffavtale har krav på fem ukers ferie eller mer, gis imidlertid ikke automatisk rett til en ekstra uke ferie. Ferieloven er som nevnt laget for å beskytte arbeidstakeren, og lovens bestemmelser er i stor grad gjort ufravikelige («preseptoriske regler»). Dette betyr at det ikke er adgang til å inngå avtaler som ikke oppfyller lovens minimumsvilkår, og dermed gir arbeidstakerne dårligere vilkår enn det loven krever. I loven er dette bestemt i § 3. For ansatte over 60 år er ferietiden en uke lengre utover lovens minimumsvilkår om fire uker og en dag per kalenderår. Dersom den allerede eksisterende avtalen oppfyller disse minimumsvilkår, er arbeidstakeren ikke gitt dårligere vilkår enn det loven krever, og den avtalen må derfor fortsatt anses å regulere forholdet. Loven er imidlertid ikke til hinder for at arbeidsgiver tilbyr bedre rettigheter enn minimumsvilkårene gjennom ny avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Solidaransvar for lønn og feriepenge for oppdragsgivere etter allmenngjøringsloven

Selskaper som benytter underleverandører og leier inn arbeidskraft for å oppfylle sine leveringsforpliktelser, vil fra 1. januar 2010 være solidarisk ansvarlig for lønns- og feriepengekrav etter allmenngjøringsforskrifter fra arbeidstakere ansatt hos virksomhetens underleverandører. Innføring av solidaransvaret er et ledd i Regjeringens såkalte handlingsplan 2 mot sosial dumping, og ble vedtatt 18. juni 2009 med ikrafttredelse fra 1. januar 2010.

Hjemmelen for solidaransvaret er inntatt som § 13 i *allmenngjøringsloven*. Endringen innebærer at arbeidstakere som ikke får oppfylt sine lønns- og feriepengekrav i henhold til allmenngjørings-forskrifter fra sin arbeidsgiver, nå også kan kreve vederlaget fra en valgfri oppdragsgiver lenger oppe i kontraktskjeden. Solidaransvaret er objektivt, og oppdragsgivere hefter som selvskyldnerkausjonist for kravene.

Solidaransvaret i allmenngjøringsloven innebærer også en endring i ferieloven av 29. april 1988 nr. 21 ved at utløsning av solidaransvar for lønn også fremskynder forfallstidspunktet for feriepengene, slik at feriepengene nå vil bli utbetalt samtidig med arbeidsvederlaget.

Hold deg oppdatert

Redaktør for Verdt å vite

© KPMG AS and KPMG Law Advokatfirma AS, Norwegian limited liability companies and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.
