

Spør om arbeidsrett

Håkon Andreassen vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til arbeidsrett. Bidraget i denne utgaven av tidsskriftet er skrevet i samarbeid med kollega advokatfullmektig Maja Elgaaen. Andreassen er advokat og partner i Advokatfirmaet Helmr. 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@helmr.no

Spalten er utarbeidet av:



Håkon Andreassen og Maja Elgaaen
Advokatfirmaet Helmr

Lov til å «utbetale» ikke-avviklet ferie?

Spørsmål:

En av mine medarbeidere avviklet kun tre av fem ferieuken i 2023. Dette skyldes dels at høy arbeidsmengde gjorde det vanskelig å avvikle alle ferieukenene, i tillegg ønsket heller ikke arbeidstakeren å ta fri. Vi rakk ikke å avklare dette i 2023, men jeg foreslo for vedkommende nå i januar å overføre de to resterende ukene til inneværende år. Hun vil imidlertid ikke dette, og ønsker heller å ta ut disse ukene som lønn. Dette passer oss godt, da vi forventer høy oppdragsmengde også i 2024. Jeg har imidlertid hørt at det ikke er lov å «utbetale» ferien og at de ikke-avviklede dagene heller må overføres til i år. Stemmer dette?

Svar:

Her gjelder det ulike regler avhengig av om det gjelder den lovfestede ferien arbeidstaker har krav på etter ferieloven, eller den avtalefestede femte ferieuken.

Når det gjelder den *lovfestede* ferien, bestemmer ferieloven at arbeidstaker har krav på 25 virkedager ferie hvert år. Med virkedager menes her mandag til lørdag, slik at 25 virkedager skal forstås som fire uker og én dag ferie. Arbeidstaker har *krav* på ferien, og denne *skal* i utgangspunktet avvikles.

Ferieloven åpner likevel for at arbeidstaker og arbeidsgiver på forhånd kan avtale at inntil tolv virkedager ferie, det vil si to uker, kan overføres til påfølgende år. Hvis det, slik som her, ikke inngås avtale om overføring på forhånd



og arbeidstaker ikke har fått avviklet all ferie i ferieåret, skal de ikke-avviklede feriedagene overføres til neste ferieår. Det er med andre ord ikke adgang til å «utbetale» disse feriedagene fremfor at arbeidstaker tar fri.

Når det gjelder den *femte ferieuken*, har arbeidstaker og arbeidsgiver større handlingsrom. Retten til denne femte ferieuken følger av avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og reguleres ikke av ferieloven. Ferieloven er derfor ikke til hinder for at arbeidstaker får lønn istedenfor å ta ut fri i den femte ferieuken. Dersom heller ikke avtalen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver som gir arbeidstaker fem ukers ferie (typisk arbeidsavtalen) hindrer dette, er det ikke noe i veien for at du og medarbeideren din avtaler at hun får «utbetalt» ferien.

Her betyr dette at én uke og én dag må følge reglene som gjelder for den lovfestede ferien, mens de resterende fire dagene kan følge de lempeligere reglene som gjelder for den femte ferieuken. Dere kan med andre ord «utbetale» fire feriedager fremfor at arbeidstaker tar fri. De resterende feriedagene (én uke og én dag) følger ferielovens regler, og skal overføres til inneværende år. Dette innebærer at arbeidstaker har seks uker og én dag ferie i år.

For ordens skyld anbefaler vi deg å inngå skriftlig avtale med arbeidstaker om dette. Til neste gang bør også eventuell overføring av den lovfestede ferien avklares på forhånd, det vil si innen utløpet av det året hvor ferien skulle blitt avviklet. Dersom arbeidsgiver ikke sørger for at arbeidstaker avvikler ferien, kan arbeidsgiver til og med bli erstatningsansvarlig etter ferielovens regler.