

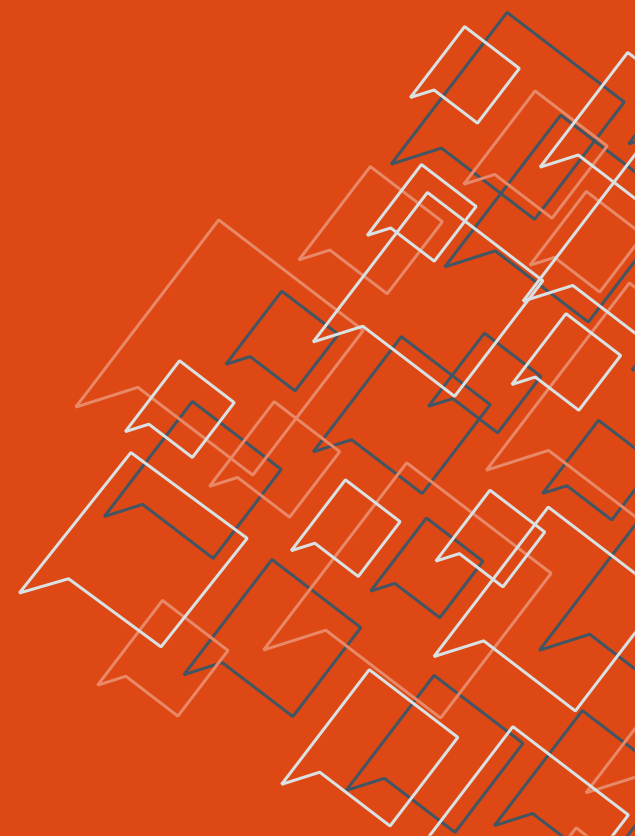
parat

Compendia

Et nyttig oppslagsverk

Trinn2

Grunnopplæring for nye tillitsvalgte



Hovedtemaer

1. Hvordan logge inn i Compendia
2. Oversikt
3. Compendia som oppslagsverk - eksempler
 - Ferie
 - Arbeidstid
 - Permittering
 - Sykdom

Logg inn i medlemsportalen

parat



Min side



Kontakt oss



Søk >

Medlemskap

Lønn og forhandlinger

Kurs og utdanning

Aktuelle saker

For tillitsvalgte

Om Parat



Min side



Logg inn

Medlemsnummer/Mobilnummer

Passord

Logg inn



Ny bruker? Glemt passord?

På Min side kan du blant annet:

*** Endre dine personopplysninger**

*** Logge inn i infobanken Compendia**

*** Melde deg på kurs**

Medlemsnummeret ditt består kun av tall. Du kan også bruke ditt mobilnummer til å logge inn. Om du aldri har logget inn før kan du ta kontakt med oss på e-post medlem@parat.com

©Parat - en arbeidstakerorganisasjon i YS

Org.nr. 971 480 270

Parats presserom
Medlemsfordeler
For arbeidsgivere

Kontakt oss

Tlf 21 01 36 00
Fax 21 01 38 00
post@parat.com
webmaster@parat.com

Besøksadresse

Lakkegata 23
Postboks 9029 Grønland
0133 Oslo



Facebook



Twitter

Søk >

Logg inn i Compendia

parat

Logget inn : Grete Dieserud



Logg ut



Kontakt oss



Søk >

Medlemskap

Lønn og forhandlinger

Kurs og utdanning

Aktuelle saker

For tillitsvalgte

Om Parat

Infoside

Egne data

Kurskalender

Kurs

Stipend

Compendia
Personal

Compendia Stat

Logg Ut

Velkommen!

Parat ønsker i enda større utstrekning å kommunisere via elektroniske medier og derfor er vi avhengig av å ha korrekt e-postadresse og mobilnummer.

Videre ønsker Parat at så mange som mulig skal bruke elektronisk påmelding til kurs. Kursene finnes i kurskalenderen.

Har du problemer eller ønsker å informere oss om noe på «Min Side», send det til: medlem@parat.com

Parats serviceavdeling v/organisasjonssystemgruppa

©Parat - en arbeidstakerorganisasjon i YS

Org.nr. 971 480 270

Parats presserom
Medlemsfordeler
For arbeidsgivere

Kontakt oss
Tlf 21 01 36 00
Fax 21 01 38 00
post@parat.com
webmaster@parat.com

Besøksadresse
Lakkegata 23
Postboks 9029 Grønland
0133 Oslo



Facebook



Twitter

Søk >



Gå til toppen



Oversikt: Forsiden

compendia
personal



Satser Lover og forskrifter Spør ekspertene Skjema

SØK

Ansettelse Arbeidsavtale Arbeidstid Ferie Lønn Sykdom Permisjon Pensjon Oppsigelse HMS Annet



Arbeidstid og overtid

Arbeidsmiljøloven setter en ytre rammer for hvor mye man kan jobbe pr dag, uke og år og inneholder bestemmelser som sier noe om når man kan jobbe på døgnet, herunder regler om **arbeidstid**, **hviletid**, **pauser**, **nattarbeid**, **søndagsarbeid**, **gjennomsnittsberegning** av alminnelig arbeidstid, **overtidsarbeid** osv.

Loven **definerer at arbeidstid** er den tid som arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. Til motsetning vil den tid hvor arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver regnes som arbeidsfri.

Hovedregelen for den alminnelige arbeidstiden er regulert i **arbeidsmiljøloven § 10-4**. Arbeid ut over lovens grense for den alminnelige arbeidstid regnes som **overtidsarbeid**.

Vær oppmerksom på at det kan ved individuell arbeidsavtale eller tariffavtale være avtalt kortere arbeidstid enn det arbeidsmiljøloven legger opp til. For eksempel er det for mange virksomheter i Norge avtalt 37.5 timer som ramme for den ukentlige normalarbeidstiden mens loven har 40 timer som ramme.

Ved overtidarbeid skal det **betales et tillegg** på minst 40 % av vanlig lønn. Dette følger direkte av arbeidsmiljøloven. Ofte er det avtalt høyere tillegg ved tariffavtale eller annen avtale.



Fritak for overtidarbeid?

Kan man kreve å bli fritatt for pålagt overtidarbeid?

[Les mer](#)



AFP - Ny ordning

Her finner du informasjon om den nye AFP-ordningen for privat sektor.

[Les mer](#)

Ansettelse

Prosessten ved ansettelse, Midlertidige ansettelse, Fortrinnsrett, Arbeidskraft fra utlandet

Arbeidsavtale

Arbeidsavtalen, Arbeidsinnleie, Arbeidsvilkår for utenlandske arbeidstakere, Prøvetid, Læringer og lærekandidater, Arbeidsreglement

Arbeidstid

Hvem gjelder arbeidstidsbestemmelsene for, Arbeidstiden, Nattarbeid, Søn- og helgedagsarbeid, Overtid, Hvilepauser og fritid, Arbeidsplaner

Ferie

Lovverk - begreper, Feriens lengde, Tidspunkt for ferie, Ferieavvikling, Feriepenger

Lønn

Lønnens størrelse, Utbetaling av lønn, Trekk i lønn, Foreldelse av lønnskrav

HMS

Krav til arbeidsmiljø og arbeidsplass, Verneombud og arbeidsmiljøutvalg, Sykdom, skade og ulykke, Varsling

Yrkesskade

Menerstatning, Vilkår, Yrkesskadefordeler i folketrygdloven, Yrkesskadeborsikring

Virksomhetsoverdragelse

Når vil det foreligge en virksomhetsoverdragelse?, Lønns og arbeidsvilkår, Overføring og oppsigelsesvern, Informasjon og representasjon

Satser

Personopplysninger

Personopplysningsloven, Behandling av personopplysninger, Tilsyn og sanksjoner

Kollektiv arbeidsrett

Organisasjonsfrihet og forhandlingsrett,

Oversikt: Lover og forskrifter



Satser **Lover og forskrifter** Skjema

SØK

Ansettelse ▾ Arbeidsavtale ▾ Arbeidstid ▾ Ferie ▾ Lønn ▾ Sykdom ▾ Permisjon ▾ Pensjon ▾ Oppsigelse ▾ Annet ▾

 **Lover og forskrifter**

Hurtigoppslag:
 Lovsøk

A
AFP-tilskottsloven
Aksjeloven
Aldersgrenseloven
Allmennaksjeloven
Allmenngjøringsloven
Arbeidsmarkedsloven
Arbeidsmiljøloven
Arbeidstakeroppfinnelsesloven
Arbeidstvistloven
Arveloven
Avtaleloven

B
Barneloven
Barnetrygdloven
Boikottloven

L
Likestillingsloven
Lov om 1 og 17 mai
Lov om interkommunale selskaper
Lov om pensjon for oppdragstaker i barnevernet
Lønnsgarantiloven

M
Matloven
Menneskerettsloven
Miljøinformasjonsloven

O
Offentleglova
Omstillingslova
Opplæringslova

Gå direkte til
→ Arbeidsmiljøloven
→ Ferieloven
→ Folketrygdloven

Forskrifter
→ HMS-forskrifter
→ Forskrifter per lov

Avtaler
→ Fellesordningen LO/NHO (AFP)
→ Hovedavtalen LO-NHO

Oversikt: Skjema



Satser Lover og forskrifter **Skjema**

SØK

Ansettelse Arbeidsavtale Arbeidstid Ferie Lønn Sykdom Permisjon Pensjon Oppsigelse Annet

Compendia Personal > Skjema

Oversikt - Skjema

Ansettelse

- Arbeidstilsynets register for bemanningsforetak - Enhetsregisteret
- Refusjonsskjema reisetilskudd
- Søknad om flyttetilskudd
- Søknad om reisetilskudd
- Fullmakt for arbeidsgiver til å fremme søknad om oppholdstillatelse
- Fullmakt ved oppholdstillatelse - engelsk
- Fullmakt ved oppholdstillatelse - norsk
- Opplysninger fra oppdragsgiver om oppdragstaker - RF 1199
- Opplysninger om arbeidstakere - RF-1198
- Ansettelsesbevis
- Arbeidstilbud (UDI)
- Bekreftelse på ansettelsesforhold
- Oppholdstillatelse - Romania-Bulgaria (UDI)
- Melding til arbeidstakerregisteret

- Permitteringsvarsel - eksempel**
- Protokoll fra møte m/tillitsvalgte (Eksempel)

Sykdom - skade - uførhet

- Ansvarsforsikring - krav om refusjon
- Ansvarsforsikring - søknad
- Arbeidsavklaringspenger
- E-læringsprogram for ny sykmeldingsblankett - arbeidsgiver
- Egenmelding
- Forebygging og oppfølging
- Informasjon og søknadsblankett for arbeids- og utdanningsreiser for funksjonshemmede
- Inntekts- og skatteopplysninger for arbeidsgivere som forskutterer sykepenger
- Inntektsopplysninger for arbeidstaker som skal ha sykepenger, foreldrepenger, svangerskapsenger, pleie-/og opplæringspenger og omsorgspenger
- Krav fra arbeidsgiveren om refusjon av sykepenger

Abonner på vårt nyhetsbrev

Meld meg på! [Nyhetsbrevarkiv](#)

Compendia som oppslagsverk - eksempler

- Kari er tillitsvalgt i Virksomhet AS i privat sektor. Parats medlemmer er både funksjonærer med ordinær arbeidstid, og arbeidere med uregelmessig arbeidstid.
- Virksomhet AS er ikke medlem i noen arbeidsgiverorganisasjon, og arbeidsgiver har ikke så god kjennskap til hvilke lover og regler som gjelder. Det finnes en direkte tariffavtale, med visse minimumsrettigheter utover arbeidsmiljøloven. Kari får derfor ofte spørsmål fra medlemmene om forskjellige ting i arbeidsforholdet, og da bruker hun Compendia for å svare.

Eksempler: Ferie - oversikt

Ansettelse

Arbeidsavtale

Arbeidstid

Ferie

Lønn

Sykdom

Permisjon

Pensjon

Oppsigelse

HMS

Annet

Compendia Personal / Ferie

Ferie

→ Lovverk - begreper

→ Feriens lengde

→ Tidspunkt for ferie

→ Ferieavvikling

→ Feriepenger

Tema: Ferie



Foto: Colourbox

Størrelse på ferie, når den skal tas ut, beregning og utbetaling av feriepenger, mm. reguleres først og fremst av **Ferieloven**. I tillegg vil det for mange arbeidstakere gjelde tariffbestemmelser eller foreligge lokale og individuelle avtaler som gir ytterligere rettigheter enn det loven foreskriver.

Ferieloven gir alle arbeidstakere rett til **4 uker + 1 dag** ferie pr. år. Dersom en arbeidstaker starter i ny jobb på slutten av ferieåret kan vedkommende ha rett på en redusert ferie dette året. Arbeidstakere i bedrifter som er bundet av tariffavtaler har i kraft av slike avtaler ofte krav på **en ekstra ferieuke** pr. år. Også bedrifter som ikke er bundet av tariffavtaler velger ofte å følge slike bestemmelser om 5 uker ferie.

Tidspunktet for uttak av ferie skal basere seg på enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dersom enighet ikke oppnås kan arbeidsgiver, med noen unntak, bestemme ferietidspunktet.

Ved avvikling av ferie skal det ikke utbetales ordinær lønn. I stedet skal arbeidstakeren motta **feriepenger**. Disse beregnes ut fra hvilken inntekt arbeidstakeren hadde året før.

Ofte stilte spørsmål

- Jeg jobber i 50% stilling. Betyr det at jeg kun har krav på halv ferie ift. de som jobber 100%?
- "Alle" jeg kjenner har 5 uker ferie. Min arb. giver sier at jeg bare har krav på 4 uker. Er det riktig?
- Jeg er i en leder- eller "særlig uavhengig" stilling. Må jeg da følge Ferielovens regler?
- Jeg må avvikle ferie i løpet av ferieåret. Vil dette si kalenderåret, eller bestemmer bedriften selv hva som kalles ferieår?
- Skal arbeidsgiver betale meg feriepenger av sykepengene?

Skjema

 Skjema ferie

Artikler

- Utbetaling av feriepenger
- Ansettelse midt i ferieåret
- Fire veier til overføring av ferie - tre lovlige og en ulovlig
- Beregning av feriepenger
- Hvem bestemmer ferien?

Opphavsrett Compendia AS © 2013 | Compendia Support | Compendia Nyhetsbrev

et YS-forbund

side 9

Eksempel ferie – hvem bestemmer ferien?

- Virksomhet AS har ikke avtalefestet rett til fem uker ferie, men følger ferieloven, som gir rett til 25 virkedager.
- Per har søkt ferie de tre siste ukene i juli, men har fått avslag av arbeidsgiver fordi veldig mange har søkt ferie på sammen tid. Per er avhengig av ferie på den tiden på grunn av familieforhold. Han ber derfor Kari om hjelp.

Hvem bestemmer ferien?

[Ansettelse](#) [Arbeidsavtale](#) [Arbeidstid](#) [Ferie](#) [Lønn](#) [Sykdom](#) [Permisjon](#) [Pensjon](#) [Oppsigelse](#) [Annet](#)

Compendia Personal > Ferie > Lovverk - begreper

[Lovverk - begreper](#)

- + Lovverk
- + Hvem omfattes av Ferieloven?
- + Arbeidsgivers erstatningsansvar ved manglende ferieavvikling
- + Ferie-/opptjeningsår - hovedferieperiode

Tema:

Lovverk - begreper



Foto: Colourbox

For **arbeidstakere** i Norge reguleres rettigheter forbundet med ferie først og fremst av **Ferieloven**. I tillegg kommer særlover for **enkelte yrkesgrupper** og **tariffestede rettigheter**. Vi finner også bestemmelser om ferie i **Arbeidsmiljøloven**, hovedsaklig knyttet til feriepengeopptjening, utbetaling av feriepenger, mm.

Ferieloven opererer med en rekke forskjellige begreper som **ferieår**, **opptjeningsår**, **arbeidstaker**, **omsorgsperson**, mm.

Unnlatelse av å følge lovens bestemmelser om ferie kan føre til **erstatningsansvar** for arbeidsgiver.

Verdt å vite om ferieloven - begreper

- Ferieåret er det kalenderåret ferien avvikles
- Opptjeningsåret er kalenderåret før ferieåret
- Ferieloven gjelder ikke for selvstendig næringsdrivende
- Arbeidsgiver kan bli erstatningsansvarlig dersom han/hun med vilje sørger for at en arbeidstaker ikke får tatt ut lovfestet ferie

Ofte stilte spørsmål

- Jeg er i en leder- eller "særlig uavhengig" stilling. Må jeg da følge Ferielovens regler?
- Jeg må avvikle ferie i løpet av ferieåret. Vil dette si kalenderåret, eller bestemmer bedriften selv hva som kalles ferieår?
- Har jeg rett til å få noe av ferien avviklet samtidig som min ektefelle har ferie?

Artikler

- Hvem bestemmer ferien?

Hvem bestemmer ferien?

Ansettelse ▾ Arbeidsavtale ▾ Arbeidstid ▾ Ferie ▾ Lønn ▾ Sykdom ▾ Permisjon ▾ Pensjon ▾ Oppsigelse ▾ Annet

Compendia Personal \ Artikler \ Ferie \ Hvem bestemmer ferien?



Artikler:

Hvem bestemmer ferien?

Noen ganger kan det oppstå uenighet mht. når ferien kan tas ut både mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og arbeidstakerne seg i mellom. Vi ser litt nærmere på hvilke regler som gjør seg gjeldende i slike situasjoner.



Atle Knutsen
Juridisk Rådgiver
Compendia

Drøfting

Ferie-loven legger opp til at fastsettelse av ferie skal baseres på enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I denne anledning er arbeidsgiver pålagt en vidtgående drøftingsplikt før tidspunkt for avvikling av ferie fastsettes. Drøftingen skal skje i god tid før ferieavviklingen. Loven gir altså ingen konkret tidsfrist, men drøftingen må finne sted så god tid i forveien at arbeidstaker har en reell mulighet for å påvirke ferietidens tidsrom. Drøftingen bør også være så tidlig som mulig for å gi arbeidstakeren mulighet til å planlegge sin ferie. Loven gir heller ingen anvisning på hvordan drøftingen skal foregå. Arbeidstaker må imidlertid gis anledning til å uttale seg om ferietidspunktet. Uttalelsene fra arbeidstaker må arbeidsgiver ta opp til seriøs overveielse. Lovens intensjon er at det skal finne sted en reell drøftelse av argumentene som blir lagt fram.

Arbeidsgiver bestemmer

Dersom det i drøftingen ikke oppnås enighet ligger det innenfor arbeidsgivers styringsrett å fastsette ferien. Hovedregelen er altså at arbeidsgiver har det siste og avgjørende ordet hvor det foreligger uenighet rundt tidspunkt for ferie. Arbeidsgivere bør imidlertid strekke seg for å imøtekomme arbeidstakernes ønsker. En slik tankegang vil være god personalpolitikk og bidra til et godt arbeidsmiljø. Arbeidsgiver bør i så måte kunne vise til en klar ulempe for bedriften som medfører at arbeidstakernes ønsker ikke kan imøtekommes.

Relaterte tema

- Hovedferieperiode
- Arbeidsgiver fastsetter ferien
- Arbeidsgiver har drøftingsplikt før feriefastsettelse
- Hovedferien

Ofte stilte spørsmål

- Etter at jeg har sagt opp - kan jeg kreve å få avvikle ferien min under oppsigelsesperioden?
- Har jeg rett til å få noe av ferien avviklet samtidig som min ektefelle har ferie?

Artikler

- Hvem bestemmer ferien?
- Ferieavvikling i oppsigelsestid
- Høsten er kommet - planlegg ferien nå!

Eksempel ferie - er rett til ferie avhengig av opptjente feriepenger?

- Kåre ble ansatt 1. april. 1. mai kommer han til Kari, og sier at han ikke har fått godkjent sin feriesøknad om tre uker ferie i juli, fordi han ikke har opparbeidet seg rett til feriepenger. Kari synes dette høres rart ut, og sjekker Compendia.

Er rett til ferie avhengig av opptjente feriepenger?

Ansettelse ▾ Arbeidsavtale ▾ Arbeidstid ▾ **Ferie ▾** Lønn ▾ Sykdom ▾ Permisjon ▾ Pensjon ▾ Oppsigelse ▾ Annet

Compendia Personal > Ferie

Ferie

→ Lovverk - begreper

→ Feriens lengde

→ Tidspunkt for ferie

→ Ferieavvikling

→ **Feriepenger**

Tema:

Ferie



Foto: Colourbox

Størrelse på ferie, når den skal tas ut, beregning og utbetaling av feriepenger, mm. reguleres først og fremst av **Ferieloven**. I tillegg vil det for mange arbeidstakere gjelde tariffbestemmelser eller foreligge lokale og individuelle avtaler som gir ytterligere rettigheter enn det loven foreskriver.

Ferieloven gir alle arbeidstakere rett til **4 uker + 1 dag** ferie pr. år. Dersom en arbeidstaker starter i ny jobb på slutten av ferieåret kan vedkommende ha rett på en redusert ferie dette året. Arbeidstakere i bedrifter som er bundet av tariffavtaler har i kraft av slike avtaler ofte krav på **en ekstra ferieuke** pr. år. Også bedrifter som ikke er bundet av tariffavtaler velger ofte å følge slike bestemmelser om 5 uker ferie.

Tidspunktet for uttak av ferie skal basere seg på enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dersom enighet ikke oppnås kan arbeidsgiver, med noen unntak, bestemme ferietidspunktet.

Ved avvikling av ferie skal det ikke utbetales ordinær lønn. I stedet skal arbeidstakeren motta **feriepenger**. Disse beregnes ut fra hvilken inntekt arbeidstakeren hadde året før.

Ofte stilte spørsmål

- Jeg jobber i 50% stilling. Betyr det at jeg kun har krav på halv ferie ift. de som jobber 100%?
- "Alle" jeg kjenner har 5 uker ferie. Min arb. giver sier at jeg bare har krav på 4 uker. Er det riktig?
- Jeg er i en leder- eller "særlig uavhengig" stilling. Må jeg da følge Ferielovens regler?
- Jeg må avvikle ferie i løpet av ferieåret. Vil dette si kalenderåret, eller bestemmer bedriften selv hva som kalles ferieår?
- Skal arbeidsgiver betale meg feriepenger av sykepengene?

Skjema

 Skjema ferie

Artikler

- Fire veier til overføring av ferie - tre lovlige og en ulovlig
- Utbetaling av feriepenger
- Ansettelse midt i ferieåret
- Ferieavvikling under foreldrepermisjon

Er rett til ferie avhengig av opptjente feriepenger?

Feriepenger

- + Feriengenes størrelse
- + Feriepenger av trygdeytelser
- + Utbetaling av feriepenger
- + Trekk i feriepenger

Tema:

Feriepenger



Foto: Colourbox

Feriepenger får du i stedet for lønn når du avvikler ferie. [Størrelsen på feriepengene](#) avhenger av hvor mye inntekt som ble opptjent i året før.

Etter [hovedregelen i ferieloven](#) skal feriepenger utbetales siste vanlige lønnsdag før ferien. Er siste vanlig lønnsdag nærmere enn 1 uke før ferien kan feriepengene likevel kreves utbetalt senest 1 uke før ferien.

Det er viktig å være klar over at retten til ferie er uavhengig av retten til feriepenger. En arbeidstaker har krav på [samme mengde feriedager](#) selv om han/hun ikke har opparbeidet seg feriepenger.

Verdt å vite om feriepenger

- Den alminnelige satsen for feriepenger er 10,2%
- Feriepenger skal som hovedregel betales ut når ferien faktisk avvikles. Det kan imidlertid avtales at feriepengene betales ut samlet f.eks. i juni måned
- Under langvarig sykdom opptjenes feriepenger fra NAV i 48 dager

Ofte stilte spørsmål

- Skal arbeidsgiver betale meg feriepenger av sykepengene?
- Når skal feriepengene utbetales?

Artikler

- Utbetaling av feriepenger
- Beregning av feriepenger
- Feriepenger og bonus
- Feriepenger av etterlønn?
- Endringer i ferielovgivningen

Eksempel ferie – overføring av ferie

- Det er svært travelt for Virksomhet AS denne sommeren, og arbeidsgiver ber unge Lise om ikke å ta ferie denne sommeren. Hun får valget om hun vil ta tre uker neste år, eller få ferien utbetalt i januar. Lise kunne godt tenke seg ferie juli, og spør Kari.

Overføring av ferie

[Ansettelse](#) [Arbeidsavtale](#) [Arbeidstid](#) [Ferie](#) [Lønn](#) [Sykdom](#) [Permisjon](#) [Pensjon](#) [Oppsigelse](#) [HMS](#) [Annet](#)

Compendia Personal > Ferie > Tidspunkt for ferie

Tidspunkt for ferie

- + Ferietidspunkt
- + Underretning om ferietidspunkt
- + Endring av ferietidspunkt
- + Reglene kan fravikes
- + Utsettelse av ferie ved sykdom
- + Ferieavvikling i oppsigelsestid

Tema:
Tidspunkt for ferie



Foto: Colourbox

Hovedregelen er at fastsetting av tidspunkt for avvikling av ferie skal basere seg på enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsgiver er pålagt å **drøfte** spørsmålet med arbeidstakeren før tidspunktet fastsettes.

Dersom enighet om tidspunkt for avvikling av ferie ikke oppnås, kan arbeidsgiver **bestemme** dette.

For at arbeidstaker skal få tid til å områ seg er det et krav at vedkommende får informasjon om ferietidspunktet **senest to måneder** i forveien.

I utgangspunktet kan tidspunkt for ferieavvikling **ikke endres** etter at dette har blitt fastsatt. Loven gir imidlertid **et unntak** hvor arbeidsgiver ensidig kan endre tidspunktet etter nærmere vilkår. Dersom endring av ferietidspunktet medfører tap for arbeidstakeren kan arbeidsgiver bli erstatningsansvarlig.

Verdt å vite om tidspunkt for ferie

- Arbeidstakere over 60 år bestemmer selv tidspunktet for avvikling av ekstraferien
- Alle arbeidstakere kan kreve at inntil 3 uker sammenhengende ferie blir lagt til perioden 1. juni - 30. september
- Tidspunkt for avvikling av ferie kan uavhengig av loven avtales til når som helst i ferieåret, så lenge arbeidsgiver og arbeidstaker er enig om dette

Ofte stilte spørsmål

- Jeg har bestilt ferietur og nå sier arbeidsgiver at jeg ikke får ferie på det tidspunktet jeg har bestilt?
- Etter at jeg har sagt opp - kan jeg kreve å få avvikle ferien min under oppsigelsesperioden?
- Har jeg rett til å få noe av ferien avviklet samtidig som min ektefelle har ferie?

Skjema

 Skjema ferie

Artikler

- Ferieavvikling i oppsigelsestid
- Fire veier til overføring av ferie - tre lovlige og en ulovlig
- Endring av fastsatt ferie
- Hvem bestemmer ferien?
- Sykdom i familien forhindret planlagt ferietur

Overføring av ferie

AnsettelseArbeidsavtaleArbeidstidFerieLønnSykdomPermisjonPensjonOppsigelseHMSAnnet

Compendia Personal > Artikler > Ferie > Fire veier til overføring av ferie - tre lovlige og en ulovlig

 Artikler:

Fire veier til overføring av ferie - tre lovlige og en ulovlig

Sommerferien er over og de fleste arbeidstakere har på denne tiden av året avviklet mesteparten av ferien sin. Mange arbeidsgivere sitter nå med en kabal som skal legges mht. avvikling av resterende ferie. Som et ledd i denne planleggingen kan det være greit å ha et sikkert grep på lovens regler om overføring av ferie.

Publisert i bladet Personal og Ledelse, utgave nr. 5 - September 2011



Atle Knutsen
Juridisk Rådgiver
Compendia

Hovedregelen etter ferieloven er at all ferie skal avvikles i løpet av ferieåret. Både arbeidsgiver og arbeidstaker har ansvar for at dette skjer. Brudd på denne lovfestede plikten kan i ytterste konsekvens medføre erstatningsansvar for arbeidsgiver. For å lempet litt på kravet om avvikling i løpet av ferieåret åpner ferieloven for overføring av ferie fra ett år til ett annet. Etter loven finnes det faktisk fire slike overføringsmuligheter, tre lovlige og en ulovlig.

Den "gode gamle" overføringsadgangen – Avtalt overføring

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale at inntil to uker av inneværende års ferie overføres til neste år. Dette betyr 10 dager for de med 5-dagers uke eller 12 virkedager for de som opererer med 6-dagers uke. Antallet dager som kan overføres er det samme også for arbeidstakere over 60 år, selv om disse har en ekstra ferieuke tilgjengelig. Overføring som er avtalt kan bare skje til påfølgende år. Det vil derfor ikke være anledning for arbeidstaker til å samle opp avtaleoverført ferie over flere år. Avtale om overføring av ferie må inngås skriftlig. Muntlig avtale vil ikke være ugyldig men arbeidsgiver kan pga. bevisbyrden risikere å ikke kunne gjøre den gjeldende mot arbeidstaker. Merk også at vi snakker om en avtale her. Dette betyr at dersom enten arbeidsgiver eller arbeidstaker ikke ønsker å inngå slik avtale så vil overføring ikke skje.

Den ulovlige overføringsadgangen – Automatisk overføring

Ferieloven sier at ferie som "i strid med lovens bestemmelser" ikke er avviklet overføres automatisk til neste år. Dette medfører at det ikke er anledning til å avtale at overskytende ferie kompenseres med lønn eller at ferien på andre måter anses som "bortfalt". Loven oppstiller imidlertid et unntak i de tilfeller hvor manglende avvikling av ferie skyldes sykdom eller foreldrepermisjon. Loven setter ingen grenser for hvor mange dager som kan bli automatisk overført.

Det kan være nærliggende å spørre hvorfor en skal forholde seg til en maksimumsgrense på to uker ved avtalt overføring når mer enn dette kan overføres automatisk bare ved å forholde seg passiv. Her er det altså viktig å huske på at den automatiske overføringsregelen regulerer virkningene av et lovbrudd, mens å avtale inntil to uker overføring er den lovlige måten å få overført ferie på. Dersom det skjer en automatisk overføring av ferie så har arbeidsgiver eller arbeidstaker, eller begge, brutt plikten til å avvike ferie og dette kan i ytterste konsekvens medføre erstatningsansvar for arbeidsgiver.

"Merk at sykdommen må faktisk ha forhindret avvikling av ferie. Det holder nødvendigvis ikke at arbeidstakeren har vært syk i store deler av året."

Relaterte tema

- Sykdom inntreffer før ferien
- Sykdom under ferien
- Overføring av ferie til neste år
- Overføring ferie arbeidstaker over 60 år

Artikler

- Fire veier til overføring av ferie - tre lovlige og en ulovlig
- Sykdom i familien forhindret planlagt ferietur
- Endringer i ferielovgivningen
- Høsten er kommet - planlegg ferien nå!

Abonner på vårt nyhetsbrev

Din epostadresse her..

Meld meg på! [Nyhetsbrevarkiv](#)

Eksempler: Arbeidstid - oversikt

Ansettelse ▾Arbeidsavtale ▾Arbeidstid ▾Ferie ▾Lønn ▾Sykdom ▾Permisjon ▾Pensjon ▾Oppsigelse ▾HMS ▾Annet ▾

Compendia Personal > Arbeidstid

Arbeidstid

→ Hvem gjelder arbeidstidsbestemmelsene for?

→ Arbeidstiden

→ Nattarbeid

→ Søn- og helgedagsarbeid

→ Overtid

→ Hvilepauser og fritid

→ Arbeidsplaner

Tema:
Arbeidstid

Foto: Colourbox.

Arbeidstiden er den tid som arbeidstaker **står til disposisjon** for arbeidsgiver.

Den **alminnelige arbeidstid** etter arbeidsmiljøloven må ikke overstige 9 timer i døgnet og 40 timer per uke. Jobbes det mer enn dette, regnes det overskytende som **overtidsarbeid**.

Det er en del **unntak fra bestemmelsene om arbeidstid** i arbeidsmiljøloven. I tillegg vil arbeidstiden ofte være regulert ved **tariffavtale**, og da er arbeidstiden normalt avtalt kortere enn lovens rammer.

Arbeidstakere som arbeider mer enn fem og en halv time per dag har krav på minst en **hvilepause** i løpet av dagen. Arbeidsmiljøloven regulerer også hvor mange timer **den daglige og ukentlige fritid** arbeidstakere skal ha.

Det finnes egne regler for **nattarbeid**. Som nattarbeid regnes alt arbeid mellom klokken 21.00 og klokken 06.00.

Arbeidstakere skal i utgangspunktet ha arbeidsfri mellom lørdag klokken 18.00 og til søndag klokken 22.00. Dette regnes som **søndagsarbeid**.

Noen virksomheter må også utarbeide **arbeidsplaner**. Denne skal inneholde hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstakeren skal arbeide.

Ofte stilte spørsmål

- Ved hvilke tilfeller har jeg krav på overtidsmat?
- Når er overtidarbeid tillatt?
- Hvordan søker jeg om redusert arbeidstid?
- Dersom en arbeidstaker er ute med kunder som representasjon – er dette å regne som arbeidstid?
- Hvor lenge kan en ansatt "kreve" redusert arbeidstid?

Artikler

- Arbeidstakers rett til fleksibel arbeidstid
- Fleksibel arbeidstid og overtid
- Søndagsarbeid
- Etter utløpet av foreldrepermisjon: utvidet foreldrepermisjon eller redusert arbeidstid?
- Endring av arbeidsplaner

et YS-forbund

side 19

Eksempel arbeidstid - pause

- Bjørn er uteselger, og kjører fra kunde til kunde. Han er henvist til å spise lunsj i bilen, eller på restaurant eller kafe. Det er ikke alltid han rekker å spise heller. Bjørn blir som de andre trukket en halv time spisepause. Dette synes han er urimelig, og tar det opp med Kari.

Arbeidstid - pause

compendia
personal



Satser

Lover og forskrifter

Spør eksperten

Skjema

SØK

Ansettelse

Arbeidsavtale

Arbeidstid

Ferie

Lønn

Sykdom

Permisjon

Pensjon

Oppsigelse

HMS

Annet

Compendia Personal > Arbeidstid

Arbeidstid

Hvem gjelder arbeidstidsbestemmelsene for

Arbeidstiden

Nattarbeid

Søn- og helgedagsarbeid

Overtid

Hvilepauser og fritid

Arbeidsplaner

Tema:

Arbeidstid



Foto: Colourbox

Arbeidstiden er den tid som arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.

Den alminnelige arbeidstid etter arbeidsmiljøloven må ikke overstige 9 timer i døgnet og 40 timer per uke. Jobbes det mer enn dette, regnes det overskytende som overtidarbeid.

Det er en del unntak fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. I tillegg vil arbeidstiden ofte være regulert ved tariffavtale, og da er arbeidstiden normalt avtalt kortere enn lovens rammer.

Arbeidstakere som arbeider mer enn fem og en halv time per dag har krav på minst en hvilepause i løpet av dagen. Arbeidsmiljøloven regulerer også hvor mange timer den daglige og ukentlige fritid arbeidstakere skal ha.

Det finnes egne regler for nattarbeid. Som nattarbeid regnes alt arbeid mellom klokken 21.00 og klokken 06.00.

Arbeidstakere skal i utgangspunktet ha arbeidsfri mellom lørdag klokken 18.00 og til søndag klokken 22.00. Dette regnes som søndagsarbeid.

Noen virksomheter må også utarbeide arbeidsplaner. Denne skal inneholde hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstakeren skal arbeide.

Ofte stilte spørsmål

- Ved hvilke tilfeller har jeg krav på overtidsmat?
- Når er overtidarbeid tillatt?
- Hvordan søker jeg om redusert arbeidstid?
- Dersom en arbeidstaker er ute med kunder som representasjon - er dette å regne som arbeidstid?
- Hvor lenge kan en ansatt "kreve" redusert arbeidstid?

Artikler

- Arbeidstakers rett til fleksibel arbeidstid
- Fleksibel arbeidstid og overtid
- Søndagsarbeid
- Etter utløpet av foreldrepermisjon: utvidet foreldrepermisjon eller redusert arbeidstid?
- Endring av arbeidsplaner

Opphavsrett Compendia AS © 2013 | Compendia Support | Compendia Nyhetsbrev

Arbeidstid - pause

[Ansettelse](#) [Arbeidsavtale](#) [Arbeidstid](#) [Ferie](#) [Lønn](#) [Sykdom](#) [Permisjon](#) [Pensjon](#) [Oppsigelse](#) [HMS](#) [Annet](#)

Compendia Personal > Arbeidstid > Hvilepauser og fritid

Hvilepauser og fritid

- Hvilepauser
- Fritid

Tema:
Hvilepauser og fritid



Foto: Colourbox

Arbeidstakere som arbeider mer en fem og en halv time per dag har krav på minst en **hvilepause** i løpet av dagen. Dersom den daglige arbeidstid er minst åtte timer, må pausen(e) være til sammen minst en halv time.

I tillegg til hvilepauser i løpet av den daglige arbeidstiden, regulerer arbeidsmiljøloven hvor mange timer den daglige og ukentlige fritid til arbeidstakerne skal være. Arbeidstiden må ordnes slik at arbeidstakerne får en **arbeidsfri** periode på minst 11 timer i løpet av 24 timer.

I tillegg skal arbeidstakeren ha en **sammenhengende arbeidsfri** periode på 35 timer i løpet av sju dager.

For virksomheter som er bundet av tariffavtale, kan bestemmelsene om hvilepause og daglig/ukentlig arbeidsfri fravikes ved avtale.

For arbeidstakere som **ikke er medlemmer av den norske statskirken**, kan gis rett til **fri ved religiøse høytider** etter sin religion i inntil 2 dager.

Ofte stilte spørsmål

- Har jeg krav på pause før pålagt overtid?
- Har jeg krav på en halv times hvilepause i løpet av arbeidsdagen?
- Når kan jeg kreve lønnet pause?

Artikler

- Rett til fri ved religiøse helligdager
- Rett til pause i løpet av arbeidsdagen

Verdt å vite om hvilepauser og fritid

- Dersom den daglige arbeidstiden er 8 timer eller mer, har man rett på pause i minst en halv time
- Hvis man må opprettholde seg på arbeidsplassen i pausen eller det ikke finnes tilfredstillende pauserom, regnes pausen som en del av arbeidstiden

Eksempel arbeidstid - overtid

- De ansatte i produksjonen irriterer seg over at de må jobbe overtid minst en time hver dag, fordi de aldri blir ferdig med dagens produksjon innen ordinær arbeidstid. Problemet tas opp med Kari, som sjekker Compendia.

Arbeidstid: Overtid

compendia
personal

Satser Lover og forskrifter Spør eksperten Skjema

SØK

Ansettelse Arbeidsavtale **Arbeidstid** Ferie Lønn Sykdom Permisjon Pensjon Oppsigelse HMS Annet

Compendia Personal > Arbeidstid

Arbeidstid

- Hvem gjelder arbeidstidsbestemmelsene for
- Arbeidstiden
- Nattarbeid
- Søndags- og helgedagsarbeid**
- Overtid**
- Hvilepauser og fritid
- Arbeidsplaner

Tema: Arbeidstid

Foto: Colourbox

Arbeidstiden er den tid som arbeidstaker **står til disposisjon** for arbeidsgiver.

Den **alminnelige arbeidstid** etter arbeidsmiljøloven må ikke overstige 9 timer i døgnet og 40 timer per uke. Jobbes det mer enn dette, regnes det overskytende som **overtidsarbeid**.

Det er en del **unntak fra bestemmelsene om arbeidstid** i arbeidsmiljøloven. I tillegg vil arbeidstiden ofte være regulert ved **tariffavtale**, og da er arbeidstiden normalt avtalt kortere enn lovens rammer.

Arbeidstakere som arbeider mer enn fem og en halv time per dag har krav på minst en **hvilepause** i løpet av dagen. Arbeidsmiljøloven regulerer også hvor mange timer **den daglige og ukentlige fritid** arbeidstakere skal ha.

Det finnes egne regler for **nattarbeid**. Som nattarbeid regnes alt arbeid mellom klokken 21.00 og klokken 06.00.

Arbeidstakere skal i utgangspunktet ha arbeidsfri mellom lørdag klokken 18.00 og til søndag klokken 22.00. Dette regnes som **søndagsarbeid**.

Noen virksomheter må også utarbeide **arbeidsplaner**. Denne skal inneholde hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstakeren skal arbeide.

Ofte stilte spørsmål

- Ved hvilke tilfeller har jeg krav på overtidsmat?
- Når er overtidarbeid tillatt?
- Hvordan søker jeg om redusert arbeidstid?
- Dersom en arbeidstaker er ute med kunder som representasjon – er dette å regne som arbeidstid?
- Hvor lenge kan en ansatt "kreve" redusert arbeidstid?

Artikler

- Arbeidstakers rett til fleksibel arbeidstid
- Fleksibel arbeidstid og overtid
- Søndagsarbeid
- Etter utløpet av foreldrepermisjon: utvidet foreldrepermisjon eller redusert arbeidstid?
- Endring av arbeidsplaner

Arbeidstid - overtid



Søker
Søk

AnsettelseArbeidsavtaleArbeidstidFerieLønnSykdomPermisjonPensjonOppsigelseHMSAnnet

Compendia Personal > Arbeidstid > Overtid

Overtid

- Vilkår for overtidarbeid
- Beregning av overtid
- Registrering og godtgjørelse

Tema:
Overtid



Foto: Colourbox

Bestemmelser om overtid er i [Arbeidsmiljøloven](#) og som oftest også i [tariffavtale](#), [arbeidsavtale](#) eller annen avtale.

Overtidsarbeid kan kun pålegges dersom det foreligger et **særlig og tidsavgrenset behov** for det. Dette medfører at det ikke er tillatt å gjennomføre overtidarbeid som en fast ordning.

Pålagt overtidarbeid kan etter arbeidsmiljøloven i utgangspunktet **ikke overstige 10 timer** i løpet av sju dager, 25 timer i løpet av fire sammenhengende uker og 200 timer i løpet av periode på 52 uker. For virksomheter som er **bundet av tariffavtale** kan rammen for tillatt overtidarbeid utvides ved avtale med tillitsvalgt. Det samme gjelder etter **tillatelse fra Arbeidstilsynet**.

Ved overtidarbeid skal arbeidstakeren få utbetalt et tillegg på **minst 40 %** av den ordinære lønnen vedkommende har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Ved **tariffavtale** er ofte overtidstillegget fra 50 % og opp til 133 %.

Høyere tillegg kan avtales mellom partene.

Arbeidsgiver **må føre en oversikt** over hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet, herunder hvor mye overtid vedkommende har arbeidet.

Verdt å vite om overtid:

- Overtid er ofte regulert i tariffavtale eller annen avtale mellom partene
- Arbeidstakere plikter i utgangspunktet å utføre pålagt overtidarbeid
- Ved overtid skal man få et tillegg på minst 40 % av den ordinære lønnen. Ved tariffavtale eller annen avtale kan dette tillegget settes høyere

Ofte stilte spørsmål

- Ved hvilke tilfeller har jeg krav på overtidsmat?
- Når er overtidarbeid tillatt?
- Kan Arbeidstilsynet innvilge søknad om utvidet overtidarbeid?
- Har jeg krav på pause før pålagt overtid?
- Hva regnes som overtid?

Artikler

- Godtgjørelse for overtidarbeid
- Hva regnes som overtid?
- Skillet mellom overtid og "overtid"
- Fast og planlagt overtid - er det lov?
- Fritak for overtid

Eksempel arbeidstid - arbeidsplan

- De ansatte i produksjonen arbeider til forskjellige tider, og følger en arbeidsplan, som viser når de skal jobbe. For å redusere behovet for daglig overtid, ønsker produksjonssjefen å endre arbeidsplanen. Han har utarbeidet en ny plan, som han forlanger at de ansatte skal starte opp med neste uke. Flere ansatte kommer til Kari, fordi de har lagt planer for neste uke, og en endring av arbeidsplanen på så kort varsel passer dårlig. Kari hadde ikke hørt noe om den planlagte endringen, så hun sjekker Compendia.

Arbeidstid - arbeidsplan

compendia
personal



Satser

Lover og forskrifter

Spør ekspert

Skjema

SØK

Ansettelse

Arbeidsavtale

Arbeidstid

Ferie

Lønn

Sykdom

Permisjon

Pensjon

Oppsigelse

HMS

Annet

Compendia Personal > Arbeidstid

Arbeidstid

Hvem gjelder arbeidstidsbestemmelsene for

Arbeidstiden

Nattarbeid

Søn- og helgedagsarbeid

Overtid

Hvilepauser og fritid

Arbeidsplaner

Tema:

Arbeidstid



Foto: Colourbox

Arbeidstiden er den tid som arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.

Den alminnelige arbeidstid etter arbeidsmiljøloven må ikke overstige 9 timer i døgnet og 40 timer per uke. Jobbes det mer enn dette, regnes det overskytende som overtidarbeid.

Det er en del unntak fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. I tillegg vil arbeidstiden ofte være regulert ved tariffavtale, og da er arbeidstiden normalt avtalt kortere enn lovens rammer.

Arbeidstakere som arbeider mer enn fem og en halv time per dag har krav på minst en hvilepause i løpet av dagen. Arbeidsmiljøloven regulerer også hvor mange timer den daglige og ukentlige fritid arbeidstakere skal ha.

Det finnes egne regler for nattarbeid. Som nattarbeid regnes alt arbeid mellom klokken 21.00 og klokken 06.00.

Arbeidstakere skal i utgangspunktet ha arbeidsfri mellom lørdag klokken 18.00 og til søndag klokken 22.00. Dette regnes som søndagsarbeid.

Noen virksomheter må også utarbeide arbeidsplaner. Denne skal inneholde hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstakeren skal arbeide.

Ofte stilte spørsmål

- Ved hvilke tilfeller har jeg krav på overtidsmat?
- Når er overtidarbeid tillatt?
- Hvordan søker jeg om redusert arbeidstid?
- Dersom en arbeidstaker er ute med kunder som representasjon - er dette å regne som arbeidstid?
- Hvor lenge kan en ansatt "kreve" redusert arbeidstid?

Artikler

- Arbeidstakers rett til fleksibel arbeidstid
- Fleksibel arbeidstid og overtid
- Søndagsarbeid
- Etter utløpet av foreldrepermisjon: utvidet foreldrepermisjon eller redusert arbeidstid?
- Endring av arbeidsplaner

Arbeidstid - arbeidsplan

compendia
personal

Satser Lover og forskrifter Spør eksperten Skjema

SØK

Ansettelse Arbeidsavtale Arbeidstid Ferie Lønn Sykdom Permisjon Pensjon Oppsigelse HMS Annet

Compendia Personal Artikler Arbeidstid Endring av arbeidsplaner

Artikler:
Endring av arbeidsplaner

Kan en arbeidsgiver ensidig endre en skift-/turnusplan? Hvor lenge i forveien må det varsles? Hvordan skal den gjøres kjent for arbeidstakerne?

Publisert: Februar 2007



Atle Knutsen
Juridisk Rådgiver
Compendia

Tariffavtale
Spørsmål rundt fastsetting og endring av arbeidsplaner, samt innholdet i disse, reguleres ofte av tariffavtaler. Ved spørsmål rundt dette tema vil det derfor alltid være lurt å sjekke de tariffavtaler bedriften er bundet av, eller avklare spørsmål med eget fagforbund. Arbeidsmiljølovens bestemmelser på dette området tar først og fremst sikte på arbeidstakere som ikke har tariffavtale som regulerer nærmere hvordan arbeidsplaner skal fastsettes.

Arbeidsmiljøloven
Arbeidsmiljølovens § 10-3 krever at dersom arbeidstakere i bedriften arbeider til forskjellige tider på døgnet skal det utarbeides en arbeidsplan. Arbeidsplanen utarbeides som skiftplan, turnusplan eller lignende. Poenget med planen er at arbeidstakerne kan se hva som er arbeidstid og hva som er fritid. Planen må således inneholde klokkeslett for når arbeidstiden begynner og når den slutter.

Samarbeid med tillitsvalgte
Fastsettelse av en ny, eller endring av en gjeldende arbeidsplan skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte. Samarbeidsplikten er en drøftingsplikt. Selv om det er forutsatt at skiftplaner, turnusplaner osv. fastsettes ved avtale mellom partene, vil samarbeidsplikten ikke gå lenger enn til å drøfte arbeidsplanen med de tillitsvalgte. I tilfelle uenighet vil arbeidsgiver kunne bruke styringsretten til å fastsette arbeidsplanen. Dersom arbeidsplanen utarbeides på grunnlag av gjennomsnittsberegning av arbeidstiden i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-5 (2), kreves imidlertid skriftlig avtale med arbeidstakernes tillitsvalgte. Planen må under enhver omstendighet formes i samsvar med tilsvarende bestemmelser om arbeidstid. Det skal bla. Legges særlig vekt på arbeidsmiljølovens § 10-2, som krever at arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Drøftelse av en ny arbeidsplan skal finne sted senest to uker før iverksettelse. I praksis gir dette arbeidsgiver en varslingsplikt på to uker når det skal gjøres endringer i skiftplaner/turnusplaner.

"Arbeidsplanen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne."

I forhold til arbeidsplaner og arbeidstid er hensynet til forutsigbarhet for arbeidstaker viktig. Settes arbeidsplaner opp i god tid i forkant i samarbeid med de tillitsvalgte, vil hensynet til helse og velferd i større grad hensyntas. Det sentrale her er å få til et godt samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om utarbeiding og endring av arbeidsplaner.

Tilgjengelighet
Arbeidsplanen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne. Hvordan en arbeidsplan kan gjøres tilgjengelig på

Relaterte tema

- Arbeidsplaner
- Når må arbeidsplan utarbeides
- Hva skal arbeidsplanen inneholde
- Utarbeiding av arbeidsplan

Ofte stilte spørsmål

- Er det noen krav til hvordan arbeidsplanen skal gjøres kjent blant arbeidstakerne?
- Må tillitsvalgte være enige i hvordan arbeidsplanen utarbeides?
- Må alle virksomheter ha en arbeidsplan?
- Hvor lenge på forhånd har jeg krav på å få vite arbeidsplanen min?

Artikler

- Endring av arbeidsplaner

Abonner på vårt nyhetsbrev

Din epostadresse her..

Meld meg på! Nyhetsbrevarkiv

Eksempel permittering - oversikt

compendia
personal



Satser

Lover og forskrifter

Spør eksperten

Skjema

SØK

Ansettelse

Arbeidsavtale

Arbeidstid

Ferie

Lønn

Sykdom

Permisjon

Pensjon

Oppsigelse

HMS

Annet

Compendia Personal > Annet > Permittinger

Permitteringer

Vilkår og fremgangsmåte

Lønn og dagpenger

Oppsigelse

Tema:

Permitteringer



Foto: Colourbox

Permittering av arbeidstaker innebærer at arbeidstaker **midlertidig** blir løst fra sin arbeidsavtale etter påbud fra arbeidsgiver. Arbeidstaker blir løst fra retten og plikten til å arbeide, og arbeidsgiver løses fra lønnsplikten.

Arbeidsavtalen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker faller imidlertid ikke bort under permitteringstiden. Dette medfører at permitterte arbeidstakere fortsatt er knyttet til virksomheten med rett og også plikt til å begynne i virksomheten igjen så lenge de ikke er formelt oppsagt.

Permitteringsadgangen er **ikke lovfestet**. I stedet finnes hjemmel i sedvane, avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver eller tariffavtale. Det er her utviklet en del regler som knytter seg til **vilkår og fremgangsmåte** ved permittering.

Under de første dagene av permitteringsperioden har arbeidsgiver **lønnsplikt**. **Arbeidsgiverperiodens lengde** varierer alt etter hvor mye reduksjon i arbeidstiden permitteringen medfører for arbeidstakeren. Etter arbeidsgiverperioden med lønnsplikt kan arbeidstakeren søke om **dagpenger**.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker kan gå til **oppsigelse** under permitteringen.

Ofte stilte spørsmål

- Kan arbeidsgiver forlenge en allerede gitt permittering?
- Foreligger det ventedager på dagpenger når man er permittert?
- Kan man permittere alle ansatte 50 %, slik at alle jobber 50 % og er permittert 50 %?
- Kan man permittere arbeidstakere som er sykemeldt?
- Må arbeidsgiver gi NAV melding om permittering?

Skjema

 Permitteringsvarsel - eksempel

- Krav om gjenopptak av dagpenger
- Krav om dagpenger

 Protokoll fra møte mv tillitsvalgte (Eksempel)

 Meldeplikt ved masseoppsigelser, permittering uten lønn og innskrenking i arbeidstiden

Artikler

- Permittering og dagpenger
- Permittering eller oppsigelse av lærlinger
- Permitteringer - hovedprinsipper

et YS-forbund

side
29

Eksempel permittering - varslingsfrist

- Virksomhets AS viktigste leverandør er rammet av streik, og all produksjon har stoppet opp. Arbeidsgiver permitterer derfor alle produksjonsarbeidere med øyeblikkelig virkning. En ansatt mener å ha hørt at det er 14 dagers varslingsplikt ved permittering. Hun spør Kari.

Permittering - varslingsfrist



Satser Lover og forskrifter Spør ekspert Skjema

SØK

Ansettelse ▾ Arbeidsavtale ▾ Arbeidstid ▾ Ferie ▾ Lønn ▾ Sykdom ▾ Permisjon ▾ Pensjon ▾ Oppsigelse ▾ HMS ▾ **Annet ▾**

Compendia Personal > Annet > Permitteringer

Permitteringer

- Vilkår og fremgangsmåte
- Lønn og dagpenger
- Oppsigelse

Tema:
Permitteringer



Foto: Colourbox

Permittering av arbeidstaker innebærer at arbeidstaker **midlertidig** blir løst fra sin arbeidsavtale etter påbud fra arbeidsgiver. Arbeidstaker blir løst fra retten og plikten til å arbeide, og arbeidsgiver løses fra lønnsplikten.

Arbeidsavtalen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker faller imidlertid ikke bort under permitteringstiden. Dette medfører at permitterte arbeidstakere fortsatt er knyttet til virksomheten med rett og også plikt til å begynne i virksomheten igjen så lenge de ikke er formelt oppsagt.

Permitteringsadgangen er **ikke lovfestet**. I stedet finnes hjemmel i sedvane, avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver eller tariffavtale. Det er her utviklet en del regler som knytter seg til **vilkår og fremgangsmåte** ved permittering.

Under de første dagene av permitteringsperioden har arbeidsgiver **lønnsplikt**. **Arbeidsgiverperiodens lengde** varierer alt etter hvor mye reduksjon i arbeidstiden permitteringen medfører for arbeidstakeren. Etter arbeidsgiverperioden med lønnsplikt kan arbeidstakeren søke om **dagpenger**.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker kan gå til **oppsigelse** under permitteringen.

Ofte stilte spørsmål

- Kan arbeidsgiver forlenge en allerede gitt permittering?
- Foreligger det ventedager på dagpenger når man er permittert?
- Kan man permittere alle ansatte 50 %, slik at alle jobber 50 % og er permittert 50 %?
- Kan man permittere arbeidstakere som er sykemeldt?
- Må arbeidsgiver gi NAV melding om permittering?

Skjema

-  Permitteringsvarsel - eksempel
 - Krav om gjenopptak av dagpenger
 - Krav om dagpenger
-  Protokoll fra møte m/tillitsvalgte (Eksempel)
-  Meldeplikt ved masseoppsigelser, permitteringer uten lønn og innskrenking i arbeidstiden

Artikler

- Permittering og dagpenger
- Permittering eller oppsigelse av lærlinger
- Permitteringer - hovedprinsipper

Permittering - varslingsfrist

compendia
personal



Satser

Lover og forskrifter

Spør eksperten

Skjema

SØK

Ansettelse

Arbeidsavtale

Arbeidstid

Ferie

Lønn

Sykdom

Permisjon

Pensjon

Oppsigelse

HMS

Annet

Compendia Personal > Annet > Permitteringer > Vilkår og fremgangsmåte

Vilkår og fremgangsmåte

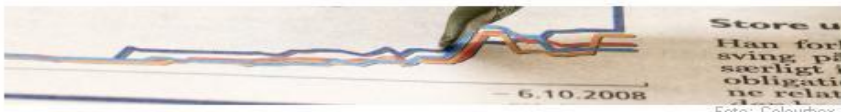
Hjemmel for permitteringsrett

Vilkår for permittering

Fremgangsmåten ved permittering

Tema:

Vilkår og fremgangsmåte



Det finnes **ingen lovregler** som regulerer arbeidsgivers rett til å permittere sine arbeidstakere. Permitteringsadgangen følger enten av **sedvanerett**, **tariffavtale** eller **annen avtale**.

Arbeidsgiver må ha **saklig grunn** for å gå til permittering. Dersom arbeidsgiver har saklig grunn, blir spørsmålet om **hvem som skal permitteres** og eventuelt **hvor lenge permitteringen(e) skal vare**.

Alle arbeidstakere som blir permittert har krav på å bli **forhåndsvarslet** om dette. Varslingsfristen er som hovedregel på 14 dager.

Verdt å vite om vilkår og fremgangsmåte:

- Under varslingsfristen på 14 dager jobber arbeidstakeren og har krav på lønn på vanlig måte
- Permitteringsvarselet skal angi permitteringstidens lengde dersom dette er mulig
- Dersom arbeidsgiver permitterer mer enn 10 arbeidstakere uten lønn skal man varsle NAV

Ofte stilte spørsmål

- Kan arbeidsgiver forlenge en allerede gitt permittering?
- Kan man permittere alle ansatte 50 %, slik at alle jobber 50 % og er permittert 50 %?
- Kan man permittere arbeidstakere som er sykemeldt?
- Må arbeidsgiver gi NAV melding om permittering?
- Hvor raskt må jeg stille tilbake på jobb, dersom arbeidsgiver trekker permitteringen?

Skjema

 Permitteringsvarsel - eksempel

 Protokoll fra møte m/tilitsvalgte (Eksempel)

 Meldeplikt ved masseoppsigelser, permitteringer uten lønn og innskrenking i arbeidstiden

Artikler

- Permittering eller oppsigelse av lærlinger
- Permitteringer - hovedprinsipper

Permittering - varslingsfrist

compendia
personal



Satser

Lover og forskrifter

Spør eksperten

Skjema

SØK

Ansettelse

Arbeidsavtale

Arbeidstid

Ferie

Lønn

Sykdom

Permisjon

Pensjon

Oppsigelse

HMS

Annet

Compendia Personal > Annet > Permitteringer > Vilkår og fremgangsmåte > Fremgangsmåten ved permittering - Varsel om permittering

Vilkår og fremgangsmåte

Hjemmel for permitteringsrett

Vilkår for permittering

Fremgangsmåten ved permittering

Konferanse før permitteringsvarsel gis

Varsel om permittering

Meldeplikt til NAV

Varsel om permittering

Mange **tariffavtaler** har egne bestemmelser om varslingsfrist. Ofte oppfører tariffavtalene med følgende varslingsfrister:

Hovedregel	14 dager
Ved uforutsette hendelser	2 dager
Konflikt i annen bedrift, tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær	Ingen frist

På bakgrunn av sedvanerett og rettspraksis er også **virksomheter som ikke er bundet av tariffavtaler** pliktig til å gi permitteringsvarsel 14 dager før permitteringen skal iverksettes. Det antas også at de andre fristene som fremgår ovenfor vil gjelde i kraft av sedvanerettslige regler.

Når starter varslingsfristen å løpe?
Etter de fleste **tariffavtaler** vil varslingsfristen begynne å løpe fra **arbeidstidens slutt den dagen varsel gis**, og medfører at permitteringen først kan tre i kraft etter at varslingsfristen er gått.

Denne regelen følges også i stor grad av **virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale**.

Tariffavtaler kan også ha regler om **konferanseplikt med de tillitsvalgte** før varslingsfristen starter.

Varselets form og innhold
Permitteringsvarselet skal være **skriftlig**. Det bør inneholde informasjon om

- Navn på den som permitteres
- Dato for når permitteringen tre i kraft
- Permitteringsens sannsynlige lengde
- Årsak til permitteringen
- Permitteringsgrad
- Informasjon om søknadsprosess i forhold til dagpenger fra NAV
- Signatur fra arbeidsgiver
- Sted og dato

Tariffavtaler har ofte egne bestemmelser om hvordan permitteringsvarselet skal utformes, som kan ha annerledes regler enn det som følger ovenfor.

Ofte stilte spørsmål

- Kan arbeidsgiver forlenge en allerede gitt permittering?
- Må arbeidsgiver gi NAV melding om permittering?
- Hva bør et permitteringsvarsel inneholde?
- Kan jeg reise utenlands når jeg er permittert?

Skjema

 Permitteringsvarsel - eksempel

 Meldeplikt ved masseoppsigelser, permitteringer uten lønn og innskrenking i arbeidstiden

Artikler

- Permitteringer - hovedprinsipper

Eksempel permittering – lønnsplikt og dagpenger

- Streiken hos leverandøren er nå over, og de ansatte er tilbake i arbeid. Men på grunn av midlertidig råstoffmangel, er Virksomhet AS nødt til å permittere noen ansatte en tid fremover. Kari og arbeidsgiver drøfter situasjonen, og denne gangen er de enige om at det er 14 dagers varslingsplikt. De ansatte som mottar varsel lurar på hva som skjer med lønnen når de er permittert. Kari sjekker Compendia.

Permittering – lønnsplikt og dagpenger

compendia
personal



Satser

Lover og forskrifter

Spør eksperten

Skjema

SØK

Ansettelse

Arbeidsavtale

Arbeidstid

Ferie

Lønn

Sykdom

Permisjon

Pensjon

Oppsigelse

HMS

Annet

Compendia Personal > Annet > Permitteringer

Permitteringer

+ Vilkår og fremgangsmåte

+ Lønn og dagpenger

+ Oppsigelse

Tema:

Permitteringer



Foto: Colourbox

Permittering av arbeidstaker innebærer at arbeidstaker **midlertidig** blir løst fra sin arbeidsavtale etter påbud fra arbeidsgiver. Arbeidstaker blir løst fra retten og plikten til å arbeide, og arbeidsgiver løses fra lønnsplikten.

Arbeidsavtalen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker faller imidlertid ikke bort under permitteringstiden. Dette medfører at permitterte arbeidstakere fortsatt er knyttet til virksomheten med rett og også plikt til å begynne i virksomheten igjen så lenge de ikke er formelt oppsagt.

Permitteringsadgangen er **ikke lovfestet**. I stedet finnes hjemmel i sedvane, avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver eller tariffavtale. Det er her utviklet en del regler som knytter seg til **vilkår og fremgangsmåte** ved permittering.

Under de første dagene av permitteringsperioden har arbeidsgiver **lønnsplikt**. **Arbeidsgiverperiodens lengde** varerer alt etter hvor mye reduksjon i arbeidstiden permitteringen medfører for arbeidstakeren. Etter arbeidsgiverperioden med lønnsplikt kan arbeidstakeren søke om **dagpenger**.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker kan gå til **oppsigelse** under permitteringen.

Ofte stilte spørsmål

- Kan arbeidsgiver forlenge en allerede gitt permittering?
- Foreligger det ventedager på dagpenger når man er permittert?
- Kan man permittere alle ansatte 50 %, slik at alle jobber 50 % og er permittert 50 %?
- Kan man permittere arbeidstakere som er sykemeldt?
- Må arbeidsgiver gi NAV melding om permittering?

Skjema

-  Permitteringsvarsel - eksempel
 - Krav om gjenopptak av dagpenger
 - Krav om dagpenger
-  Protokoll fra møte m/tiltidsvalgte (Eksempel)
-  Meldeplikt ved masseoppsigelser, permittering uten lønn og innskrenking i arbeidstiden

Artikler

- Permittering og dagpenger
- Permittering eller oppsigelse av lærlinger
- Permitteringer - hovedprinsipper

Permittering – lønnsplikt og dagpenger

compendia
personal



Satser Lover og forskrifter Spør eksperten Skjema

SØK

Ansettelse Arbeidsavtale Arbeidstid Ferie Lønn Sykdom Permisjon Pensjon Oppsigelse HMS **Annet**

Compendia Personal > Annet > Permitteringer > Lønn og dagpenger

Lønn og dagpenger

- Arbeidsgivers lønnsplikt
- Dagpenger

Tema:
Lønn og dagpenger



Foto: Colourbox

Den første delen av permitteringsperioden vil arbeidsgiver ha lønnsplikt til **arbeidstakeren**. Denne **arbeidsgiverperioden varer i lengde** alt etter hvor stor reduksjon i arbeidstiden for den enkelte arbeidstakeren det er tale om:

- Dersom arbeidstakeren blir helt permittert (100 %) eller permittert med minst 40 % av arbeidstiden er arbeidsgiverperioden **10 arbeidsdager**
- Dersom arbeidstakeren blir permittert med mindre enn 40 % av arbeidstiden er arbeidsgiverperioden **15 arbeidsdager**

Under permittering kan den permitterte søke om **dagpenger**.

Verdt å vite om lønn og dagpenger

- De 10 eller 15 første permitteringsdagene har arbeidstaker krav på lønn - arbeidstaker er ikke på jobb disse dagene
- Maksimal periode for dagpenger under permittering er 30 uker (Perioden er 52 uker for permitteringer som skjedde før 1. januar 2012)
- Arbeidstaker må permitteres med minst 50 % for å ha rett på dagpenger (Kravet var 40 % for permitteringer som skjedde før 1. januar 2012)
- Arbeidstaker må være reell arbeidssøker for å motta dagpenger under permittering

Ofte stilte spørsmål

- Foreligger det ventedager på dagpenger når man er permittert?
- Kan arbeidsgiver forlenge en allerede gitt permittering?
- Må jeg søke på nye jobber i permitteringstiden for å ha krav på dagpenger?
- Kan jeg reise utenlands når jeg er permittert?
- Hvor mye får jeg betalt når jeg er permittert?

Skjema

- Krav om gjenopptak av dagpenger
- Krav om dagpenger

Artikler

- Permittering og dagpenger
- Permitteringer - hovedprinsipper

Permittering – lønnsplikt og dagpenger



Satser Lover og forskrifter Spør eksperten Skjema

SØK

Ansettelse Arbeidsavtale Arbeidstid Ferie Lønn Sykdom Permisjon Pensjon Oppsigelse HMS **Annet**

Compendia Personal > Annet > Permitteringer > Lønn og dagpenger > Arbeidsgivers lønnsplikt - Tiden for lønnsplikt

Lønn og dagpenger

- **Arbeidsgivers lønnsplikt**
 - Permitteringslønnsloven
 - Virkeområde
 - Arbeidskvalitet
 - Tiden for lønnsplikt**
 - Andre permitteringsperioder
 - Ikke permitteringslønn under streik eller lockout
 - Beregning av permitteringslønn
- + **Dagpenger**

Tiden for lønnsplikt

Endring i permitteringsregelverket fra 1. januar 2012

- Arbeidsgiverperioden ved hel permittering (100% reduksjon) eller ved minst 40 % reduksjon av arbeidstiden **økes fra 5 dager til 10 dager**
- Perioden man kan motta dagpenger under permittering i løpet av en 18 måneders periode **minskes fra 52 uker til 30 uker**
- For å ha rett på dagpenger under permittering må man være **minst 50 % permittert** (øket fra 40 %)
- Endringene gjelder **permutteringer som skjer 1. januar 2012 eller senere**

Arbeidsgiverperioden **varierer i lengde** alt etter om det dreier seg om hel eller delvis permittering. Ved hel permittering (100% reduksjon) eller ved minst 40 % reduksjon av arbeidstiden vil arbeidsgiverperioden være **10 arbeidsdager**.

At arbeidsgiverperioden er 10 arbeidsdager medfører at arbeidsgiver er forpliktet til å betale lønn for de 10 første dagene arbeidstaker skulle ha arbeidet i permitteringsperioden. Dette gjelder uansett hvilken arbeidstidsordning arbeidstaker har.

Ved **mindre enn 40 % reduksjon** av arbeidstiden er arbeidsgiverperioden **15 dager**. Ved beregningen tas det utgangspunkt i faktiske arbeidsdager. Det er bare de dagene hvor den ansatte faktisk skulle ha jobbet dersom permittering ikke var iverksatt, som skal regnes med.

Arbeidsgiverperioden løper fra og med den første arbeidsdag permitteringen omfatter.

Maksimal permitteringstid

Lengden det er anledning til å permittere uten lønnsplikt hjemles i forskrift, fastsatt med hjemmel i permitteringslønnsloven § 3 (2) **første ledd** og folketrygdloven § 4-7 **annet ledd**.

Etter **forskriften** kan arbeidstaker **motta dagpenger** under permittering i **inntil 30 uker** i løpet av en 18 måneders periode. Permittering kan altså finne sted i 30 uker i en løpende 18 måneders periode uten at det betales lønn. For permitteringer som skjedde før 1. januar 2012 er

Ofte stilte spørsmål

- Kan arbeidsgiver forlenge en allerede gitt permittering?
- Hvor mye får jeg betalt når jeg er permittert?

Artikler

- Permittering og dagpenger
- Permitteringer - hovedprinsipper

Lovverk

- Permitteringslønnsloven § 3 Tiden for lønnsplikt under permittering

Eksempel sykdom - oversikt

compendia
personal



Satser Lover og forskrifter Spør ekspertene Skjema

SØK

Ansettelse Arbeidsavtale Arbeidstid Ferie Lønn **Sykdom** Permisjon Pensjon Oppsigelse HMS Annet

Compendia Personal > Sykdom

Sykdom

→ Sykepenger

→ Oppfølging og tiltak

→ Arbeidsavklaringspenger (AAP)

→ Sykt barn eller familie

→ Utgifter til behandling

→ Etter opphør av sykepengene

Tema:
Sykdom


Foto: Colourbox

Dersom en arbeidstaker er syk utover **egenmeldingsdagene** må lege, eller annen behandler med rett å sykmelde, vurdere om **sykmelding** er nødvendig.

Ved sykdom kan det utbetales **sykepenger** som kompensasjon for tapt arbeidsinntekt.

Sykepenger utbetales av NAV trygd, men arbeidsgiver plikter å betale sykepenger i **arbeidsgiverperioden**.

Dersom man har oppnådd såkalt "maksdato" for sykepenger og fortsatt er arbeidsufør er det viktig å kartlegge om andre **stønadstyper fra folketrygden** kan være aktuelle.

Man kan også ha krav på permisjon og stønad ved **sykt barn eller familie**.

Oftestilte spørsmål

- Hvor lenge må man ha vært ansatt for å benytte egenmelding?
- Må man oppholde seg i Norge under sykepengeperioden?
- Hvor lenge må en arbeidstaker jobbe for å få nye rettigheter til sykepenger etter maksdato?
- Har en deltidsansatt (tilkallingshjelp) rett på sykepenger i arbeidsgiverperioden?
- Hvor lang tid må gå før ny arbeidsgiverperiode kan inntre?

Skjema

- Oversikt - oppfølging av sykmeldte
- Inntekts- og skatteopplysninger for arbeidsgivere som forskutterer sykepenger
- Rapport om oppfølging av sykmeldt arbeidstaker
- Ansvarsforsikring - krav om refusjon
- Mal for individuell oppfølgingsplan ved sykmelding

Artikler

- Fritt fra arbeidsgiverperiode ved syk arbeidstaker
- Oppfølging av sykmeldte
- Permisjon ved barns sykdom som samboer til barnets mor/far
- Misbruk av retten til å benytte egenmelding
- Arbeidsavklaringspenger (AAP) og folketrygden

Eksempel sykdom – hvor lenge må man ha vært ansatt for å kunne bruke egenmelding

- Kåre, som ble ansatt 1. april, var borte fra jobb 13.- 15. mai. Han leverte egenmelding, men fikk ingen sykepenger utbetalt. Han går derfor til Kari.

Sykdom – hvor lenge må man ha vært ansatt for å kunne bruke egenmelding?

compendia personal

Satser Lover og forskrifter Spør ekspertene Skjema

SØK

Ansettelse Arbeidsavtale Arbeidstid Ferie Lønn **Sykdom** Permisjon Pensjon Oppsigelse HMS Annet

Compendia Personal > Sykdom

Sykdom

- + Sykepenger
- + Oppfølging og tiltak
- + Arbeidsavklaringspenger (AAP)
- + Sykt barn eller familie
- + Utgifter til behandling
- + Etter opphør av sykepengene

Tema: Sykdom

Foto: Colourbox

Dersom en arbeidstaker er syk utover **egenmeldingsdagene** må lege, eller annen behandler med rett å sykmelde, vurdere om **sykmelding** er nødvendig.

Ved sykdom kan det utbetales **sykepenger** som kompensasjon for tapt arbeidsinntekt.

Sykepenger utbetales av NAV trygd, men arbeidsgiver plikter å betale sykepenger i **arbeidsgiverperioden**.

Dersom man har oppnådd såkalt "maksdato" for sykepenger og fortsatt er arbeidsufør er det viktig å kartlegge om andre **stønadstyper fra folketrygden** kan være aktuelle.

Man kan også ha krav på permisjon og stønad ved **sykt barn eller familie**.

Ofte stilte spørsmål

- Hvor lenge må man ha vært ansatt for å benytte egenmelding?
- Må man oppnå maksdato under sykepengeperioden?
- Hvor lenge må en arbeidstaker jobbe for å få nye rettigheter til sykepenger etter maksdato?
- Har en deltidsansatt (tilkallingshjelp) rett på sykepenger i arbeidsgiverperioden?
- Hvor lang tid må gå før ny arbeidsgiverperiode kan inntre?

Skjema

- 📄 Oversikt - oppfølging av sykmeldte
- 📄 Inntekts- og skatteopplysninger for arbeidsgivere som forskutterer sykepenger
- 📄 Rapport om oppfølging av sykmeldt arbeidstaker
- 📄 Ansvarsforsikring - krav om refusjon
- 📄 Mal for individuell oppfølgingsplan ved sykmelding

Artikler

- Fritak fra arbeidsgiverperiode ved syk arbeidstaker
- Oppfølging av sykmeldte
- Permisjon ved barns sykdom som samboer til barnets mor/far
- Misbruk av retten til å benytte egenmelding
- Arbeidsavklaringspenger (AAP) - ny folketrygdutbetaling

Sykdom – hvor lenge må man ha vært ansatt for å kunne bruke egenmelding?

The screenshot shows the Compendia Personal website. The main navigation bar includes links for 'Satsar', 'Lover og forskrifter', 'Spør ekspert', and 'Skjema'. Below this is a search bar with the text 'SØK'. A secondary navigation bar lists various topics: 'Ansettelse', 'Arbeidsavtale', 'Arbeidstid', 'Ferie', 'Lønn', 'Sykdom', 'Permisjon', 'Pensjon', 'Oppsigelse', 'HMS', and 'Annet'. The breadcrumb trail reads: 'Compendia Personal > Ofte stilte spørsmål > Sykdom og permisjon > Hvor lenge må man ha vært ansatt for å benytte egenmelding?'. The main content area features a red oval highlighting the following text:

Ofte stilte spørsmål:
Hvor lenge må man ha vært ansatt for å benytte egenmelding?
Det er et vilkår for bruk av egenmelding at arbeidstakeren har vært ansatt hos arbeidsgiver i minst 2 måneder, jf. folketrygdløven § 8-24 første ledd.
Gjør videre oppmerksom på at en arbeidstaker må i utgangspunktet ha vært ansatt i to nye måneder for å kunne nytte egenmelding etter at arbeidsforholdet har vært avbrutt i mer enn to uker.

On the right side, there are three sections:

- Relaterte tema**
 - Vilkår for bruk av egenmelding
 - Antall egenmeldingsdager
 - Antall egenmeldingsperioder
 - Krav til hvordan egenmelding skal gis
 - Tap av retten til å bruke egenmelding
 - Unntak fra retten til å benytte egenmelding
- Ofte stilte spørsmål**
 - Hvor mange ganger kan man benytte egenmelding i løpet av ett år?
 - Hvor lenge må man ha vært ansatt for å benytte egenmelding?
 - Kan jeg benytte egenmelding i prøvetiden?
- Skjema**
 - Egenmelding
 - Self-certification form
- Artikler**
 - Når kan arbeidstaker benytte egenmelding ved sykdom?
 - Misbruk av retten til å benytte egenmelding
- Abonner på vårt nyhetsbrev**

Din epostadresse her..

Meld meg på! Nyhetsbrevarkiv

Eksempel sykdom – tap av retten til å bruke egenmelding

- Hilde ringte mandag morgen og meldte seg syk. Dagen etter traff avdelingslederen Hilde i en klesbutikk på nærmeste kjøpesenter. Hun hadde dessuten hatt flere korttidsfravær i den siste tiden. Da Hilde var tilbake på jobb, ble hun kalt inn til møte, og forklart at ved neste sykefravær måtte hun levere sykemelding fra lege. Dette syntes Hilde var urettferdig, og kontaktet Kari.

Sykdom – tap av retten til å bruke egenmelding

compendia
personal



Satser
Lover og forskrifter
Spør ekspert
Skjema

SØK

Ansettelse
Arbeidsavtale
Arbeidstid
Ferie
Lønn
Sykdom
Permisjon
Pensjon
Oppsigelse
HMS
Annet

Compendia Personal > Sykdom > Sykepenger

Sykepenger

Generelle vilkår

Dokumentasjon av sykdom

Vilkår for bruk av egenmelding

Antall egenmeldingsdager

Antall egenmeldingsperioder

Krav til dokumentasjon av sykdom - sykmeldingsattest skal gis

Tap av retten til å bruke egenmelding

Uttak fra retten til å benytte egenmelding

Krav til dokumentasjon av sykdom - sykmeldingsattest

Avventende sykmelding

Utvidet sykmeldingsattest ved 8 uker

Tilbakedatering av sykmeldingsattest

Arbeidsgiverperioden

Beregning

Frilansere og selvstendig næringsdrivende

Andre ytelser fra folketrygden

Særlige tilfeller

Ansvarsforsikring

Tema:
Sykepenger


Foto: Colourbox

Sykepenger er penger som arbeidstakere får som kompensasjon for tapt arbeidsinntekt ved egen sykdom eller skade.

For å få rett til sykepenger må man ha vært i arbeid i minst fire uker umiddelbart før man ble arbeidsufør. Dette kalles opptjeningstid.

Sykepengegrunnlaget fastslås etter en beregning der utgangspunktet er at sykepengene skal utgjøre 100 prosent av den tapte arbeidsinntekten.

Arbeidsgiver har plikt til å betale ut sykepenger til arbeidstakeren i arbeidsgiverperioden. Arbeidsgivere med få ansatte kan tegne ansvarsforsikring for å delvis forsikre sitt ansvar for sykepenger i arbeidsgiverperioden.

Arbeidstakere kan motta sykepenger i tilsammen 248 dager i løpet av de tre siste årene. For å få rett til nye sykepengeer fra trygden må vilkårene om ny opptjening være oppfylt.

For frilansere og selvstendige næringsdrivende gjelder enkelte særbestemmelser for sykepenger.

Ofte stilte spørsmål

- Hvor lenge må man ha vært ansatt for å benytte egenmelding?
- Må man oppholde seg i Norge under sykepengeperioden?
- Har en deltidsansatt (tilkallingshjelp) rett på sykepenger i arbeidsgiverperioden?
- Hvor lang tid må gå før ny arbeidsgiverperiode kan inntre?
- Hvor mange ganger kan man benytte egenmelding i løpet av ett år?

Skjema

 Inntekts- og skatteopplysninger for arbeidsgivere som forskutterer sykepenger

 Ansvarsforsikring - søknad

 Ansvarsforsikring - krav om refusjon

 Krav om sykepenger - midlertidig ute av inntektsgivende arbeid

 Egenmelding

Artikler

- Fritak fra arbeidsgiverperiode ved syk arbeidstaker
- Når kan arbeidstaker benytte egenmelding ved sykdom?
- Misbruk av retten til å benytte egenmelding
- Rett til sykepenger ved opphold i utlandet
- Nye muligheter ved sykmelding

Opphavsrett Compendia AS © 2013 | Compendia Support | Compendia Nyhetsbrev

Sykdom – tap av retten til å bruke egenmelding

compendia personal

Satser Lover og forskrifter Spør eksperter Skjema SØK

Ansettelse Arbeidsavtale Arbeidstid Ferie Lønn Sykdom Permisjon Pensjon Oppsigelse HMS Annet

Compendia Personal > Sykdom > Sykepenger > Dokumentasjon av sykdom - Tap av retten til å bruke egenmelding

Sykepenger

- Generelle vilkår
- Dokumentasjon av sykdom
 - Bilkår for bruk av egenmelding
 - Antall egenmeldingsdager
 - Antall egenmeldingsperioder
 - Krav til dokumentasjon av egenmelding skal gis
 - Tap av retten til å bruke egenmelding
 - Utsettelse fra retten til å benytte egenmelding
 - Krav til dokumentasjon av sykdom - sykmeldingsattest
 - Avventende sykmelding
 - Utvidet sykmeldingsattest ved 8 uker
 - Tilbakedatering av sykmeldingsattest
- Arbeidsgiverperioden
- Beregning
- Frilansere og selvstendig næringsdrivende
- Andre ytelser fra folketrygden
- Særlige tilfeller
- Ansvarsforsikring

Tap av retten til å bruke egenmelding

Arbeidsgiver kan frata arbeidstaker retten til å nytte egenmelding i følgende tilfeller:

1) Dersom arbeidstakeren i løpet av 12 måneder har hatt minst fire fravær uten å legge fram legeerklæring. Dette følger av folketrygdloven § 8-27 første ledd pkt a.

Det er viktig å være oppmerksom på at loven er en minimumslov, og at arbeidsgiver derfor står fritt til å akseptere egenmelding for så mange dager han vil, innenfor arbeidsgiverperioden (første 16 dagene av et sykefravær). Arbeidstakere i IA virksomheter (inkluderende arbeidslivsvirksomheter) har en egen ordning med utvidet bruk av egenmeldingsdager, samt andre egenmeldingsperioder enn det som følger av folketrygdlovens regler. Tidspunktet for når arbeidsgiver kan frata arbeidstaker retten til å nytte egenmelding vil derfor avvike fra folketrygdlovens regler i slike tilfeller.

Du kan lese mer om antall egenmeldingsdager og egenmeldingsperioder her.

Dersom retten til å nytte egenmelding er oppbrukt skal arbeidsgiver **varsle** arbeidstaker om dette. På hvilket tidspunkt slik varsling skal finne sted kan variere. I noen tilfeller følger det av den enkeltes arbeidsavtale, virksomhetens arbeidsreglement eller fastsatte administrative rutiner hvor mange egenmeldinger/ fravær som kan nyttes for arbeidstaker mister retten til å bruke egenmelding. I andre tilfeller gir arbeidsgiver varsel om at egenmeldingsretten bortfaller først **etter** at arbeidstaker har brukt opp antallet dager. Begge disse varslingsmåter er ifølge forvaltningspraksis akseptabelt i forhold til loven.

2) Dersom arbeidsgiveren har rimelig grunn til å anta at fraværet ikke skyldes sykdom.

Ved mistanke om misbruk av egenmelding kan arbeidsgiver frata arbeidstaker retten til å bruke egenmelding. Dette skjer ikke automatisk. Også i slike tilfeller må arbeidsgiver først **varsle** arbeidstaker om at vedkommende er fratatt retten til å nytte seg av flere egenmeldinger.

Generelt vedrørende varsling

Etter at arbeidstaker er varslet skal vedkommende gis anledning til å si seg rede for grunnen til fraværet. Arbeidsgiver kan deretter fatte

Ofte stilte spørsmål

- Hvor lenge må man ha vært ansatt for å benytte egenmelding?
- Hvor mange ganger kan man benytte egenmelding i løpet av ett år?

Skjema

- Egenmelding
- Self-certification form

Artikler

- Misbruk av retten til å benytte egenmelding
- Når kan arbeidstaker benytte egenmelding ved sykdom?

Lovverk

- Folketrygdloven § 8-27 Tap av retten til å nytte egenmelding



Oppsummering Compendia

Compendia

- Hvordan logge inn i Compendia
- Oversikt
- Compendia som oppslagsverk – eksempler
 - Ferie
 - Arbeidstid
 - Permittering
 - Sykdom