



Tid for ferie - rettigheter og plikter

Advokat Hildegunn Y. Nygård hyn@nho.no tlf. 92440512
18. Mars 2025

Ferieloven

- Vernelov:
 - Skal sikre feriefritid
 - Skal sikre feriepenger



Ferieloven er en minsterettslov

- Kan avtale bedre ordninger
- Kan ikke avtale dårligere ordninger enn ferieloven uten lovhjemmel
- Tariffavtalte bestemmer:
 - Hvis flertallet er organisert **og** ikke-organiserte gjør arbeid av samme art
 - => også ikke-organiserte omfattet

Skillet mellom feriefritid og feriepenger:

- Ubetinget rett til ferie
- Betinget rett til feriepenger



Ferieloven § 4

OPPTJENINGSÅR FOR
FERIEPENGER ER
FORUTGÅENDE KALENDERÅR

2024

FERIEÅR FØLGER
KALENDERÅRET

2025

Ferieloven § 10 (1)

Inntekten i opptjeningsåret (2024) får betydning for feriepengeutbetalingen i ferieåret (2025)

Men:



Redusert arbeid/inntekt i
opptjeningsåret



Uansett samme rett til feriedager
i ferieåret

Feriefritidens lengde

- Arbeidsgiver **plikter** å sørge for at arbeidstaker gis feriefritid på 25 **virkedager** hvert ferieår
- 25 virkedager, 6 dagers uke = 4 uker og 1 dag
- 6 virkedager ekstra ferie (1 uke) for arbeidstakere som fyller 60 år i løpet av ferieåret

Hva er en virkedag?

Som virkedag regnes alle dager som ikke er søndager eller lovbestemt helge- eller høytidsdager.

april						
ma.	ti.	on.	to.	fr.	lø.	sø.
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

- Tiltredelse senest
30. september
= full ferie

- Tiltredelse etter
30. september
= 6 virkedager ferie

TARIFFESTET FERIE

4 uker + 1 virkedag etter ferieloven

+

5 virkedager etter tariffavtalen

=

Totalt 5 uker ferie

Fastsettelse av ferien



Arbeidsgiver
bestemmer
tidspunktet

Arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsgiver skal i god tid før ferien drøfte fastsetting av feriefritid og oppsetting av ferielister med den enkelte arbeidstaker eller vedkommendes tillitsvalgte. Oppnås ikke enighet, fastsetter arbeidsgiver tiden for ferien innenfor de grenser som følger av §§ 7-9.

Generelle begrensninger i arbeidsgivers styringsrett

Arbeidstaker kan kreve 18 dager
sammenhengende mellom 1. juni – 30. september

- Unntatt:
 - ny ansatt som tiltrer etter 15. august
 - Utsatt ferie i medhold av § 9
(Syk, permisjon, militær-tjeneste)

Generelle begrensninger i arbeidsgivers styringsrett

Arbeidstaker kan kreve restferien
samlet

(7 virkedager = 1 uke og 1 dag)

- Må være enige for å dele opp

Ferieloven § 5 (2) og § 6 (1) andre ledd

Ekstraferie for dem over 60 år

**FASTSETTES AV
ARBEIDSTAKER**

**UNDERRETNING
FRA ARBEIDSTAKER
MINST
2 UKER I FORKANT**

Ferieloven § 8 (1) og (2)

Ferieavvikling i oppsigelsestid - oppsigelse fra arbeidsgiver

Oppsigelsesfrist 3
mnd eller mer:

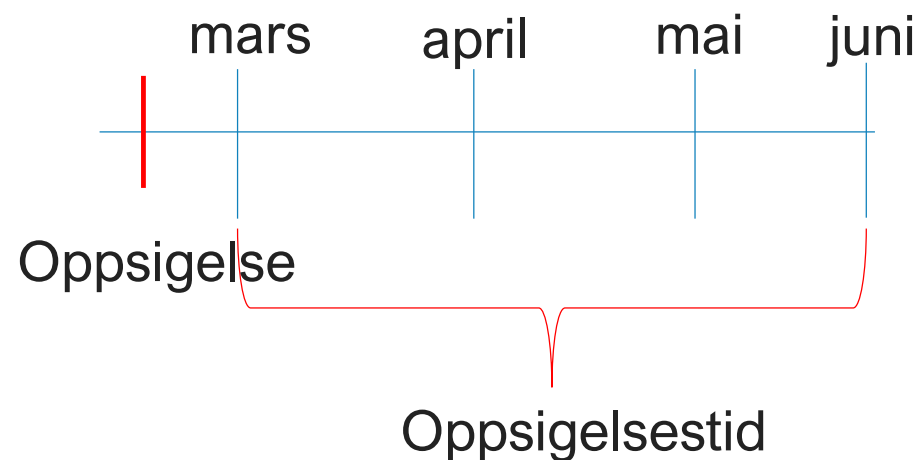
- Ferie kan legges i oppsigelsestiden

Oppsigelsesfrist
kortere enn 3 mnd:

- Ferie kan ikke ensidig legges i oppsigelsestiden

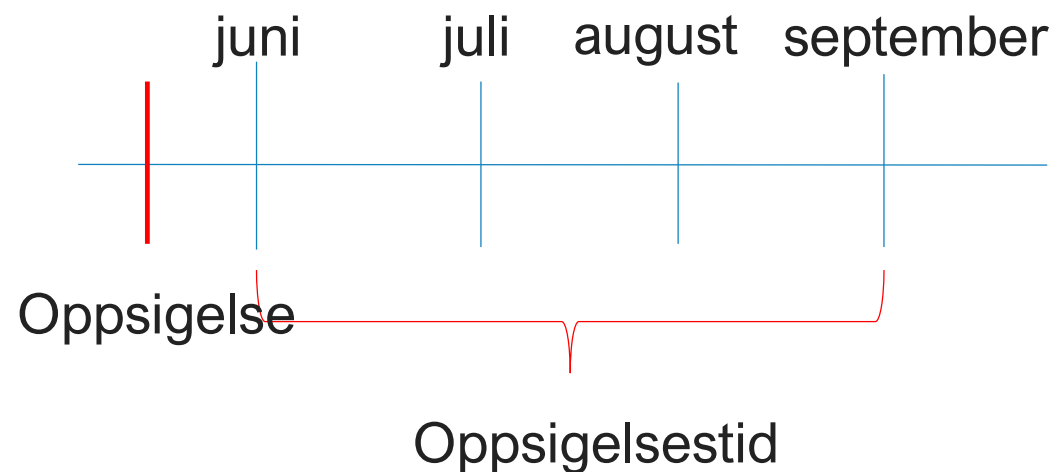
Arbeidstaker blir sagt opp i februar

- **3 mnd. oppsigelsesfrist**
- Arbeidsgiver kan legge 7 virkedager ferie i oppsigelsestiden



Arbeidstaker blir sagt opp i mai

- **3 måneders oppsigelsestid**
- Arbeidstaker kan kreve tre uker i hovedferieperioden
- Arbeidsgiver kan fastsette hele ferien i hovedferieperioden

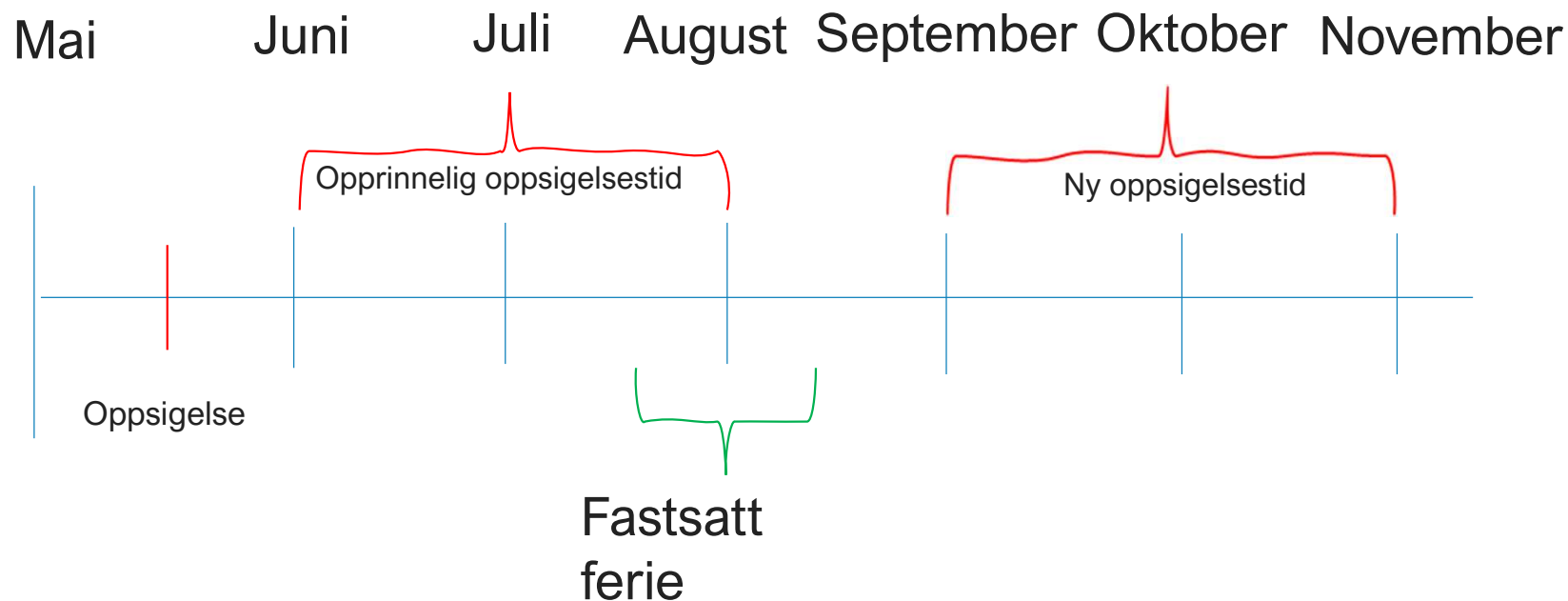


De forenede Ullvarefabrikker

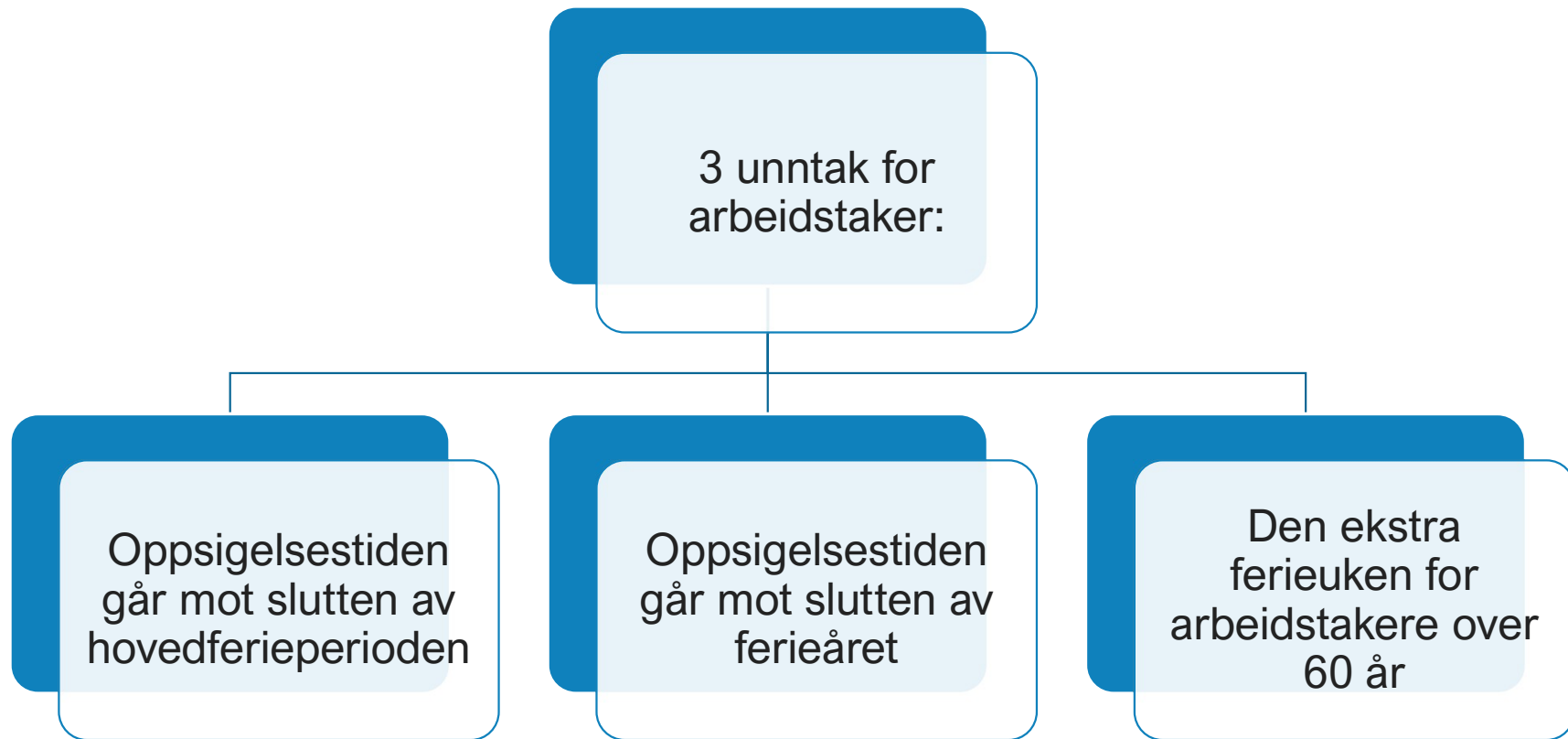


Oppsigelsesfrist under 3 måneder:
«Arbeidsgiver kan ikke uten arbeidstakers samtykke legge ferie til tid hvor oppsigelsesfristen løper etter oppsigelse fra arbeidsgiver,
Arbeidstaker kan motsette seg at allerede fastsatt ferie avvikles i slike tidsrom før fratreden.»

Rt. 1997 s. 37 De Forenede Ullvarefabrikker



Oppsigelse fra ARBEIDSTAKER: ferien løper som normalt



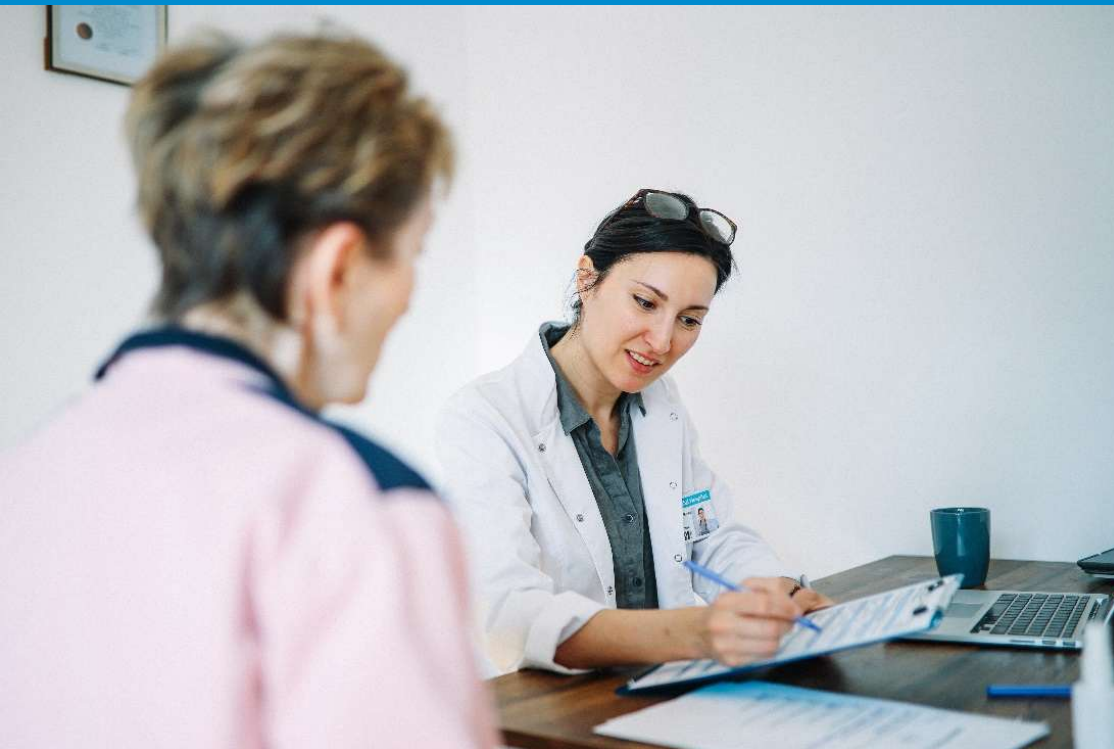
Ferie under permittering

- Ferie skal avvikles som normalt
- Feriefravær «fryser» permitteringen



Ferieloven § 9 (1) første ledd

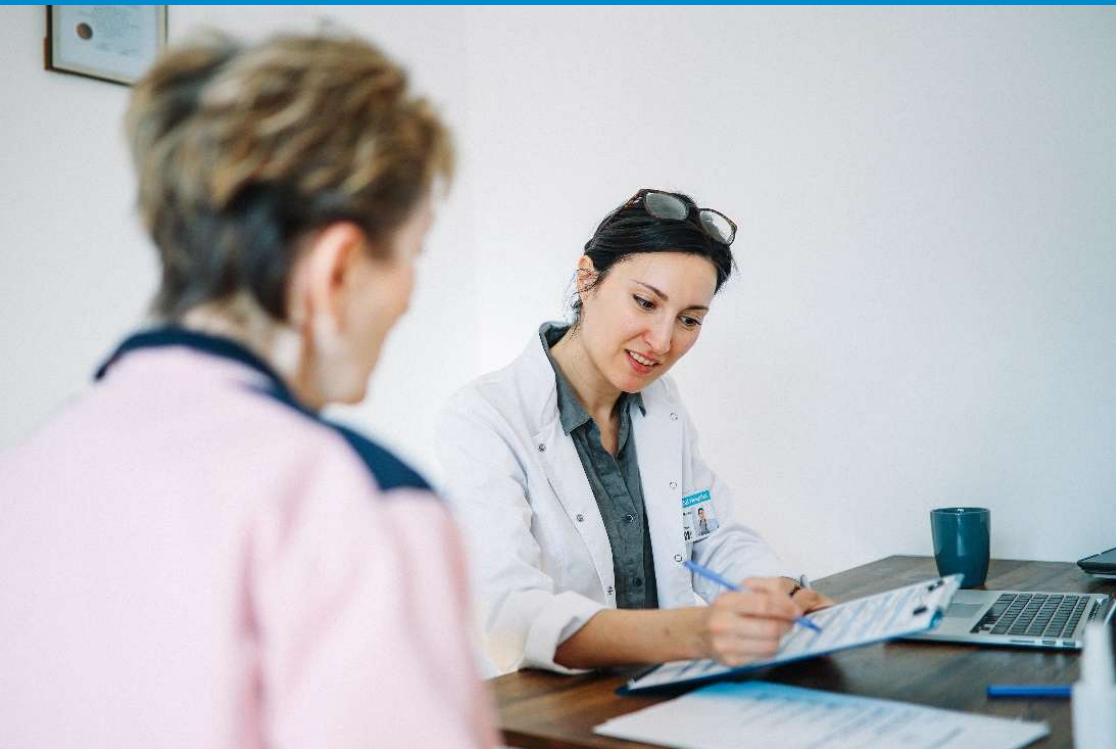
Sykdom inntreder før ferien



- Helt arbeidsufør
- Legeerklæring (sykemelding)
- Arbeidstaker må fremme krav om utsettelse
- Må velge mellom å avvikle eller utsette hele ferien
- Uavhengig av om bedriften avvikler fellesferie
- Kan ikke fravikes til skade for arbeidstaker

Ferieloven § 9 (1), annet ledd

Sykdom i ferien



- Sykdom oppstått både før og under ferie
- Arbeidstaker må selv kreve utsettelse av ferie "uten ugrunnet opphold"
- Krav om legeerklæring
- Krav om full arbeidsuførhet
- Utsettelse av ferie dag for dag
- Kan ikke fravikes til skade for arbeidstaker

Avvikling av ferie under permisjon m.v.

Permisjon med
foreldrepenger

Ulønnet
permisjon

Militærtjeneste
/ Arbeidskamp

Kan arbeidstaker nekte å avvikle ferie?



Utgangspunkt: arbeidstaker må avvikle ferie



Unntak: Ikke opptjent tilstrekkelige feriepenger

Hva gjør dere når den ansatte rettmessig nekter å ta ferie?

01

Sørg for en dialog i god tid

02

Avklare om arbeidstaker ønsker å avvikle ferie som ikke dekkes av feriepengene

03

Tydlig informere om konsekvensen av å nekte å avvikle ferie; at ferien går tapt

04

Sørge for riktig registrering/ dokumentasjon

Fremgangsmåte for ferie-fastsettelse

Drøftingsplikt

- Med tillitsvalgt *eller* arbeidstaker

Underretning minst 2 mnd før ferien

- Unntak: særlige grunner er til hinder for det

Vilkår for ensidig endring av fastsatt meddelt ferie

uforutsette hendinger



vesentlige driftsproblemer

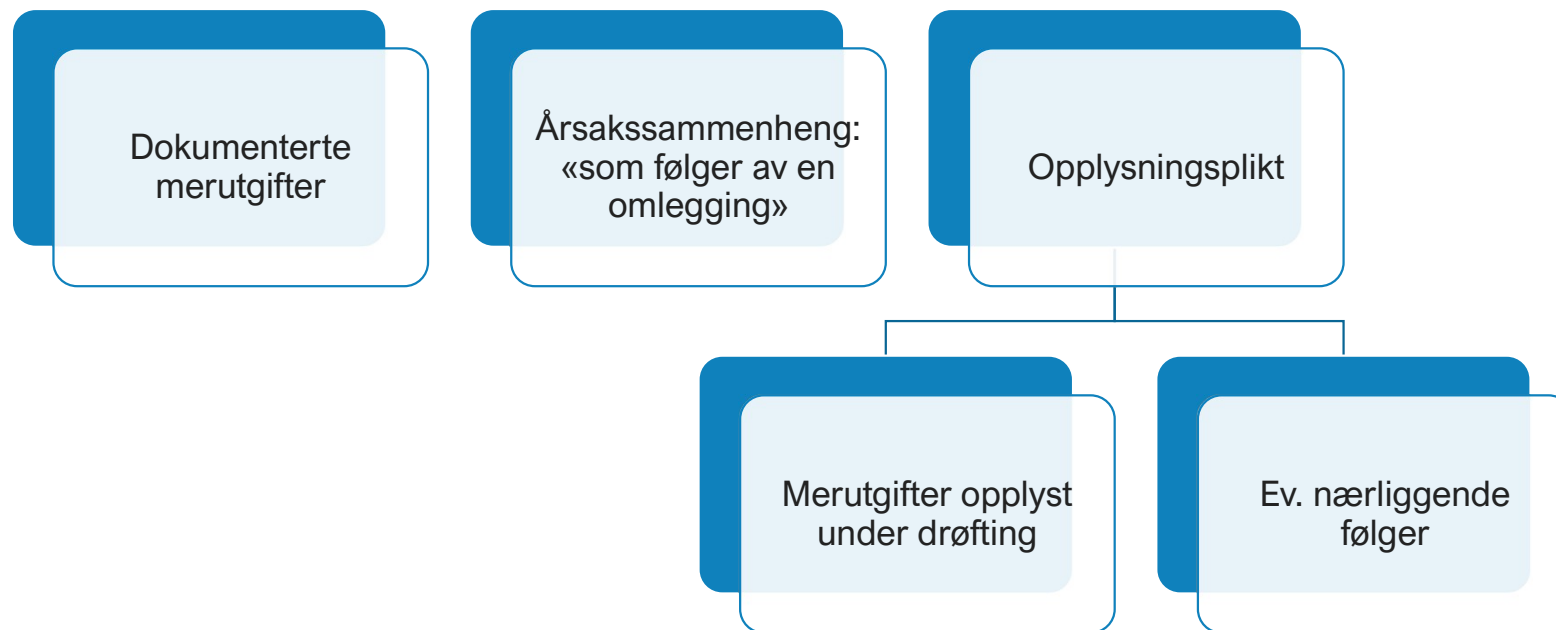


kan ikke skaffes stedfortreder



drøftes på forhånd

Erstatning ved endret ferie



Overføring av ferie

Forskuddsferie og overføring av ferie etter ferieloven

- Forskuddsferie og overføring til neste år
- Inntil 12 dager (2 uker)
- Skriftlig avtale

Tariffestet ferieuke

- Kan overføres til neste år
- Inntil 5 dager (1 uke minus en dag)
- Skriftlig avtale

Ved sykdom eller foreldrepermisjon

- Når sykdom eller permisjon ikke gir rom/mulighet for avvikling av ferie i ferieåret

Ferie som i strid med lovens bestemmelser ikke er avviklet i ferieåret

- Ferien forsvinner ikke selv om den ikke blir avviklet!
- Erstatningskrav etter ferieloven § 14 dersom arbeidsgiver kan klandres

Feriepenger



«arbeidsvederlag
som er utbetalt i
opptjeningsåret»

Feriepengegrunnlaget

Ytelser som *ikke* inngår i feriepengegrunnlaget:

- 1.Feriepenger utbetalt i opptjeningsåret
 - 2.Andel av nettoutbytte
 - 3.Fast godtgjøring som utbetales uavhengig av fravær
 - 4.Verdien av fordeler som ikke er pengeytelser
-

Hva mer inngår i feriepengegrunnlaget?

- **Feriepenger av lønn under fravær (helligdager)**

- Vederlag eller lønn?

- **Feriepenger av sykepenger i arbeidsgiverperioden**

- inntil 6 G

Procentsats for feriepenge

Den
alminnelige procentsats (10,2%)

+ Tariffestet ferie (1,8%)

= 12 %

+ Forhøyet)procentsats for alder 60
(2,3% men 6G begrensning

= 12,5% / 14,3 %

UTBETALINGS-TIDSPUNKT



Siste vanlige lønningsdag før ferien



Unntak ved tariffavtale



Ikke adgang til unntak avtalt med den enkelte ansatte

Kan avtale om fast utbetalingstidspunkt benyttes for permitterte ansatte?

- Tenk gjennom: også de permitterte ansatte skal ha råd til å ta ut ferie
- Forutsetter klar enighet i tariffavtale



Til slutt: noen gode råd

- Start planlegging av årets ferie i god tid
- Sørg for at drøftelse og underretning av ferien nedtegnes skriftlig.
- Ha gode rutiner for registrering av ferie, som kan dokumenteres
- Ha et bevisst forhold til håndtering av utsettelse og overføring av ferie, og der arbeidstaker med rette motsetter seg avvikling av ferie.



Nyttige linker:

- www.arbinn.no
- www.lovdata.no
- www.nho.no

NHOs regionkontor

- www.nho.no/vestland
- www.nho.no/innlandet
- www.nho.no/arktis
- www.nho.no/agder
- www.nho.no/rogaland
- www.nho.no/trondelag
- www.nho.no/nordland
- <https://www.nho.no/regionkontor/nho-more-romsdal/>
- <https://www.nho.no/regionkontor/nho-vestfold-telemark/>
- <https://www.nho.no/regionkontor/nho-viken-oslo/>