



FERIEFASTSETTELSE OG FERIEPENGER

SAMMENDRAG

Her finner du en kort oversikt over sentrale regler om ferie.

Innhold

Om avvikling av ferie, rett til ferie og feriepenger	2
Ferietiden	2
Feriepenger	2
Skillet mellom ferietid og feriepenger	2
Tidspunkt for avvikling av ferie	2
Sykdom før og i ferien	3
Overføring av ferie	3
Ferie i oppsigelsestiden	3

Om avvikling av ferie, rett til ferie og feriepenger

Alle arbeidstakere har lovfestet rett til ferie, og arbeidstaker har plikt til å påse at alle ansatte får avviklet ferien sin i løpet av ferieåret. Arbeidstakere som er omfattet av tariffavtale har som regel rett til lengre ferie enn det ferieloven legger opp til. NFF får mange spørsmål om ferie, her går vi gjennom noen av de vanligste.

Ferietiden

De fleste arbeidstakere har rett til fem ukers ferie. Etter [ferieloven](#) § 5 (1) har alle arbeidstakere krav på minst 25 virkedager ferie. Dette tilsvarer fire uker og én dag, da virkedager også omfatter lørdag. De resterende fem virkedagene er enten hjemlet i tariffavtale eller individuell arbeidsavtale, og kalles gjerne «avtalefestet ferie».

Deltidsansatte har krav på de samme antall feriedager. Dersom vanlig arbeidstid for en deltidsansatt er tre dager i løpet av en uke, tilsvarer likevel én ferieuke seks virkedager med ferie. En arbeidsuke er en ferieuke, uavhengig av hvor mange arbeidsdager og fridager man har i ferieuken(e).

Feriepenger

Alle arbeidstakere har krav på feriepenger, uavhengig av stillingsstørrelse, varighet eller omfang. Feriepenger beregnes på grunnlag av lønn som er utbetalt i opptjeningsåret (året forut for ferieåret). Dette kalles feriepengegrunnlaget.

Etter [ferieloven](#) § 10 (2) har arbeidstaker rett til feriepenger fra arbeidsgiver med 10,2 % av feriepengegrunnlaget. For arbeidstakere med rett til fem ukers utgjør feriepenege ofte 12 % av feriepengegrunnlaget. Prosentatsen følger i slike tilfeller enten av tariffavtale, individuell avtale, personalreglement eller lignende. Hvis du er usikker på hvilken prosentats som gjelder for ditt arbeidsforhold kan du ta kontakt med tillitsvalgt eller med din nærmeste leder.

Skillet mellom ferietid og feriepenger

Det er viktig å skille mellom rett til ferietid og rett til feriepenger. Retten til å ta ut ferietid er uavhengig av opptjente feriepenger. Etter [ferieloven](#) § 5 (3) har arbeidstaker som tiltrer hos en arbeidsgiver senest 30. september i ferieåret, rett til full ferietid selv om vedkommende ikke får feriepenger for ferietiden. Arbeidstaker som tiltrer etter 30. september, har rett til seks virkedager ferietid. I tillegg har man mulighet til å ta ut den avtalefestede ferien.

For begge tilfellene (tiltredelse før og etter 30. september) er det en forutsetning om at arbeidstaker ikke allerede har avviklet full ferie hos en annen arbeidsgiver tidligere i ferieåret. Ferietiden på 25/30 dager gjelder totalt for hele året, og er dermed uavhengig av antall arbeidsgivere.

Tidspunkt for avvikling av ferie

I god tid før ferieavvikling på arbeidsplassen skal arbeidsgiver drøfte med arbeidstaker eller dennes tillitsvalgte tidspunkt for ferie. Dette følger av [ferieloven](#) § 6. Dersom man ikke oppnår enighet, fastsetter

arbeidsgiver ferietidspunktet. Etter [ferieloven](#) § 7 (1) har arbeidstaker imidlertid krav på tre uker sammenhengende ferie i tidsrommet 1. juni til 30. september.

Sykdom før og i ferien

[Ferieloven](#) § 9 (1)

«Arbeidstaker som blir helt arbeidsufør før ferien, kan kreve å få utsatt ferien til senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag arbeidstaker skulle hatt før ferien.»

Ved sykdom som oppstår i ferien, kan arbeidstaker kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes, og gis som ny ferie senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes så raskt som mulig («uten ugrunnet opphold») etter at arbeidet gjenopptas.

For å ha rett til ny ferie, eller overføring av feriedager er det en forutsetning at arbeidstaker er eller har vært 100 % arbeidsufør.

Overføring av ferie

Arbeidstaker har både en rett og plikt til å avvikle ferie. Dette følger av hovedregelen i [ferieloven](#) § 5 (1). Arbeidsgiver har hovedansvaret for at ferien avvikles, men arbeidstaker har en medvirkningsplikt.

All lovbestemt ferietid (25 virkedager) som ikke er avviklet i løpet av ferieåret, skal overføres til neste ferieår. Dette gjelder også i de tilfeller der arbeidstaker for eksempel har vært syk over flere år og har mye ferietid til gode.

Ferien må tas ut i feriedager, og kan ikke utbetales i penger. Det er ikke anledning til å få utbetalt feriepenger for ferie som ikke er avviklet eller overført til påfølgende ferieår. Den eneste muligheten til å få utbetalt feriepenger for ferie som ikke er avviklet, er dersom arbeidsforholdet opphører. Ved opphør av arbeidsforholdet skal alle opptjente feriepenger utbetales siste vanlige lønningdag før fratreden. Dette følger av [ferieloven](#) § 11 (3).

Ferie i oppsigelsestiden

Etter [ferieloven](#) § 6 (1) annet punktum er det arbeidsgiver som fastsetter tiden for ferien dersom det ikke oppnås enighet. Ved uenighet kan arbeidstaker altså ikke kreve å få avviklet ferie i oppsigelsestiden. Arbeidstaker kan likevel kreve at ferie avvikles før oppsigelsestidens utløp dersom det ellers ikke vil være tid til å avvikle ferie innenfor hovedferieperioden (1. juni til 30. september), eller innenfor ferieåret.

Ved oppsigelse fra arbeidsgiver kan ikke arbeidsgiver uten arbeidstakers samtykke legge ferie til oppsigelsestiden. Unntaket fra dette er der oppsigelsestiden er på tre måneder eller lengre.

Dersom ferien allerede er fastsatt, kan arbeidstaker motsette seg at denne avvikles i oppsigelsestiden.

Har du spørsmål om ferie, ta kontakt med din tillistvalgt, eller opprett en ny sak på Min side på [fysio.no](#). Du kan også lese mer om ferie på [Arbeidstilsynet.no](#)