



Tid for ferie - rettigheter og plikter

Advokat Hildegunn Y. Nygård, tlf 924 40 512 / hyn@nho.no
21. Mars 2023

Ferieloven

- §1: *“Denne lov skal sikre at arbeidstakere årlig får feriefritid og feriepenger”*



Ferieloven er en minsterettslov

Kan avtale bedre ordninger

Kreves lovhjemmel for å fravike til skade for arbeidstaker

Tariffavtalte bestemmelser

- Ikke-organiserte kan bli omfattet
 - arbeid av samme art
 - flertallet må være bundet

Skillet mellom ferie og feriepenger

Grunnleggende skille i norsk rett:

- Ubetinget rett til ferie
- Betinget rett til feriepenger



Ferieloven § 4

OPPTJENINGSÅR FOR
FERIEPENGER ER
FORUTGÅENDE KALENDERÅR

2022



FERIEÅR FØLGER
KALENDERÅRET

2023

Inntekten i opptjeningsåret (2022)
får betydning for feriepengeutbetalingen i ferieåret (2023)

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

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

Mandag	Tirsdag	Onsdag	Skjærtorsdag	Langfredag	Påskeaften	1. Påskedag
0800 – 1600 Hel feriedag	0800 -1600 Hel feriedag	0800 – 1200 Hel feriedag	RØD DAG	RØD DAG	Fri Hel feriedag	RØD DAG

- 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.
sept.

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

Generelle begrensninger i arbeidsgivers styringsrett

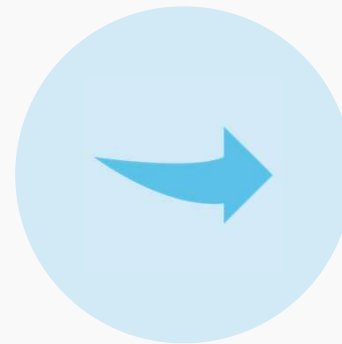
Arbeidstaker kan kreve restferien samlet
(7 virkedager = 1 uke og 1 dag)

- Må være enige for å dele opp

Ekstraferie for dem over 60 år



FASTSETTES AV
ARBEIDSTAKER



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

Ferieavvikling i oppsigelsestid

- oppsigelse fra arbeidsgiver

Oppsigelsesfrist 3 mnd eller mer:

- Ferie kan legges i oppsigelsestiden

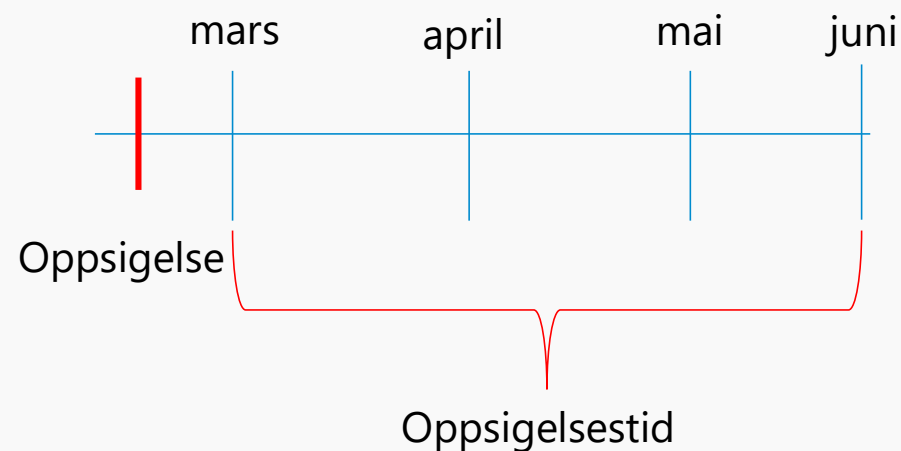
Oppsigelsesfrist kortere enn 3 mnd:

- Ferie kan ikke ensidig legges i oppsigelsestiden

Arbeidstaker blir sagt opp i februar

3 mnd. oppsigelsesfrist

Arbeidsgiver kan legge 7 virkedager ferie i oppsigelsestiden

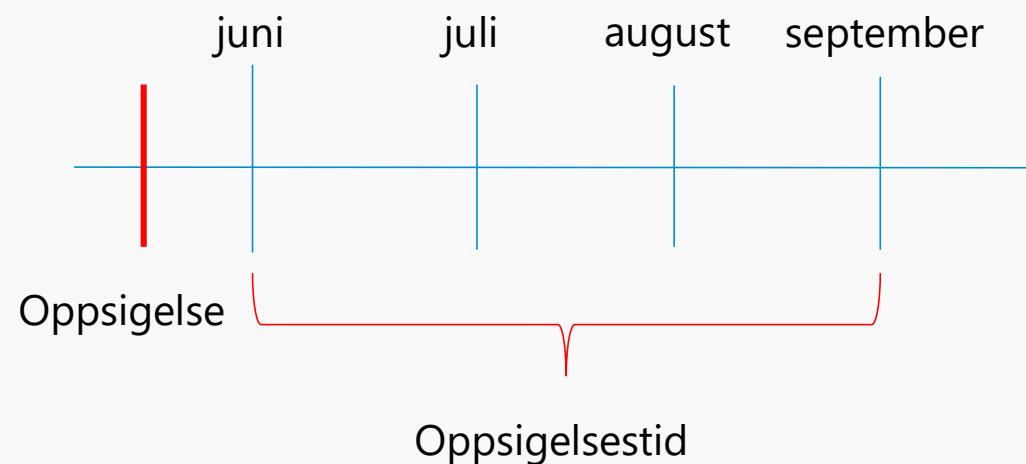


Arbeidstaker blir sagt opp i mai

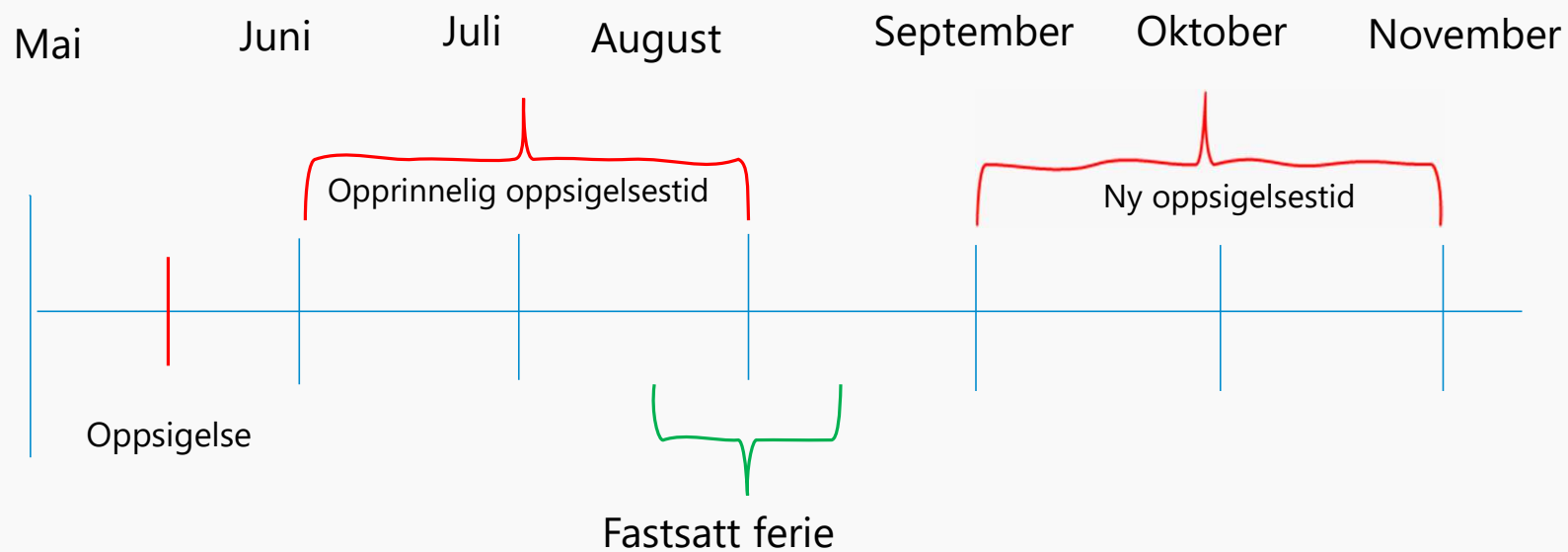
3 måneders oppsigelsestid

Arbeidstaker kan kreve tre uker i hovedferieperioden

Arbeidsgiver kan fastsette hele ferien i hovedferieperioden



Rt. 1997 s. 37 De Forenede Ullvarefabrikker



Ferieavvikling i oppsigelsestid

- Ved oppsigelse fra arbeidstaker løper ferien som normalt



Ferie kan ikke kreves på grunn av arbeidstakers oppsigelse !!!



Tre unntak for arbeidstaker:

1. Oppsigelsestiden går mot slutten av hovedferieperioden
2. Oppsigelsestiden går mot slutten av ferieåret
3. Den ekstra ferieuken til arbeidstakere over 60 år

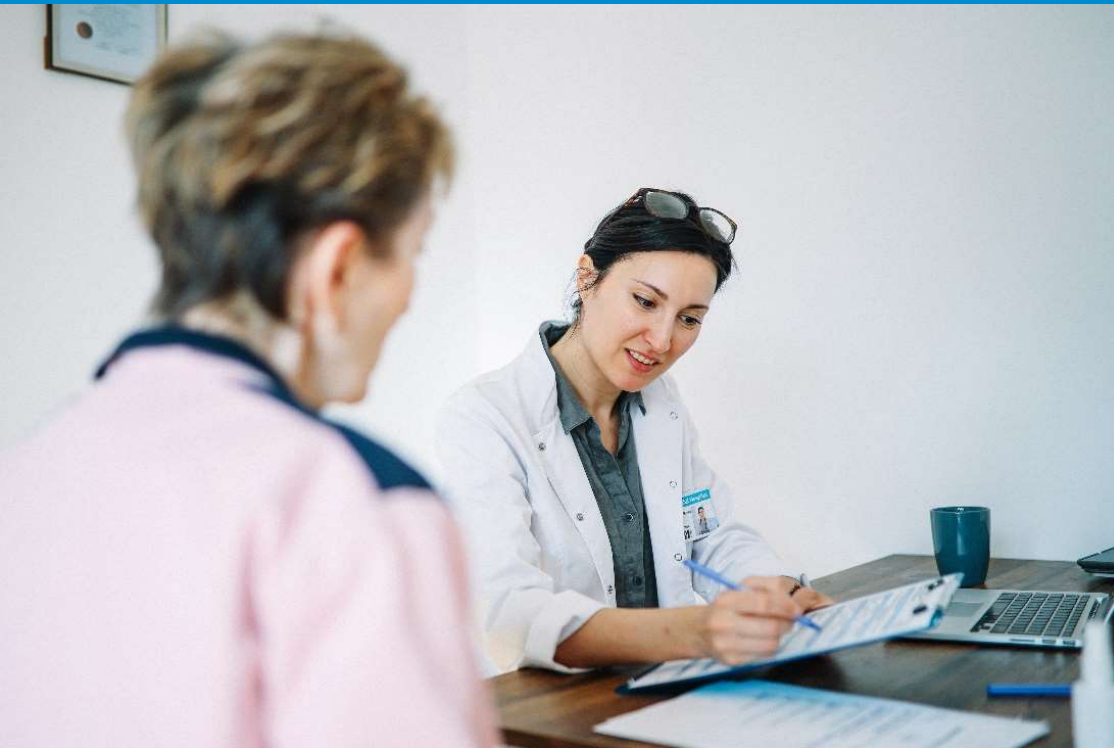
Ferie under permittering

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



Ferieloven § 9 (1) første ledd

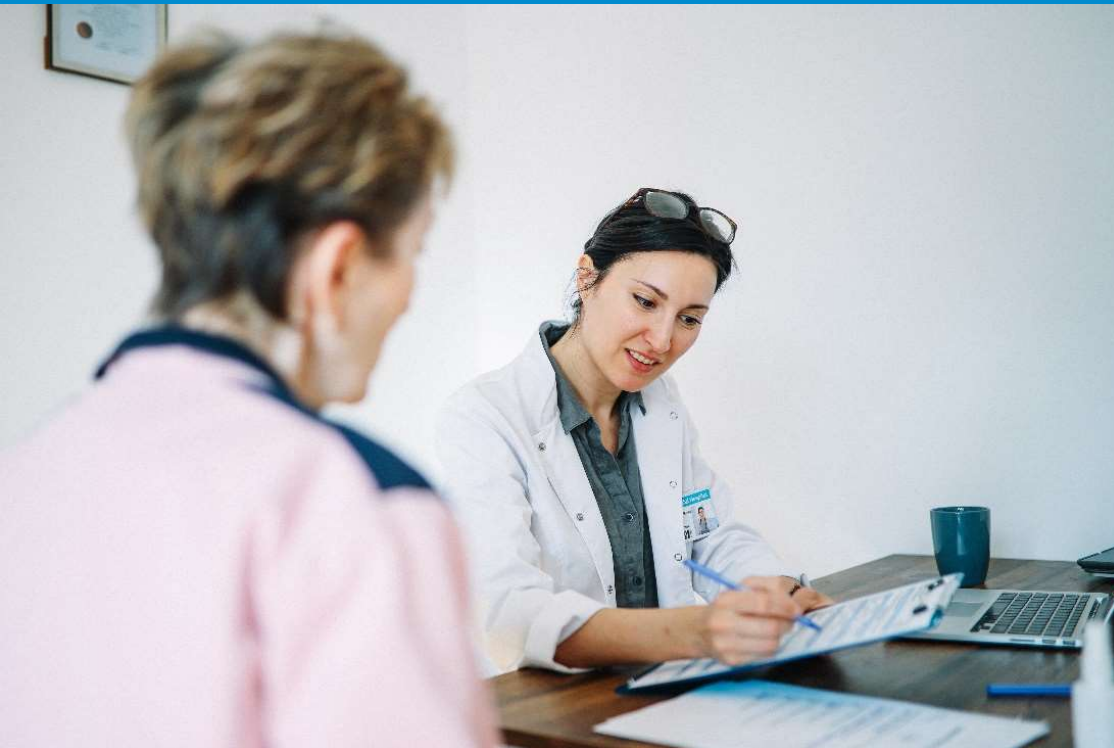
Sykdom inntreder før ferien



- 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?



Praktiske råd:



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



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



Sørge for riktig registrering/dokumentasjon

Fremgangsmåte for ferie-fastsettelse

Drøftingsplikt

- 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

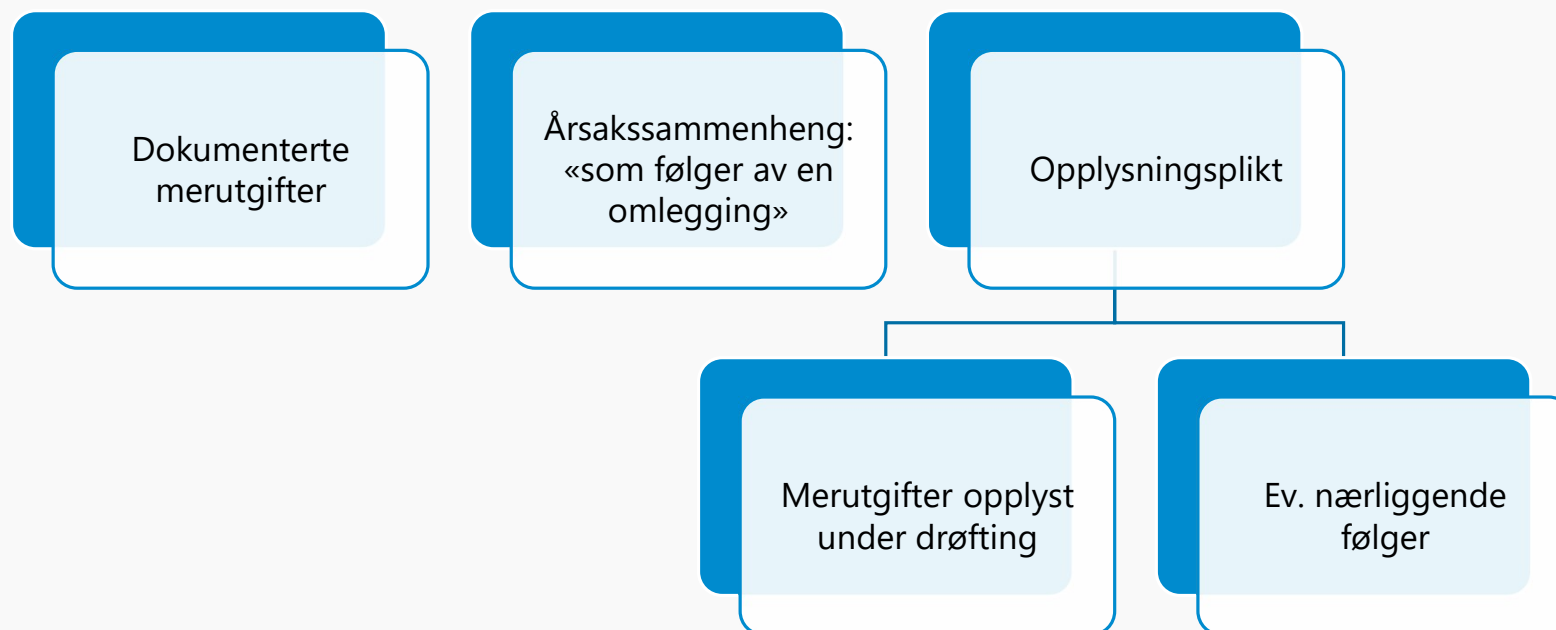


må ikke kunne skaffes stedfortreder



drøftes på forhånd

Erstatning ved endret ferie



OVERFØRING AV FERIE

- Kan avtale forskuddsferie og overføring av ferie på inntil 12 virkedager
- Overføring av ferie for arbeidstaker over 60 år
- Tariffestet ferie
- Overføring av ferie på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon
- Ferie som i strid med lovens bestemmelser ikke er avvirket i ferieåret

FERIEPENGER



Feriepengegrunnlaget

«arbeidsvederlag som er utbetalt i opptjeningsåret»

Ytelser som *ikke* inngår i feriepengegrunnlaget:

- a) Feriepenger utbetalt i opptjeningsåret
- b) Andel av nettoutbytte
- c) Fast godtgjøring som utbetales uavhengig av fravær
- d) Verdien av fordeler som ikke er pengeytelser

- Feriepenger av lønn under fravær (helligdager)

- Feriepenger av sykepenger i arbeidsgiverperioden

- PROSENTSATS

- Den alminnelige proSENTSATS (10,2%)
- Forhøyet proSENTSATS for alder 60 + (2,3% men 6G begrensning)
- Tariffestet ferie (1,8%)

UTBETALINGS-TIDSPUNKT



Siste vanlige lønningsdag før ferien



Unntak ved tariffavtale



Ikke adgang til unntak avtalt med den enkelte ansatte

KAN BEDRIFTENS PRAKSIS OM FAST UTBETALING- TIDSPUNKT BENYTTES FOR DE PERMITTERTE ANSATTE?



- 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, og 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/vestlandet
- 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/>