

Ferie

Alle arbeidstakere har krav på minst 25 virkedager ferie hvert år. Siden lørdag regnes som virkedag, vil det normalt si at arbeidstaker har krav på fire uker og én dag ferie hvert kalenderår.

Alle har krav på ferie

Hvor mye ferie har du krav på?

Alle har krav på ferie i minst 25 virkedager.

Virkedager er det samme som hverdager og lørdager. Søndager og helligdager regnes ikke som virkedager.

I feriesammenheng tilsvarer dermed seks virkedager normalt én uke.

Hvis du ikke var i jobb året før, har du heller ikke tjent opp [feriepenger](#). Men du har likevel rett til feriedager.

Kan ferien deles opp i enkeltdager?

Som arbeidstaker kan du ikke kreve å dele opp ferien i enkeltdager uten at du har avtalt det med arbeidsgiver.

Dersom den vanlige arbeidstiden din er tre dager i den uken du tar ferie, har du dermed brukt én ferieuke, og ikke tre feriedager.

Tariffavtale kan gi ekstra ferie

Mange arbeidstakere har en femte ferieuke som følge av tariffavtalen som ble inngått i 2000/2001.

Denne ekstra ferien gir vanligvis også en forhøyelse av feriepengesatsen fra 10,2 prosent til 12 prosent. Dette var en del av lønnsoppgjøret, og ikke en del av ferieloven.

Ekstra ferieuke for alle over 60 år

Arbeidstakere som fyller 60 år i løpet av ferieåret, har krav på en uke ekstra ferie.

Som arbeidstaker bestemmer du selv når du tar denne ekstraferien, men du må varsle arbeidsgiver minst to uker i forveien.

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne tar ferie

Arbeidsgiver har plikt til å sørge for at arbeidstaker tar ut full ferie. Det er lovstridig om arbeidsgiver ikke sørger for at arbeidstaker tar ferie, og kan medføre erstatningsplikt.

Arbeidstaker har rett og plikt til ferie

Arbeidstakere har rett og plikt til å avvikle full ferie. Dette gjelder også når de skifter arbeidsgiver.

Kan du nekte å ta ut ferie?

Du kan nekte å ta ferie hvis [feriepengene](#) du har opptjent hos nåværende og/eller tidligere arbeidsgiver, ikke dekker lønnsbortfallet under ferien.

Kan arbeidsgiver pålegge deg å ta ferie?

Arbeidsgiver kan pålegge deg å avvikle ferie dersom virksomheten stanser driften helt eller delvis i forbindelse med ferieavvikling, for eksempel under fellesferien.

Hvem bestemmer tiden for ferie?

Arbeidsgiver

- skal i god tid før ferien skal avvikles, diskutere tidspunkt for ferien med arbeidstaker eller arbeidstakers tillitsvalgte
- har siste ord i saken hvis arbeidsgiver og arbeidstaker ikke blir enige

Arbeidstaker

- kan som hovedregel kreve å få vite når han eller hun skal ta ferie senest to måneder på forhånd
- kan kreve å få avvikle tre uker sammenhengende ferie i løpet av hovedferieperioden 1. juni–30. september
- kan kreve å få avvikle restferien, sju virkedager, i sammenheng

Les mer om [endring av fastsatt ferietid i ferieloven § 6 \(3\)](#).

Kan du utsette ferien ved sykdom?

Hvis du som arbeidstaker blir syk i ferien:

- Hvis du blir sykmeldt i løpet av ferien, kan du kreve feriedagene utsatt allerede fra og med første dag du ble syk, inkludert lørdag.
- Du må dokumentere kravet med legeerklæring, og sette det fram for arbeidsgiver så raskt som mulig etter at du har gjenopptatt arbeidet.
- For å ha rett til ny ferie må du ha vært helt (100 prosent) sykmeldt.

Hvis du som arbeidstaker blir helt arbeidsufør før ferien:

- Du kan kreve å få utsatt ferien til senere i året.
- Du må dokumentere kravet med legeerklæring, og sette det fram for arbeidsgiver senest siste arbeidsdag før ferien.

Retten til å utsette feriedagene gjelder lovbestemt ferie etter ferieloven § 5, normalt 4 ferieuker og én dag, og én ekstra uke for alle over 60 år.

Husk at ferie i utgangspunktet er fritid uten lønn. Hensikten med feriepengene er at de skal erstatte manglede lønn mens du tar ferie.

Kan du overføre feriedager til neste år?

Ja, du har lov til å overføre feriedager til året etter.

Hovedregelen er at du skal ta ut all ferien i løpet av kalenderåret. Likevel kan du avtale med arbeidsgiver å overføre inntil 12 feriedager til neste år.

Det er arbeidsgiver som bestemmer om det er greit at disse feriedagene overføres, [se ferieloven § 7 \(3\)](#).

Dere kan ikke avtale overføring av flere feriedager enn loven tillater. Det betyr

- at du ikke kan "spare" mer enn 12 feriedager til neste år
- at arbeidsgiver ikke kan pålegge deg å overføre mer enn 12 feriedager

Hva med ferie under fødsels- og omsorgspermisjon?

Arbeidstakere har rett, men ikke plikt, til å avvikle lovbestemt ferie i løpet av permisjonstiden. Permisjonstiden er den perioden de mottar fødsels- eller adopsjonspenger.

Hvis arbeidstakeren velger å avvikle ferie i løpet av permisjonstiden

- forlenges permisjonen like lenge som ferien varte
- bestemmer arbeidstakeren selv når ferien skal avvikles

Når permisjonen er over, er det arbeidsgiver som har siste ord med hensyn til når arbeidstaker kan ta ferie.

Arbeidsgiver kan likevel ikke legge ferien til omsorgspermisjonen som partneren til arbeidstakeren eller en annen omsorgsperson til barnet, skal ha. Arbeidstakeren kan kreve at ferie som viser seg å falle i en slik omsorgspermisjon, blir utsatt.

Hvis ikke hele ferien blir avviklet innenfor ferieåret, overføres restferien til neste år.

Arbeidstakere som er i foreldrepermisjon frem til 30. september, kan kreve å få hovedferien (3 uker) utsatt til neste år.

[Se ferieloven § 7 \(1\) siste punktum](#)

Hva med ferie i oppsigelsestiden?

Hvis arbeidsgiver har sagt opp arbeidstakeren

Arbeidsgiver kan ikke legge arbeidstakerens ferie i oppsigelsestiden uten at arbeidstaker samtykker til det. Arbeidstakeren kan med andre ord motsette seg å avvikle allerede fastsatt ferie, i oppsigelsestiden.

Unntaket er der hvor oppsigelsesfristen er på tre måneder eller mer. Da kan arbeidsgiver kreve at arbeidstakeren avvikler ferien i oppsigelsestiden innenfor rammene i ferieloven.

Hvis det er arbeidstakeren som har sagt opp

I og med at arbeidsgiver har det siste ordet om når ferien skal avvikles, kan arbeidstakere i utgangspunktet ikke kreve å få avvikle ferien i oppsigelsestiden. Unntaket er hvis det ikke er tid til å avvikle ferie innenfor hovedferieperioden (1. juni–30. september) eller innenfor ferieåret.

Hva med ferie i ny jobb?

Du har både rett og plikt til å avvikle ferie selv om du begynner i ny jobb. For å kunne kreve ferie hos ny arbeidsgiver, er forutsetningen at du ikke har avviklet full ferie hos tidligere arbeidsgiver.

For at arbeidsgiver skal kunne kreve at du tar ferie, må du har opptjent [feriepenger](#) forhenværende år hos den eksisterende eller tidligere arbeidsgiveren.

Dette har du krav på:

- full ferie (25 virkedager) innen utløpet av samme ferieår hvis du tiltrer senest 30. september i ferieåret
- tre uker ferie i hovedferieperioden (1. juni–30. september) hvis du tiltrer innen 15. august i ferieåret
- minst én uke ferie samme år hvis du tiltrer etter 30. september

Råd til arbeidstaker

- Du kan ikke fritt bestemme når du skal ta ferie.
- Har du søkt arbeidsgiver om en konkret tid for ferie? Husk at du har krav på å få vite tidspunkt for ferien, to måneder før ferien du har søkt om, starter.
- Er du eller har du vært syk i ferien? Husk at du må legge fram krav og legeerklæring for arbeidsgiver om å få ferien utsatt.

Råd til arbeidsgiver

- Du skal alltid drøfte ferieavvikling med arbeidstaker før du fastsetter tiden for ferie.
- Du har siste ord når det gjelder å bestemme når i hovedferieperioden arbeidstakerne skal ha ferie.

Regelverk

[Ferie er regulert i ferieloven](#), men merk at tariffavtaler også kan ha bestemmelser om ferie.
