

Ferie

Alle arbeidstakere har krav på minst 25 virkedager ferie hvert år. Hverdager inkludert lørdager er virkedager. Søndager og helligdager regnes ikke som virkedager. Normalt vil seks virkedager tilsvare en uke. Arbeidstaker har altså krav på fire uker og en dag ferie hvert kalenderår.

Tariffoppgjøret 2000/2001 ga mange arbeidstakere en femte ferieuke. 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.

Arbeidstakere som fyller 60 år i løpet av ferieåret har krav på en uke ekstra ferie. Du bestemmer selv når du tar denne ekstraferien, men du må varsle arbeidsgiver minst to uker i forveien.

Som arbeidstaker kan du ikke kreve å dele opp ferien i enkeltdager uten avtale med arbeidsgiver. Dersom din vanlige arbeidstid er tre dager i den uken du tar ferie, har du brukt en ferieuke og ikke tre feriedager.

Råd til arbeidstaker

- Har du konkrete planer om ferie, husk å be om å få vite tidspunkt for når ferien fastsettes to måneder før.
- Du kan ikke fritt bestemme når du skal ta ferie.
- Husk at det alltid må legges fram et krav om å få ferien utsatt hvis du har vært syk.

Rett og plikt til ferie

Ferie og koronasituasjonen

Ofte stilte spørsmål om ferie i forbindelse med koronautbruddet finner du på vår temaside:

[Koronavirus: Tiltak i arbeidslivet](#)

Arbeidstaker har rett og plikt til å avvikle full ferie, dette gjelder også når du skifter arbeidsgiver. Arbeidsgiver er pliktig å sørge for at arbeidstaker tar ut full ferie.

Arbeidstaker kan likevel nekte å ta ferie hvis feriepengene opptjent hos nåværende og/eller tidligere arbeidsgiver ikke dekker lønnsbortfallet under ferien. Du kan imidlertid ikke nekte å ta ferie hvis virksomheten stanser driften helt eller delvis i forbindelse med ferieavvikling for eksempel under fellesferien.

Det er lovstridig om arbeidsgiver ikke sørger for at arbeidstaker tar ferie, og kan medføre erstatningsplikt.

Råd til arbeidsgiver

- Husk alltid å drøfte ferieavviklingen med arbeidstaker før du fastsetter ferieplanene.
- Du bestemmer når i hovedferieperioden arbeidstaker skal ha ferie.

Tidspunkt for ferie

Arbeidsgiver skal drøfte tidspunkt for ferien med arbeidstaker eller arbeidstakers tillitsvalgte i god tid før ferien skal avvikles.

Hvis arbeidstaker og arbeidsgiver ikke blir enige, har arbeidsgiver siste ord i saken. Arbeidstaker kan likevel kreve å få avvikle tre uker sammenhengende ferie i løpet av hovedferieperioden 1. juni - 30. september.

Arbeidstaker kan som hovedregel kreve å få vite når han eller hun skal ta ferie senest to måneder på forhånd.

Du kan lese mer om [endring av fastsatt ferietid i ferielovens § 6 \(3\)](#).

Sykdom i ferien

For å ha rett til ny ferie er det en forutsetning at du har vært helt, altså 100 prosent sykemeldt. Hvis du blir sykemeldt i ferien kan du kreve feriedagene utsatt allerede fra og med første dag du ble syk, inkludert lørdag.

Et slikt krav må dokumenteres med legeerklæring, og fremsettes så raskt som mulig, «uten ugrunnet opphold», etter at arbeidet gjenopptas.

Dersom du blir helt arbeidsufør før ferien, kan du kreve å få utsatt ferien til senere i året. Krav om utsettelse må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes 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 manglete lønn når du tar ferie.

[Vis mer](#)

Ferie under fødsels- og omsorgspermisjon

Arbeidstaker har rett, men ikke plikt, til å avvikle lovbestemt ferie i løpet av permisjonstid hvor det ytes fødselspenger eller adopsjonspenger. Hvis arbeidstaker velger å avvikle ferie i løpet av permisjonstiden, vil permisjonen forlenges tilsvarende den perioden arbeidstaker har ferie.

Hvis arbeidstaker velger å avvikle ferie i løpet av permisjonstiden, bestemmer arbeidstaker selv når ferien skal avvikles. Etter endt permisjon er det arbeidsgiver som har siste ord når det gjelder plassering av ferie. Ferie som ikke blir avviklet innenfor ferieåret overføres til neste år.

Arbeidstaker 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](#). Arbeidsgiver kan heller ikke legge ferie til fars/annen omsorgspersons omsorgspermisjon. Arbeidstaker kan kreve å få allerede fastsatt ferie som viser seg å falle i omsorgspermisjon utsatt.

Ferie i oppsigelsestiden

Ved oppsigelse fra arbeidsgiver kan ikke arbeidsgiver legge ferien i oppsigelsestiden uten arbeidstakers samtykke. Unntaket er der hvor oppsigelsesfristen er på tre måneder eller lenger. Da kan ferie kreves avviklet i oppsigelsestiden innenfor rammene i ferieloven.

Arbeidstaker kan motsette seg at allerede fastsatt ferie avvikles i oppsigelsestiden.

I og med at arbeidsgiver har siste ordet om når ferien skal avvikles, kan arbeidstaker i utgangspunktet ikke kreve å få avvikle ferien i oppsigelsestiden. Arbeidstaker kan likevel kreve at ferie avvikles før oppsigelsesfristens utløp dersom det ellers ikke vil være tid til å avvikle ferie innenfor hovedferieperioden (1. juni - 30. september) eller innenfor ferieåret.

Du har krav på å få avviklet ferie hos eventuell ny arbeidsgiver dersom du ikke får avviklet ferie inneværende år før du avslutter et arbeidsforhold. Dette gjelder dersom du tiltrer innen 30. september samme år.

[Vis mer](#)

Hvis du begynner 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 kan kreve at du tar ferie er det en forutsetning at du har opptjent feriepenger forhenværende år hos eksisterende eller tidligere arbeidsgiver.

Arbeidstaker som tiltrer senest 30. september i ferieåret kan kreve full ferie (25 virkedager) innen utløpet av samme ferieår.

Tre ukers ferie i hovedferieperioden (1. juni - 30. september) kan bare kreves av den som tiltrer innen 15. august i ferieåret.

Tiltrer man etter 30. september, har man likevel krav på minst en uke ferie samme år.

[Vis mer](#)

Regelverk

Ferie er regulert i ferieloven, men merk at tariffavtaler også kan ha bestemmelser om ferie.

[Ferieloven](#)

Chat med oss

[Chat med oss](#)
