

# Innholdsfortegnelse

Tema: Ferie	2
Regelverk for ferie	2
Hvem har krav på ferie?	2
Lengde på ferien	2
Ferielengde for ansatte som tiltrer midt i året	2
Hvordan avtales ferieuttak?	3
Når må ferie tas ut?	3
Endring av fastsatt ferie	3
MÅ arbeidstaker ta ut ferie?	3
Overføring av ferie	4
Når ansatte blir syke i ferien sin	4
Ferieavvikling under oppsigelse, sykdom, permisjon og arbeidskamp	4
Ferie for undervisningspersonalet	4
Ferieavvikling for de som arbeider etter en arbeidsplan og deltidsansatte	4

## Tema: Ferie

Målet med regelverket for ferie er å sikre at de ansatte får årlig feriefritid og feriepenger. Feriefritid til rekreasjon og hvile er det primære formålet, mens feriepengeordningen er et virkemiddel for å sikre at arbeidstaker virkelig får slik feriefritid.

### Regelverk for ferie

I [Hovedtariffavtalen](#) og i [ferieloven](#) finner du reglene som regulerer retten til feriefritid og retten til feriepenger. Mens ferieloven regulerer den *lovfestede* ferien, så regulerer Hovedtariffavtalen både den *avtalefestede* ferien og den *lovfestede* ferien. Det er i utgangspunktet slik at ferieloven gjelder med mindre annet fremgår av Hovedtariffavtalen. Det er viktig å skille mellom *feriefritid* og *feriepenger*. Retten til feriefritid og retten til feriepenger løper uavhengig av hverandre.

### Hvem har krav på ferie?

Alle arbeidstakere har rett til ferie, dvs. at både heltids- og deltidsansatte omfattes av ferieloven, og også midlertidige ansatte (vikarer). Ferielovens bestemmelser er et minstekrav, men det er ingen ting som hindrer avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som gir bedre rettigheter.

### Lengde på ferien

I kommunal sektor utgjør ferien **30 virkedager (fem uker)** i løpet av ferieåret (kalenderåret).

Feriefritiden regnes i *virkedager*. Som virkedager regnes alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager. Hverdager, inkludert lørdager, er dermed virkedager. Mens ferieloven § 5, 1. ledd, gir krav på 25 virkedager ferie, så gir Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 7 punkt 7.4.1 arbeidstaker krav på fem dager ferie. Dermed utgjør hele ferien, med både den alminnelige feriefritiden og den avtalefestede ferien, 30 virkedager, altså fem uker.

Ferieloven gir også arbeidstaker som fyller 60 år i løpet av ferieåret, en ekstraferie på 6 virkedager, se ferieloven § 5, 2. ledd.

Ansatte som jobber i deltidsstillinger har krav på samme antall ferieuker som de i hele stillinger. En deltidsansatt vil ha krav på 5 uker ferie, selv om vedkommende for eksempel jobber 3 dager i uken.

Merk at en feriedag/virkedag ikke nødvendigvis vil være en arbeidsdag. Ferielovens § 5, 1. ledd, sier at virkedager i ferien som etter arbeidstidsordningen likevel ville vært fridager for vedkommende arbeidstaker, regnes som feriefritid og går til fradrag i dagtallet etter ferielovens § 5, 1. ledd, første punktum, samt 2. ledd og 3. ledd

### Ferielengde for ansatte som tiltrer midt i året

Hvor mange virkedager lovfestet ferie en ansatt har rett til blir kortere for ansatte som tiltrer *etter* 30. september i ferieåret. Disse har etter ferieloven § 5, 3. ledd, rett på seks virkedager (en uke) ferie. Hovedtariffavtalen skiller derimot *ikke* mellom når en arbeidstaker ansettes i ferieåret. En som ansettes

etter 30. september har derfor rett til fem virkedager (en uke) avtalefestet ferie, i tillegg til den lovfestede ferieuken.

Dersom den ansatte allerede har avviklet ferie hos annen arbeidsgiver vil dette imidlertid gå til fradrag, jf. ferieloven § 5, 3. ledd. Dette gjelder også for den avtalefestede ferien.

### **Hvordan avtales ferieuttak?**

Det er *arbeidsgiver* som fastsetter tidspunkt for ferieuttak, men det skal drøftes med den ansatte eller den ansatte tillitsvalgte, se ferieloven § 6. Ferie er av stor velferdsmessig betydning for arbeidstakerne, og drøftingen skal sikre at de ansatte skal få komme med sine ønsker om tidspunkter for ferie. Dersom det ikke oppnås enighet, er det arbeidsgiver som fastsetter ferien med de begrensninger som følger av ferieloven §§ 7 – 9.

Arbeidstaker kan kreve å få beskjed om ferien så tidlig som mulig, og *senest* to måneder før ferien begynner, med mindre det er særlige grunner til hinder for dette. Dette gjelder både den lovfestede og den avtalefestede ferien.

### **Når må ferie tas ut?**

Selv om det er arbeidsgiver som har siste ord om når ferien skal tas ut har den ansatte krav på å kunne ta ut 18 virkedager (tre uker) sammenhengende ferie i hovedferieperioden, som er i perioden 01. juni til 30. september. Når i hovedferieperioden det gis hovedferie, er det arbeidsgiver som kan bestemme.

Arbeidstakere som tiltrer etter 15. august i ferieåret, har imidlertid ikke denne retten.

Retten til hovedferie i hovedferieperioden er noe arbeidstaker kan kreve. Det er ikke noe i veien for å avtale andre ordninger.

Arbeidstaker kan også kreve at restferien, altså resten av den lovfestede ferien (7 virkedager), gis samlet innenfor ferieåret. Det samme gjelder for den avtalefestede ferien på 5 virkedager, arbeidstaker kan kreve at denne gis samlet. Når restferien skal avvikles er det imidlertid arbeidsgiver som kan avgjøre.

Arbeidstakere over 60 år fastsetter tidspunktet for ekstraferien selv, med mindre annet er avtalt.

### **Endring av fastsatt ferie**

Når ferien er fastsatt, er utgangspunktet at den er bindende for begge parter. På visse, strenge vilkår kan arbeidsgiver endre ferie som allerede er avtalt. Se ferieloven § 6.

### **MÅ arbeidstaker ta ut ferie?**

Ansatte har en plikt til å ta ut ferien sin etter ferieloven § 5, 1. ledd. Unntak gjelder for ansatte uten full opptjening, se ferieloven § 5, 5. ledd.

Arbeidsgiver må påse at arbeidstaker avvikler både den lovfestede og den avtalefestede ferien. Arbeidstaker plikter til gjengjeld å avvikle både den lovfestede og den avtalefestede ferien, jf. henvisningen til ferieloven § 5 nr. 1 i HTA kap. 1 § 7 pkt. 7.4.1.

Særskilte regler gjelder for øvrig ved ferieavvikling i oppsigelsestid og ferieavvikling under sykdom, permisjon mv.

### **Overføring av ferie**

Overføring av ferie til det påfølgende ferieår er unntak fra utgangspunktet om full ferieavvikling i løpet av ferieåret. Noe ferie kan overføres fra et år til neste, se reglene for dette i Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 7 punkt 7.4.6 og i ferieloven § 7, 3. ledd.

### **Når ansatte blir syke i ferien sin**

§ 9, 1. ledd, i ferieloven gir arbeidstakere som er syke i ferien rett til utsatt ferie samme antall dager som man er syk i ferien, allerede fra første fraværsdag, dersom den ansatte har legeerklæring og er 100 % arbeidsufør.

### **Ferieavvikling under oppsigelse, sykdom, permisjon og arbeidskamp**

Regler for ferieavvikling under oppsigelse finnes i ferieloven § 8, mens § 9 regulerer ferieavvikling under sykdom, permisjon, arbeidskamp mv.

### **Ferie for undervisningspersonalet**

Ferie for undervisningspersonalet reguleres av Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 7 punkt 7.2. Hele ferien (fem uker) avvikles sammenhengende med avslutning siste virkedag i juli måned, dersom annet ikke er fastsatt etter drøftinger mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

### **Ferieavvikling for de som arbeider etter en arbeidsplan og deltidsansatte**

KS skriver om organisering av feriefritid for de som arbeider etter en arbeidsplan med ulik arbeidstid fra uke til uke:

Ferieloven inneholder ingen bestemmelser om hvordan feriefritiden skal organiseres for arbeidstakere som arbeider etter en arbeidsplan med ulik arbeidstid fra uke til uke. Prinsippet er imidlertid at ferien inneles på en slik måte at det blir et rimelig forhold mellom antall arbeidsdager i ferien og stillingsstørrelse. Ferieloven regulerer ikke at ferien nødvendigvis skal starte på en mandag, og det er derfor ingenting i veien for at feriefritiden for eksempel regnes fra og med en onsdag til og med en tirsdag. (KS, 2015)

KS skriver også om avvikling av ferie for ansatte i turnus og for deltidsansatte:

For deltidsansatte og ansatte i turnus vil den enkleste fremgangsmåten for å fastsette ferien være at ferien avvikles i uker, og ikke oppstykket i dager. På denne måten kan vanskeligheter med feriens plassering og lengde for blant annet deltidsansatte unngås. Ferie avvikles på virkedager og ikke arbeidsdager. Dersom en deltidsansatt avvikler en uke ferie, har vedkommende avviklet en uke ferie uavhengig av om arbeidstakeren skulle ha hatt to eller flere arbeidsdager i den aktuelle ferieuken. Arbeider den deltidsansatte ulikt antall arbeidsdager fra uke til uke, bør ferien søkes plassert rimelig i henhold til dette, og ikke slik at det kun avvikles ferie i de ukene det arbeides flest eller færrest dager.