



HÅNDBOK OM
FERIELOVEN

delta

DEL 1	
FERIELOVEN	s. 7
KAP. I	
ALMINNELIGE BESTEMMELSER	s. 7
§ 1. Lovens formål	s. 7
§ 2. Hvem loven omfatter	s. 7
(1) Arbeidstaker	s. 7
(2) Arbeidstakere på skip	s. 7
(3) Svalbard	s. 7
(4) Likeverdige ordninger	s. 7
(5) Utsendte arbeidstakere	s. 8
§ 3. Lovens ufravikelighet	s. 8
§ 4. Opptjeningsår og ferieår	s. 8
KAP. II	
FERIEFRITIDEN	s. 11
§ 5. Feriefritidens lengde	s. 11
(1) Den alminnelige feriefritid	s. 11
(2) Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år	s. 12
(3) Feriens lengde ved ansettelse i ferieåret	s. 13
(4) Tilleggsfritid ved søndags- og skiftarbeid, uregelmessig arbeidstid mv)	s. 13
(5) Arbeidstaker uten full opptjening	s. 15
(6) Fravikelighet	s. 15
§ 6. Feriefastsetting, endring og erstatning	s. 16
(1) Hvem som bestemmer tiden for ferie	s. 16
(2) Underretning	s. 16
(3) Endring av fastsatt feriefritid, erstatning mv	s. 17
(4) Fravikelighet	s. 18
§ 7. Tiden for ferie	s. 18
(1) Hovedferien	s. 18
(2) Restferien	s. 18
(3) Forskuddsferie og overføring av feriedager	s. 19
(4) Fravikelighet	s. 20
§ 8. Ferieavvikling i oppsigelsestid	s. 20
(1) Oppsigelse fra arbeidsgiver	s. 20
(2) Oppsigelse fra arbeidstaker	s. 20
(3) Endring av tiden for fastsatt ferie	s. 21
(4) Rett til å kreve ferie lagt til oppsigelsestid	s. 21
(5) Fravikelighet	s. 21
§ 9. Ferieavvikling under sykdom, permisjon, arbeidskamp mv ...	s. 21
(1) Ferieavvikling under sykdomsfravær mv	s. 21

(2) Ferieavvikling under foreldrepermisjon mv	s. 23
(3) Ferieavvikling under militærtjeneste og annen plikttjeneste	s. 23
(4) Ferieavvikling under arbeidskamp	s. 24
(5) Fravikelighet	s. 24
KAP. III	
FERIEPENGER	s. 27
§ 10. Beregning av feriepenger	s. 27
(1) Feriepengegrunnlaget	s. 27
(2) Den alminnelige prosentsats	s. 27
(3) Forhøyet prosentsats for arbeidstakere over 60 år	s. 28
(4) Opptjening av feriepenger under sykdom, foreldrepermisjon mv	s. 28
(5) Opptjening av feriepenger under militær og sivilt plikttjeneste	s.29
(6) Fravikelighet	s. 29
§ 11. Utbetaling av feriepenger	s. 30
(1) Alminnelige regler	s. 30
(2) Feriepenger for ikke avviklet ferie	s. 30
(3) Utbetaling ved opphør av arbeidsforhold	s. 30
(4) Utbetaling ved arbeidskamp	s. 31
(5) Utbetaling ved dødsfall	s. 31
(6) Utbetaling fra solidaransvarlig etter arbeidsmiljøloven og statsansatteloven	s. 31
(7) Utbetalingsmåte, trekk i feriepenger mv	s. 31
(8) Utbetaling fra trygden	s. 31
(9) Fravikelighet	s. 32
KAP. IV	
FORSKJELLIGE BESTEMMELSER	s. 35
§ 12. Virksomheten skifter eier	s. 35
§ 13. Veiledning	s. 35
§ 14. Erstatning	s. 35
§ 15. Adgang for Kongen til å fastsette lengre ferie	s. 35
§ 16. Ikrafttreden	s. 36
§ 17. Overgangsregler	s. 36
(4) Gyldigheten av tidligere vedtak	s. 36
DEL 2	
AVTALEFESTET FERIE	s. 39
DEL 3	
ALTERNATIVER TIL SAMMENHENGENDE FERIEFRITID	s. 41
Notater	s. 42



DEL 1. FERIELOVEN

Kap. I: Alminnelige bestemmelser

§ 1. LOVENS FORMÅL

Denne lov skal sikre at arbeidstakere årlig får feriefritid og feriepenger.

Deltas kommentarer:

Lovens formålsparagraf skal være til hjelp for hvordan øvrige paragrafer i loven skal tolkes.

§ 2. HVEM LOVEN OMFATTER

(1) (Arbeidstaker)

Enhver som utfører arbeid i annens tjeneste (arbeidstaker) har rett til ferie etter denne lov.

Deltas kommentarer:

Arbeidstakerbegrepet omfatter alle som har arbeid i annens tjeneste. Loven setter ikke krav til lengden av ansettelsesforholdet i forhold til retten til feriefritid. Retten til feriefritid er heller ikke knyttet til økonomiske ytelser. Feriepengegrunnlaget jf. § 10 nr. 1.

(2) (Arbeidstakere på skip)

For arbeidstakere på skip eller grupper av disse fastsetter Kongen ved forskrift de nærmere regler som er nødvendige på grunn av forholdene i sjøfarten. Forskriften kan fravike reglene i loven her, likevel ikke § 5 nr. 1, 2, 3 og 4 første ledd om feriefritidens lengde og § 10 nr. 2 og 3 om prosentsatsene for feriepenger.

(3) (Svalbard)

Kongen kan ved forskrift bestemme at loven eller deler av den skal få anvendelse på Svalbard. Forskriften kan fravike reglene i loven her.

(4) (Likeverdige ordninger)

Departementet kan bestemme at loven eller enkelte av dens bestemmelser ikke skal gjelde for grupper av arbeidstakere som ved regulativ, tariffavtale eller på annen måte er sikret en ferieordning som etter en helhetsvurdering er minst like fordelaktig som ordningen etter denne lov.

5) (Utsendte arbeidstakere)

Departementet gir forskrift om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7.

§ 3. LOVENS UFRAVIKELIGHET

Loven her kan ikke fravikes til skade for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt i loven at en bestemmelse kan fravikes ved avtale. Avtale som fraviker loven til skade for arbeidstaker, må inngås skriftlig for å kunne påberopes av arbeidsgiver.

Arbeidsgiver som er bundet av tariffavtalebestemmelse som fraviker loven, kan anvende den overfor alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter, såfremt et flertall av dem er bundet av avtalen.

Deltas kommentarer:

Ferieloven er en minsterettslov og kan ikke fravikes i negativ retning for arbeidstaker. Skal loven fravikes må derfor to forhold være oppfylt.

- 1. Det må fremgå av den enkelte paragraf om den kan fravikes ved avtale og hvilke punkter i paragrafen som kan fravikes.*
- 2. Avtaler om fravik må være skriftlige.*

§ 4. OPPTJENINGSÅR OG FERIEÅR

Ferieåret følger kalenderåret. Opptjeningsåret for feriepengene er det forutgående kalenderår.

Deltas kommentarer:

Både opptjeningsåret og ferieåret følger kalenderåret.

I opptjeningsåret, (1. januar til 31. desember forut for ferieåret) opptjener arbeidstaker sin rett til feriegodtgjørelse for det påfølgende kalenderåret.

Retten til feriegodtgjørelse og feriefritid er knyttet til hvert sitt kalenderår. Derfor kan en arbeidstaker ha krav på feriefritid i ferieåret uten å ha rett til feriegodtgjørelse. Tilsvarende kan det hende at en arbeidstaker bare har krav på feriegodtgjørelse for deler av feriefritiden.



Kap. II: Feriefritiden

§ 5. FERIEFRITIDENS LENGDE

(1) (Den alminnelige feriefritid)

Arbeidsgiver plikter å sørge for at arbeidstaker gis feriefritid på 25 virkedager hvert ferieår. Arbeidstaker plikter å avvikle feriefritiden hvert år, jf. likevel denne paragraf nr. 5, § 7 nr. 3 første ledd og § 9 nr. 1 og 2. Som virkedager regnes alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager. Virkedager i ferien som etter arbeidstidsordningen likevel ville vært fridager for vedkommende arbeidstaker, regnes som feriefritid og går til fradrag i dagtallet etter første punktum, samt nr. 2 og 3.

Deltas kommentarer:

Bestemmelsen om at arbeidstaker plikter å avvikle feriefritiden hvert ferieår er ment for bedre å sikre at arbeidstaker faktisk får avviklet sin ferie. Fra 01.01.2009 er økonomisk kompensasjon for manglende avviklet ferie som et alternativ til faktisk avvikling av feriefritiden, ikke lenger lovlig. Det er anledning til å overføre 12 virkedager ikke avviklet ferie til neste år og videre til påfølgende år hvis ikke hele den overførte ferien blir avviklet (se § 7 nr. 3 andre ledd). Arbeidstaker kan motsette seg ferieavvikling dersom feriepengene ikke dekker lønnsbortfallet under ferien.

Virkedager er i følge ferieloven mandag til lørdag (svarte dager). Søndager og lovbestemte helge- og høytidsdager regnes ikke som virkedager. Blir feriefritiden f.eks. lagt til en uke hvor 1. mai inngår, er ikke 1. mai å regne som en feriedag. Partene har ikke anledning til å inngå avtale om at 1. mai inngår som ferie, jf. pkt. 6 om fravikelighet til denne paragraf.

En arbeidstaker i halv stilling f.eks. kan få 3 uker (18 virkedager) feriefritid etter ferielovens bestemmelser på følgende måte:

*Eks. 1: Uke 1 = 2 arbeidsdager, uke 2 = 3 arbeidsdager,
uke 3 = 2 arbeidsdager*

*Eks. 2: Uke 1 = 3 arbeidsdager, uke 2 = 2 arbeidsdager,
uke 3 = 3 arbeidsdager*

Ferieloven definerer også fridagene en arbeidstaker har i uken(e) som feriefritid.

En arbeidstaker som arbeider annen hver uke kan f.eks. få 3 uker sammenhengende feriefritid på følgende måte:

Eks. 3: Uke 1 = arbeidsuke, uke 2 = friuke, uke 3 er arbeidsuke

Eks. 4: Uke 1 = friuke, uke 2 = arbeidsuke, uke 3 = friuke

Plasseringen av den fjerde ferieuken kan i eksempel 3 og 4 legges til en friuke eller til en arbeidsuke. Dette fordi arbeidsgiver til syvende og siste bestemmer feriefritidens plassering, jf. § 6 nr. 1. For at feriefritiden i forhold til antall arbeidsuker/friuker skal bli så rettferdig som mulig, bør arbeidsgiver tilstrebe å plassere feriefritiden (den fjerde ferieuken) i en arbeidsuke i eks. 4. I eks. 3 kan feriefritiden (den fjerde ferieuken) f. eks. plasseres i en friuke.

Delta gjør også oppmerksom på at feriefritiden for deltidsstillinger er det samme antall virkedager som for heltidsstillinger. Det skal altså ikke foretas noen matematisk beregning av feriefritiden i forhold til stillingsstørrelse. Alle ansatte uansett stillingsstørrelse har krav på det antall dager feriefritid som fremgår i ferieloven. Det samme gjelder også for avtalefestet ferie.

Deles den fjerde ferieuken, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange arbeidsdager feriefritid som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Jf. også avtalefestet ferie første ledd som anvendes i forhold til ferieloven § 5 pkt. 4

(2) (Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år)

Arbeidstaker som fyller 60 år i løpet av ferieåret, skal gis ekstraferie på 6 virkedager. Deles ekstraferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange arbeidsdager som vedkommende normalt har i løpet av en uke.

Deltas kommentarer:

Bestemmelsen er endret. Alle arbeidstakere som fyller 60 år i løpet av kalenderåret får en ekstra ferieuke (6 virkedager). Etter ferieloven er beregning av feriepenger for ekstra ferieuke for arbeidstakere over 60 år er begrenset til 6 G (G=grunnbeløp i folketrygden). Arbeidstakere som tjener over 6 G og som således ikke får kompensert lønnsbortfallet fullt ut for 60 års-ferieuken, kan helt eller delvis motsette seg avvikling av slik ferie. "Ekstraferien" vil være en del av den feriefritid som det refereres til i § 5 nr. 5.

Andre setning i pkt. 2 omhandler beregningsprinsippet ved deling av ekstraferie for arbeidstaker over 60 år. Deles ferien kan arbeidstaker kun kreve fri så mange arbeidsdager i ferien som arbeidstaker normalt har i løpet av en uke. Dette medfører for eksempel at en arbeidstaker i halv stilling bare får 3 arbeidsdager feriefritid når ferien deles. Etter ferieloven har en uke 6 virkedager (mandag t.o.m. lørdag). Ferieloven har ingen bestemmelser om halve feriedager.

(3) (Feriens lengde ved ansettelse i ferieåret)

Arbeidstaker som tiltrer senest 30. september i ferieåret, har rett til full feriefritid, jf. likevel § 7 nr. 1. Arbeidstaker som tiltrer etter dette tidspunkt, har rett til feriefritid på 6 virkedager.

Arbeidstaker kan bare kreve feriefritid etter forrige ledd i den utstrekning det godtgjøres at full ferie ikke allerede er avviklet hos annen arbeidsgiver tidligere i ferieåret.

Deltas kommentarer:

For lettere å forstå denne paragrafen bør den sees i sammenheng med § 7 nr. 1.

- *Arbeidstaker som er ansatt før 15. august i ferieåret, har krav på full feriefritid, inklusiv 18 virkedager feriefritid før 30. september, dersom full feriefritid ikke allerede er avviklet hos annen arbeidsgiver.*
- *Arbeidstaker som er ansatt etter 15. august i ferieåret, men før 30. september i ferieåret, har krav på full feriefritid dersom full feriefritid ikke er avviklet hos annen arbeidsgiver.*
- *Arbeidstaker som er ansatt etter 30. september i ferieåret har krav på 6 virkedager feriefritid.*

(4) (Tilleggsfritid ved søndags- og skiftarbeid, uregelmessig arbeidstid mv)

Arbeidstaker som arbeider på søndager kan kreve å få arbeidsfri enten på søndag som faller umiddelbart før ferien, eller på søndag umiddelbart etter. Dette gjelder likevel bare ved avvikling av ferieperiode som omfatter minst 6 virkedager.

Arbeidstaker kan kreve at tiden fra arbeidets avslutning før ferien til det påbegynnes etter ferien skal utgjøre til sammen minst 16 timer i tillegg til feriefritiden etter bestemmelsene ovenfor. Dette gjelder likevel bare ved avvikling av ferieperiode som omfatter minst 18 virkedager.

Deltas kommentarer:

Her må man skille mellom retten til å kreve søndagsfri, jf. første ledd, før eller etter ferien og 16-timersregelen om fri i tillegg til søndag før og/eller etter ferien.

For å kunne kreve fri søndag før ferien starter eller etter at ferien slutter, må perioden for feriefritid omfatte minst 6 virkedager (virkedager er mandag til lørdag, svarte dager).

For ferieperioden som omfatter 18 virkedager kan arbeidstakeren i tillegg til fri søndag før ferien starter/eller ferien slutter, kreve minst 16 timer fra arbeidets avslutning før ferien til arbeidet påbegynnes etter ferien.

Eks. 1: Du avslutter arbeidet fredag kl. 15.00 (ferien starter mandag).
 Du har fri resten av fredagen kl. 15.00-24.00 = 9 timer
 Du har fri hele lørdagen kl. 00.00-24.00 = 24 timer
Totalt = 33 timer
 I tillegg har du fri på søndag før ferien starter på mandag. Vilkårene om fri søndag samt 16 timer i tillegg er oppfylt.

Eks. 2: Du avslutter arbeidet søndag kl. 15.00 (ferien starter mandag).
 Du har fri resten av søndagen kl. 15.00-24.00 = 9 timer.
Totalt skal det være 16 timer fri før eller etter ferien.
 Du har fri søndag etter at ferien slutter og må ha 7 timer fri i tillegg til de 9 timene du hadde fri før ferien startet (7 + 9 = 16). Det vil si at du først kan begynne å arbeide mandag kl. 07.00 etter ferien.

Eks. 3: Du avslutter arbeidet søndag kl. 22.00 (ferien starter mandag).
 Du har fri resten av søndagen kl. 22.00-24.00 = 2 timer.
Totalt skal det være 16 timer fri før eller etter ferien.
 Du har fri søndag etter at ferien slutter og må ha 14 timer fri i tillegg til de 2 timene du hadde fri før ferien startet (2 + 14 = 16). Det vil si at du først kan begynne å arbeide mandag kl. 14.00 etter ferien.

Delta er gjort kjent med at KS i sin rådgivning anmoder arbeidsgiver om å trekke ansatte i lønn dersom de holder på sin rett til å ha 16 timer fri etter feriefritiden, eller en kombinasjon av 16 timer fri før/etter feriefritiden. Arbeidsgiver har ingen rett til å foreta lønnstrekk hos arbeidstaker med mindre dette er skriftlig avtalt på forhånd. Delta fraråder ansatte å inngå avtale om lønnstrekk.

Den enkleste måten å ivareta lovens krav på, er å foreta endringer i turnusplanen, dagvakten endres til aftenvakt. Endringen gjøres i forbindelse med avtale om feriefritiden. Når endringen skjer tidligere enn 2 uker før iverksettelsen, kommer ikke reglene om forskjøvet arbeidstid til anvendelse.

Eks. 4: Du har nattvakt mellom søndag og mandag kl. 22.00-07.00. Ferien starter først på tirsdag. Mandag inneholder 7 arbeidstimer (kl. 00.00-07.00) og kan ikke være en feriedag. Du skal ha fri søndag etter at ferien slutter samt 16 timer i tillegg. Da ferien først starter på tirsdag vil 16-timersregelen om fri etter søndagen være oppfylt.

Du starter å jobbe på tirsdag etter ferien. Arbeider du f.eks. i en tredelt turnus (D,- A og N-vakter), kan du begynne å arbeide på dagvakt på tirsdag etter ferien. Arbeider du f. eks. i en fast nattvaktturnus, kan du først begynne å arbeide på nattvakt tirsdag kveld etter feriefritiden.

(5) (Arbeidstaker uten full opptjening)

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter bestemmelsene ovenfor uavhengig av opptjeningen av feriepengene. Arbeidstaker kan motsette seg avvikling av feriefritid og eventuell tilleggsfritid i den utstrekning feriepengene ikke dekker lønnsbortfallet under feriefraværet. Hvis en virksomhet innstiller driften helt eller delvis i forbindelse med ferieavvikling, kan likevel alle arbeidstakere som berøres av stansen pålegges å avvikle ferie og eventuell tilleggsfritid av samme lengde.

Deltas kommentarer:

Kravet om feriefritid har ingen tilknytning til opptjening av feriepengene. En arbeidstaker som f.eks. ikke har opptjent feriepengene for 25 virkedager feriefritid, har likevel rett til å ta denne feriefritiden, jf. begrensningene i kap. II, § 5, pkt. 3.

Arbeidstaker kan imidlertid nekte å ta feriefritid ut over det han/hun har opptjent feriepengene for. Har en arbeidstaker f.eks. kun opptjent feriegodtgjørelse som tilsvarer 12 virkedager, kan han/hun nekte å avvikle feriefritid ut over dette med mindre arbeidsgiver avvikler fellesferie eller stenger en avdeling. Dersom virksomheten stenger, er det vanlig at den er stengt i 4 uker. Arbeidstakere som ikke ønsker å ta 4 ukers feriefritid, kan f.eks. avtale 3 ukers feriefritid med arbeidsgiver mot å arbeide et annet sted i virksomheten i 1 uke. Det samme gjelder for arbeidstakere som ikke har full opptjening for feriepengene for hele feriefritidsperioden. Det må imidlertid presiseres at arbeidstaker ikke har en slik rett. Det er arbeidsgivers styringsrett som er avgjørende.

Jf. også avtalefestet ferie, fjerde ledd som anvendes lik bestemmelsene i § 5 nr. 5.

Arbeidstaker over 60 år med årsinntekt over 6G (G=grunnbeløp i folketrygden) som på grunn av 60 års ferieuken ikke får full kompensasjon for denne ferien, kan motsette seg å avvikle ferien i den utstrekning feriepengene ikke dekker lønnsbortfallet.

(6) (Fravikelighet)

Bestemmelsene i nr. 4 annet ledd kan fravikes ved tariffavtale.

Deltas kommentarer:

I kap. II, er det kun § 5 (4) annet ledd som gir muligheter for fravikelse ved tariffavtale. Dette betyr at det kun er regelen om 16 timers fri i tillegg til søndag før eller etter ferien som kan fravikes. Ifølge arbeidstvistloven er en tariffavtale en avtale mellom fagforening og en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller arbeidsforhold, jf. § 1 nr. 8.

Delta har ikke inngått tariffavtale som fraviker 16-timersreglene verken med KS,

Spekter, Oslo kommune, KA eller andre arbeidsgiverorganisasjoner som Delta har avtale med. De lokale parter er da bundet av dette og kan ikke inngå en lokal avtale som fraviker 16-timersregelen.

§ 6. FERIEFASTSETTING, ENDRING OG ERSTATNING

(1) (Hvem som bestemmer tiden for ferie)

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.

Arbeidstaker over 60 år bestemmer selv tiden for avvikling av ekstraferien, med mindre annet er avtalt. Ekstraferien kan tas samlet eller med en eller flere dager om gangen.

Deltas kommentarer:

Dersom arbeidstaker eller tillitsvalgte ikke blir enig med arbeidsgiver om fastsetting av feriefritid, er det arbeidsgiver som bestemmer tiden for feriefritidens plassering. Arbeidstaker har imidlertid krav på 18 dager sammenhengende ferie i tidsrommet 1. juni - 30. september, jf. § 7 nr. 1. Ved oppdeling av denne ferien, se Deltas kommentarer under § 5 nr. 2, siste setning.

Vedrørende bestemmelsene om avtalefestet ferie og plassering av denne: Enkelte arbeidstakere opplever at arbeidsgiver pålegger dem å ta fire uker sammenhengende sommerferie til tross for at de ønsker en uke vinter og høst og tre uker om sommeren. Delta har forståelse for at ansatte ønsker å spre ferien, for på denne måten å få et "pustehull" både vinter og høst. Slike ferieønsker kan fremkomme i drøftinger mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. I siste instans har arbeidsgiver styringsrett på plassering av den avtalefestede ferien.

(2) (Underretning)

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om feriefastsettingen tidligst mulig og senest 2 måneder før ferien tar til, såfremt ikke særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker over 60 år skal gi arbeidsgiver minst 2 ukers varsel før avvikling av ekstraferie.

Deltas kommentarer:

Fristen på 2 måneder gjelder i forhold til den enkelte arbeidstaker. Vanlig praksis er at arbeidsgiver i god tid, og minst 2 måneder før ferien starter, kontakter tillitsvalgte og/

eller arbeidstakeren for å avtale feriefastsettingen.

Eks.: En arbeidstaker som skal ha feriefritid fra 1. juli skal ha beskjed innen 1. mai.

Se også tredje ledd i avtalefestet ferie om underretning av denne ferien.

(3) (Endring av fastsatt feriefritid, erstatning mv)

Tiden for ferieperiode som arbeidstaker har mottatt underretning om, kan endres av arbeidsgiver hvis det er nødvendig på grunn av uforutsette hendinger. Slik endring kan bare foretas når avvikling av den fastsatte ferien på grunn av uforutsette hendinger vil skape vesentlige driftsproblemer, og det ikke kan skaffes stedfortreder.

Arbeidsgiver skal på forhånd drøfte spørsmål om endring med arbeidstaker. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt under drøftingen. Under drøftingen plikter arbeidstaker å gi opplysninger om merutgifter som vil bli krevd erstattet.

Arbeidstaker kan kreve erstatning for dokumenterte merutgifter som følger av en omlegging av ferien. Merutgifter som arbeidstaker ikke har gitt opplysninger om under drøfting, kan bare kreves erstattet i den utstrekning de fremstår som nærliggende følger av omleggingen.

Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke i tilfeller hvor tiden for ferien endres etter §§ 8 og 9.

Deltas kommentarer:

Uforutsette hendinger kan vanskelig tolkes til å være ordinært sykefravær, med mindre sykefraværet skaper vesentlige driftsproblemer. Arbeidstaker bør ved pålagt endring av feriefritid benytte seg av retten til å la seg bistå av tillitsvalgt. Når drøftinger finner sted, bør det i den utstrekning det er mulig foreligge dokumentert erstatningskrav for merutgifter som en pålagt endring av feriefritiden medfører. Husk at det kun er merutgifter som kan kreves erstattet.

Dersom arbeidstaker på det tidspunkt drøftinger om pålagt ferieendring finner sted, ikke har oversikt over merutgiftene, føres dette inn i protokollen. Teksten kan f.eks. være:

- *Arbeidsgiver dekker dokumenterte merutgifter. Beløpets størrelse er partene enige om at NN fremskaffer snarest mulig.*

Bestemmelsene gjelder ikke hvis ferien blir endret etter § 8 (ferieavvikling i oppsigelsestid) og § 9 (ferieavvikling under sykdom, permisjon, arbeidskamp m.v).

(4) (Fravikelighet)

Reglene i denne paragraf kan fravikes ved tariffavtale eller annen avtale.

Deltas kommentarer:

Alle punktene i § 6 kan fravikes ved tariffavtale eller annen avtale. Annen avtale kan f.eks. være en avtale inngått mellom partene lokalt, arbeidsgiver og Deltas tillitsvalgt. Tillitsvalgte i Delta bør ikke inngå avtale med arbeidsgiver som kan gi den ansatte dårligere vilkår enn lovens bestemmelser.

§ 7. TIDEN FOR FERIE**(1) (Hovedferien)**

Arbeidstaker kan kreve at hovedferie som omfatter 18 virkedager gis i hovedferieperioden 1. juni- 30. september. Dette gjelder likevel ikke for arbeidstaker som tiltrer etter 15. august i ferieåret. Ferie som er fastsatt til tiden 1. juni- 30. september, og som utsettes i medhold av § 9, kan ikke kreves avvirket på et senere tidspunkt i denne perioden. Arbeidstaker som har avvirket permisjonstid med foreldrepenger etter folketrygdloven §§ 14-1 til 14-15, i hele hovedferieperioden, kan motsette seg å avvikle hovedferien innen ferieårets utløp.

Deltas kommentarer:

I hovedferieperioden 1. juni – 30. september har arbeidstakeren rett til 18 virkedager (3 uker) sammenhengende feriefritid. En uke er i følge ferieloven 6 virkedager (mandag til og med lørdag). Bestemmelsen i dette punktet om feriefritid for arbeidstakere som tiltrer etter 15. august i ferieåret, er omtalt under Deltas kommentarer til § 5 nr. 3 i dette heftet. Feriefritid for arbeidstaker som har permisjon med foreldrepenger (tidligere fødsels- og adopsjonspenger) etter folketrygden §§14-1 til 14-15, kan for eksempel etter skriftlig avtale ta ut feriefritid på følgende måte:

- *Alle ferieukene tas innenfor ferieåret. Permisjonen forlenges tilsvarende antall ferieuker.*
- *To ferieuker og 1 dag tas innenfor ferieåret. Den resterende delen av feriefritiden overføres til neste ferieår og tas ut i etterkant av permisjonstiden etter folketrygdloven §§ 14-1 til 14-15.*

(2) (Restferien)

Arbeidstaker kan kreve at restferien (7 virkedager) gis samlet innenfor ferieåret.

Deltas kommentarer:

Å få den siste ferieuken pluss 1 dag sammenhengende etter ferieloven er en rett arbeidstakeren har. Arbeidstaker og arbeidsgiver kan bli enige om at denne ferien kan fordeles på to eller flere ferieperioder eller tas som enkelt dager feriefritid. For deltidsansatte som ønsker oppdeling av denne feriefritiden henvises det til kapittel II, § 5, pkt. 1 fjerde setning og Deltas kommentarer til dette.

Jf. også avtalefestet ferie som praktiseres på samme måte.

(3) (Forskuddsferie og overføring av feriedager)

Det kan inngås skriftlig avtale om avvikling av forskuddsferie på inntil 12 virkedager og overføring av inntil 12 virkedager ferie til det påfølgende ferieår. Forskuddsferie og overføring av ferie ut over dette kan ikke avtales.

Ferie som i strid med lovens bestemmelser eller på grunn av forhold som nevnt i § 9 nr. 1 og 2, ikke er avviklet ved ferieårets utløp, skal overføres til det påfølgende ferieår. Hvis manglende ferieavvikling skyldes arbeidsgiver kan arbeidstaker i tillegg til overføring kreve erstatning etter § 14.

Deltas kommentarer:

Arbeidstaker kan inngå skriftlig avtale med arbeidsgiver om overføring av inntil 12 virkedager feriefritid til det påfølgende ferieåret. Skriftlig avtale om inntil 12 virkedager forskuddsferie kan også avtales.

Ved overføring av 12 virkedager fra et ferieår til neste og 12 virkedager forskuddsferie, kan arbeidstaker i et ferieår få totalt 49 virkedager feriefritid etter følgende utregning: 6 dager x 4 uker og 1 dag (ordinær ferie) + 2 uker x 6 dager (overført fra tidligere år) + 6 dager x 2 uker (forskuddsferie). I tillegg kommer, for arbeidstakere som har rett til den, avtalefestet ferie, 5 virkedager (sammen med 1 dag fra ferieloven utgjør dette 1 uke). Samlet gir dette 54 virkedager feriefritid, altså 6 uker. I en 6 dagers ferieuke er lørdag medregnet.

I offentlig sektor avregnes feriepengene for forskuddsferie når feriepengene utbetales neste ferieår. Ved avtale om forskuddsferie mellom arbeidsgiver og arbeidstaker inngås det samtidig skriftlig avtale som ivaretar tilbakebetaling av feriepengene hvis arbeidstaker slutter før feriepengene for forskuddsferien er opparbeidet hos arbeidsgiver.

Med virkning fra 01. juli 2014 skal ferie, som i strid med loven eller som på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon ikke er blitt avviklet, overføres til påfølgende ferieår. Tidligere henvisning til lovens § 11 nr. 2, 2. ledd, som gav mulighet til å få feriepengene utbetalt på første vanlige lønningssdag etter ferieårets utløp, er tatt bort. Betalingsmuligheten er dermed fjernet, fordi den ble ansett å være i strid med

arbeidstidsdirektivet og EU-domstolens fortolkning av dette. Dersom manglende ferieavvikling skyldes arbeidsgiver, kan arbeidstaker i tillegg til å få overført ferien også kreve erstatning etter § 14.

(4) (Fravikelighet)

Reglene i denne paragraf om tiden for ferie innen ferieåret kan fravikes med tariffavtale eller annen avtale.

Deltas kommentarer:

Hvis reglene i § 7 skal fravikes, kan dette gjøres på to måter. Enten ved tariffavtale eller annen avtale. I de tariffavtaler hvor Delta er part er det også inngått avtale om den femte ferieuken (en ferieuke minus 1 dag som er lovfestet). Ut over dette er det ikke inngått noen sentral tariffavtale som omhandler ferie. Annen avtale kan være avtale med tillitsvalgte eller arbeidstaker.

§ 8. FERIEAVVIKLING I OPPSIGELSESTID

(1) (Oppsigelse fra arbeidsgiver)

Arbeidsgiver kan ikke uten arbeidstakers samtykke legge ferie til tid hvor oppsigelsesfristen løper etter oppsigelse fra arbeidsgiver, med mindre oppsigelsesfristen er 3 måneder eller lengre. Arbeidstaker kan motsette seg at allerede fastsatt ferie avvikles i slike tidsrom før fratreden.

Deltas kommentarer:

Dersom oppsigelsestiden er 3 måneder eller mer kan ferien legges i oppsigelsestiden, selv om det er arbeidsgiver som sier opp arbeidsforholdet. Arbeidsgiver må imidlertid følge reglene i §§ 6 og 7 for fastsetting og endring av ferietidspunktet. Når oppsigelsestiden er kortere enn 3 måneder kan arbeidstakeren motsette seg å avvike ferie i oppsigelsestiden, og arbeidsgiver må finne seg i at ferien tas ut etter at arbeidsforholdet er opphørt.

(2) (Oppsigelse fra arbeidstaker)

På de vilkår som følger av §§ 6 og 7 kan ferie fastsettes og avvikles i tiden etter arbeidstakers oppsigelse.

Deltas kommentarer:

En arbeidstaker som selv sier opp sin stilling, kan avvike feriefritid under oppsigelsestiden etter vilkårene fastsatt i § 6 (feriefastsetting, endring av ferie) og § 7 (tiden for ferie).

(3) (Endring av tiden for fastsatt ferie)

Tiden for fastsatt ferie kan ikke uten arbeidstakers samtykke endres på grunn av oppsigelse, med mindre vilkårene i § 6 nr. 3 er oppfylt.

Deltas kommentarer:

§ 6 nr. 3 omhandler arbeidsgivers mulighet til endring av feriefritid hvis det er nødvendig på grunn av uforutsette hendinger, jf. Deltas kommentarer til dette punktet under § 6. Oppsigelse fra arbeidstaker gir altså ikke arbeidsgiver rett til å endre feriefritidens plassering, med mindre arbeidstakeren samtykker til dette.

(4) (Rett til å kreve ferie lagt til oppsigelsestid)

Arbeidstaker kan kreve at ferie avvikles før oppsigelsesfristens utløp, hvis det etter dette tidspunkt ikke er tid til å avvikle ferie innenfor hovedferieperioden eller ferieåret, jf. § 7 nr. 1 og 2. Arbeidstaker som selv sier opp sin stilling etter 15. august, kan likevel ikke kreve at ferie legges til tiden før 30. september.

Deltas kommentarer:

Sier en arbeidstaker opp sin stilling med f.eks. fratreden 31. desember kan han/hun kreve at den feriefritiden som ikke er avviklet for inneværende ferieår, blir avviklet før eller i oppsigelsestiden.

(5) (Fravikelighet)

Reglene i denne paragraf kan ikke ved avtale fravikes til skade for arbeidstaker før oppsigelse har funnet sted.

§ 9. FERIEAVVIKLING UNDER SYKDOM, PERMISJON, ARBEIDSKAMP MV**(1) (Ferieavvikling under sykdomsfravær mv)**

Arbeidstaker som blir helt arbeidsufør før ferien, kan kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag vedkommende arbeidstaker skulle hatt før ferien.

Arbeidstaker som har vært helt arbeidsufør i løpet av ferien, kan kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt.

Deltas kommentarer:

Forutsetningen for å få utsatt/erstattet ferien er at arbeidstaker er 100 % arbeidsufør. Delvis sykemelding, f.eks. 25, 50 eller 75 prosent uførhet gir ikke rett til å kreve ferien erstattet eller utsatt.

Ferieloven er fra 01. juli 2014 endret slik at tidligere krav om 6 dagers arbeidsuførhet i nr. 1, 2. ledd er tatt bort. Bestemmelsen gir dermed arbeidstakerne rett til å få utsatt ferie, uavhengig av hvor mange virkedager arbeidsuførheten har vart. Bestemmelsen kan ikke fravikes i tariffavtale eller forhåndsavtale til skade for arbeidstaker.

Sykdom i ferien som skal erstattes med ny feriefritid, kan ikke dokumenteres med egenmelding, men må dokumenteres med legeerklæring. Utsettelse av feriefritid på grunn av sykdom kan ikke kreves lagt i tidsrommet 1. juni – 30. september med mindre dette avtales, jf. § 7 nr. 1 tredje setning.

Mange kombinerer ferie og avspasering av fleksitid eller overtid. Når sykdom i ferien skal erstattes med ny feriefritid, er det viktig at det i ferieplanen fremgår hvilke dager som er avspasering og hvilke som er ferie. Avspaseringstid erstattes ikke. Jfr. også eks. 4 nedenfor.

Eks. 1: En arbeidstaker som blir syk første ferieuke og deretter friskmeldt, kan ikke, for å få tre påfølgende ferieuker, kreve å få utsatt de to øvrige ferieukene til senere i hovedferieperioden. Arbeidstakeren kan heller ikke kreve å få den "sykemeldte" ferieuken erstattet med ny feriefritid umiddelbart etter de to øvrige ferieukene. Slike ordninger må avtales med arbeidsgiver.

Eks. 2: En arbeidstaker som blir syk andre uken av ferien, og er syk hele denne uken, kan ikke kreve å få den "sykemeldte" ferieuken erstattet umiddelbart med mindre dette avtales med arbeidsgiver.

Eks. 3: Arbeidstakeren blir syk siste ferieuke og er syk resten av året. Arbeidstakeren får derfor verken avviklet den "sykemeldte" ferieuken eller den fjerde ferieuken. All ferie som på grunn av sykdom ikke er avviklet i løpet av ferieåret skal overføres til påfølgende ferieår.

Eks. 4: Arbeidstakere som følger skoleåret (teknisk/administrativt personell).

For arbeidstakere som følger skoleåret er det viktig at tidspunktet for feriefritiden avtales med arbeidsgiver. Dette sett i forhold til eventuell sykdom under ferieavviklingen og erstatning for denne. Deler av den fritiden arbeidstakere som følger skoleåret har, er enten innarbeidet eller kommer som fratrukk i lønnen med 11 %.

(2) (Ferieavvikling under foreldrepermisjon mv.)

Arbeidsgiver kan ikke uten arbeidstakers samtykke legge ferie til permisjonstid hvor det ytes foreldrepenger etter folketrygdloven §§14-1 til 14-15. Det samme gjelder under permisjon som fedre og andre omsorgspersoner har i tilknytning til fødsel i medhold av arbeidsmiljøloven § 12-3 første ledd.

Arbeidstaker kan kreve å avvikle lovbestemt ferie i løpet av permisjonstid hvor det ytes foreldrepenger etter folketrygdloven §§ 14-9 og 14-16.

Faller permisjonstiden som nevnt i første ledd sammen med allerede fastsatt ferie, kan arbeidstaker kreve utsettelse av de virkedager ferie som er blitt omfattet av permisjonstiden.

På de vilkår som følger av §§ 6 og 7 kan arbeidsgiver legge ferie til den tid da arbeidstaker har utvidet foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven §12-5.

Deltas kommentarer:

Tariffavtalene innenfor for eksempel KS og Spekter har utvidede bestemmelser om foreldrepermisjon (endret fra fødsel- og adopsjon) i forhold til folketrygdens regler. Liknende bestemmelser kan også gjelde for andre tariffavtaler. Det er derfor viktig å sjekke hvilke regler som gjelder for den tariffavtalen du er bundet av. Vær oppmerksom på at bestemmelsene kan utjevnes ved endringer i folketrygdloven.

Dersom allerede avtalt feriefritid faller helt eller delvis i nevnte periode, kan arbeidstaker kreve utsettelse av de virkedager feriefritid som omfattes av den lønnede permisjonstiden, jf. § 7 nr. 1. Feriefritid som utsettes på grunn av slik permisjon, kan ikke kreves lagt til et senere tidspunkt i hovedferieperioden 1. juni - 30. september med mindre dette avtales.

(3) (Ferieavvikling under militærtjeneste og annen plikttjeneste)

Arbeidsgiver kan ikke uten arbeidstakers samtykke legge ferie til tid hvor arbeidstaker utfører pliktig tjeneste i Heimevernet, Sivilforsvaret eller i forbindelse med repetisjonsøvelse i Forsvaret.

Faller plikttjeneste som nevnt i første ledd sammen med allerede fastsatt ferie, kan arbeidstaker kreve utsettelse av de virkedager ferie hvor plikttjeneste er blitt utført.

På de vilkår som følger av §§ 6 og 7, kan arbeidsgiver legge feriefritid for ett år til tid hvor arbeidstaker utfører førstegangstjeneste i Forsvaret i henhold til forsvarsloven om verneplikt.

Deltas kommentarer:

Tidligere henvisning til sivil plikttjeneste er fjernet fordi reglene om sivil plikttjeneste er opphevet.

(4) (Ferieavvikling under arbeidskamp)

Under lovlig arbeidskamp (streik eller lockout) kan ferie fastsettes og kreves avviklet i samsvar med reglene i §§ 6 og 7. Arbeidsgiver kan ikke endre tiden for fastsatt ferie på grunn av lovlig arbeidskamp. Unnlater arbeidsgiver å utbetale feriepengene i samsvar med § 11 nr. 4, kan fastsatt ferie ikke anses som avviklet under fraværet.

(5) (Fravikelighet)

Reglene i nr. 1, 2 og 3 kan ikke til skade for arbeidstaker fravikes ved tariffavtale eller annen forhåndsavtale. Reglene i nr. 4 kan fravikes ved tariffavtale.



Kap. III: Feriepenger

§ 10. BEREGNING AV FERIEPENGER

(1) (Feriepengegrunnlaget)

Feriepenger fra arbeidsgiver beregnes på grunnlag av arbeidsvederlag som er utbetalt i opptjeningsåret. Som arbeidsvederlag regnes ikke utbetalinger som gjelder dekning av utgifter til bilhold, kost, losji o.l.

Følgende ytelser inngår ikke i feriepengegrunnlaget:

- feriepenger etter loven her som er utbetalt i opptjeningsåret,
- andel av nettoutbytte,
- fast godtgjøring som opptjenes og utbetales uavhengig av fravær på ferie eller
- verdien av varer, tjenester eller andre fordeler som ikke er pengeytelser. Verdien av hel eller delvis kost som mottas som del av arbeidsvederlaget skal likevel tas med i feriepengegrunnlaget.

Feriepengegrunnlaget skal fremgå av sammenstilling som sendes arbeidstaker etter skatteforvaltningsforskriften § 7-12-2 andre ledd.

Deltas kommentarer:

Alle arbeidstakere uansett stillingsstørrelse, varighet, omfang eller arbeidsforhold har krav på feriepenger. For turnusarbeidstakere skal det også beregnes feriepenger av variable tillegg. Arbeidsgiver plikter å påføre feriepengegrunnlaget på lønns- og trekkoppgaven for opptjeningsåret. Opplysninger om feriepengegrunnlaget kan også fremgå på lønsslippen. Tidligere utbetalte feriepenger inngår ikke i feriepengegrunnlaget.

(2) (Den alminnelige proSENTSATS)

Arbeidstaker har rett til feriepenger fra arbeidsgiver med 10,2 prosent av feriepengegrunnlaget (jf. nr. 1).

Deltas kommentarer:

Arbeidstakere som har tariffestet den femte ferieuken, eller på annen måte har avtale som gir rett til den femte ferieuken får 12 % i feriepenger av lønn fra opptjeningsåret. (Opptjeningsåret er 01.01.-31.12. Det etterfølgende året 01.01.- 31.12 er ferieåret).

Jf. også avtalefestet ferie andre ledd.

(3) (Forhøyet prosentsats for arbeidstakere over 60 år)

For arbeidstaker over 60 år med rett til ekstraferie etter § 5 nr. 2 forhøyes prosentsatsen med 2,3 prosentpoeng.

Feriepenger etter første ledd ytes ikke for den del av feriepengegrunnlaget som overstiger 6 ganger folketrygdens grunnbeløp. Ved beregningen skal det regnes med det grunnbeløp som gjaldt 31. desember i opptjeningsåret. Fratrer arbeidstaker i opptjeningsåret, skal det regnes med det grunnbeløp som gjaldt på fratredelses-tidspunktet.

Deltas kommentarer:

2,3 % kommer i tillegg til 10,2 %, eller 12 % for arbeidstakere som har den femte ferieuken. Arbeidstaker som fyller 60 år i ferieåret, får sine feriepenger beregnet etter en prosentsats på henholdsvis 12,5 % (10,2 % + 2,3 %) eller 14,3 % (12 % + 2,3 %). Etter ferieloven gis det ikke forhøyet prosentsats for lønn som overstiger 6 ganger grunnbeløpet i folketrygden. Grensen beregnes ut fra folketrygdens grunnbeløp pr. 31.12 i opptjeningsåret. Dette betyr at feriepengegrunnlaget ut over 6 ganger grunnbeløpet i folketrygden utbetales med vanlig prosentsats.

(4) (Opptjening av feriepenger under sykdom, foreldrepermisjon mv.)

Som arbeidsvederlag etter nr. 1 regnes også sykepenger utbetalt av arbeidsgiver i arbeidsgiverperioder. Tilsvarende gjelder omsorgspenger for inntil 10 dager som er betalt av arbeidsgiver ved barns eller barnepassers sykdom, jf. folketrygdloven kapittel 9.

Trygden betaler feriepenger av;

- a) sykepenger utbetalt av folketrygden for inntil 48 dager hvert opptjeningsår, jf. folketrygdloven § 8-33. I tillegg betaler trygden feriepenger av sykepenger som arbeidsgiver får refundert fra trygden for arbeidstakere som er unntatt fra reglene om arbeidsgiverperioden etter folketrygdloven § 8-20 eller av omsorgspenger ved barns eller barnepassers sykdom ut over 10 dager etter folketrygdloven § 9-8, jf. § 9-9. Trygden betaler også feriepenger for inntil 12 uker (60 sykepengedager) av opplæringspenger og pleiepenger ved barns sykdom etter folketrygdloven § 9-17.
- b) svangerskapsenger for arbeidstakere for inntil 64 dager av stønadperioden jf. folketrygdloven § 14-4.
- c) foreldrepenger til arbeidstakere for inntil 12 uker med full sats eller for inntil 15 uker med 80 prosent av full sats jf. folketrygdloven § 14-8.

Deltas kommentarer:

Vær oppmerksom på at avtaleverket f.eks. i KS og Spekter kan ha bestemmelser som gir muligheter for utbetaling av feriepenger under sykdom inntil 1 år. Undersøk hvilke bestemmelser som gjelder innenfor ditt avtaleområde.

(5) (Opptjening av feriepenger under militær og sivil plikttjeneste)

Arbeidstaker som har arbeidet minst 3 måneder hos en arbeidsgiver, opptjener feriepenger hos denne under ulønnet fravær på grunn av:

- a) pliktig militærtjeneste i henhold til forsvarsloven,
- b) pliktig tjeneste i Sivilforsvaret eller Heimevernet

i opptil 3 måneder til sammen hvert opptjeningsår.

Feriepengene utregnes på grunnlag av det sykepengegrunnlag arbeidstakeren har etter folketrygdloven §§ 8-28 til 8-30 den dag permisjonen tar til.

Arbeidstaker som ikke har vært i arbeid i virksomheten etter fraværet kan ikke kreve feriepenger etter første ledd, med mindre uteblivelsen skyldes arbeidsgivers oppsigelse eller helsemessige forhold.

Deltas kommentarer:

Tidligere § 10 nr. 5 første ledd er opphevet som følge av at reglene om sivil plikttjeneste er opphevet. Tidligere § 10 nr. 5 første ledd bokstav c er blitt ny bokstav b.

(6) (Fravikelighet)

Reglene i denne paragraf om beregning av feriepenger fra arbeidsgiver, kan fravikes ved tariffavtale.

§ 11. UTBETALING AV FERIEPENGER

(1) (Alminnelige regler)

Feriepenger som er opptjent hos arbeidsgiver det foregående opptjeningsår, utbetales siste vanlige lønnsdag før ferien. Arbeidstaker kan likevel kreve at feriepengene utbetales senest 1 uke før ferien tar til.

Deles ferien, skal feriepengene fordeles tilsvarende. Den del av feriepengene som overstiger lønn for vanlig arbeidstid i ferien, kan likevel utbetales i forbindelse med avvikling av hovedferie eller sammen med lønn for juni måned.

Deltas kommentarer:

I KS, Spekter og flere andre tariffområder er det avtalefestet at arbeidstaker får utbetalt alle feriepengene i juni måned.

Arbeidstakere som tar ferie før feriepengene utbetales, kan be om å få feriepengene forut for ferien. Feriepenger som kreves utbetalt kan f.eks. være feriepenge som tilsvarer feriefritidens lengde. Forutsetningen for utbetaling av feriepenge er at arbeidstakeren har hatt inntekt i opptjeningsåret.

(2) (Feriepenger for ikke avviklet ferie)

Er feriefritid overført til et påfølgende ferieår, utbetales feriepengene for den overførte del først når ferien tas, jf bestemmelsene i nr. 1.

Deltas kommentarer:

Tidligere § 11 nr. 2, andre ledd er opphevet slik at det ikke lenger er adgang til å utbetale feriepenge for ferie som verken er avviklet i løpet av ferieåret eller overført til det påfølgende ferieår. Ferie som ikke er avviklet eller overført på grunn av sykdom, skal i stedet overføres til det påfølgende ferieåret.

(3) (Utbetaling ved opphør av arbeidsforhold)

Opphører arbeidsforholdet, skal alle opptjente feriepenge utbetales siste vanlige lønnsdag før fratreden. Den del av feriepengene som ikke lar seg beregne innen dette tidspunkt, kan utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjør.

I utbetalingen kan det gjøres fradrag med et beløp som utgjør 1,4 prosent av det feriepengegrunnlag som er opptjent hos vedkommende arbeidsgiver i det forkortede opptjeningsår 1. mai- 31. desember 1988.

Deltas kommentarer:

Når en arbeidstaker som var ansatt i det forkortede ferieåret som er omtalt i § 11(3) slutter, er det de færreste arbeidsgivere som foretar trekk i feriepengegrunnlaget. Regelen er en kan-regel og ikke en skal-regel.

(4) (Utbetaling ved arbeidskamp)

Arbeidstakers fratreden i forbindelse med lovlig arbeidskamp (streik eller lockout) utløser ikke betalingsplikt etter nr. 3 ovenfor.

Arbeidstaker som har fratrådt i forbindelse med lovlig arbeidskamp, skal ha utbetalt feriepenger for ferie som allerede er fastsatt, eller som senere fastsettes, i samsvar med bestemmelsene i nr. 1.

(5) (Utbetaling ved dødsfall)

Dør arbeidstakeren, skal alle opptjente feriepenger utbetales til boet sammen med det avsluttende lønnsoppgjør.

Det kan gjøres fradrag i utbetaling etter reglene i nr. 3 andre ledd.

(6) (Utbetaling fra solidaransvarlig etter arbeidsmiljøloven og statsansatteloven)

Der solidaransvarlig oppdragsgiver utbetaler arbeidsvederlag til arbeidstaker i medhold av allmenngjøringsloven § 13, utbetales feriepenger av arbeidsvederlaget samtidig. Det samme gjelder der solidaransvarlig innleier utbetaler arbeidsvederlag til innleid arbeidstaker i medhold av arbeidsmiljøloven § 14 – 12 c og statsansatteloven § 11 sjettede ledd.

(7) (Utbetalingsmåte, trekk i feriepenger mv)

Utbetalingsmåten, adgangen til å foreta trekk i feriepenger og plikten til å gi opplysninger om hvordan feriepengene er regnet ut, reguleres av arbeidsmiljøloven § 14-15.

Deltas kommentarer:

Retten til å foreta trekk i lønn av for mye utbetalte feriepenger begrenses på samme måte som retten til å gjøre andre lønnsfradrag. Arbeidsgivers mulighet for å foreta lønnstrekk er regulert i arbeidsmiljølovens § 14-15.

(8) (Utbetaling fra trygden)

Feriepenger fra trygden etter § 10 nr. 4 annet ledd utbetales uten hensyn til reglene foran i annen halvdel av mai måned året etter opptjeningsåret, jf. folketryktdloven § 22-10 femte ledd.

(9) (Fravikelighet)

Reglene i nr. 1 – 5 kan fravikes ved tariffavtale.

Deltas kommentarer:

Det er kun bestemmelsene i § 11 nr. 1-5 som kan fravikes ved tariffavtale.



Kap. IV: Forskjellige bestemmelser

§ 12. VIRKSOMHETEN SKIFTER EIER

Skifter virksomheten innehaver (eier eller leier), trer den nye innehaver inn i den tidligere innehavers plikt til å gi feriefritid og betale feriepengene etter loven her. Krav på feriepenge som er opptjent hos den tidligere innehaver, kan fortsatt gjøres gjeldende overfor denne.

Deltas kommentarer:

Arbeidstaker kan velge mellom å rette kravet om feriepenge til den nye eller tidligere eier av virksomheten.

§ 13. VEILEDNING

Arbeidstilsynet gir veiledning om loven her.

§ 14. ERSTATNING

Dersom arbeidsgiver eller noen som handler på dennes vegne forsettlig eller uaktsomt unnlater å sørge for at arbeidstaker gis feriefritid og feriepenge i samsvar med reglene i loven her, plikter arbeidsgiver å betale erstatning.

Erstatningen skal omfatte det økonomiske tap og en rimelig erstatning for velferdstap. Ansvar kan lempes dersom det på grunn av skadens omfang eller andre omstendigheter er rimelig at arbeidstaker helt eller delvis bærer skaden selv.

Deltas kommentarer:

Her siktes det særlig til velferdstap arbeidstakeren lider i tilfeller hvor ferieplaner må avlyses som følge av arbeidsgivers mislighold. Det samme gjelder hvis arbeidstakeren nektes årlig feriefritid eller tilfeller hvor ferien pålegges avvirket i strid med bestemmelsene i §§ 6-9, jf. også Deltas kommentarer under § 6 nr. 3.

§ 15. ADGANG FOR KONGEN TIL Å FASTSETTE LENGRE FERIE

Kongen kan bestemme at det skal innføres rett til feriefritid i inntil 5 virkedager ut over feriefritiden etter § 5. Den enkelte utvidelse må være forsvarlig ut fra en vurdering av landets totale økonomiske stilling. Den alminnelige prosentsetning for feriepenge skal være 10,6 når beslutning om 26 virkedager feriefritid er tatt, og etter beslutninger om feriefritid i 27, 28, 29 og 30 virkedager, henholdsvis 11,0, 11,4, 11,8 og 12,3.

§ 16. IKRAFTTREDEN

Loven her trer i kraft 1. januar 1990.

Overgangsreglene i § 17 trer likevel i kraft 1. mai 1988.

§ 17. OVERGANGSREGLER**(4) (Gyldigheten av tidligere vedtak)**

Vedtak fattet i medhold av den gamle lov § 1 tredje ledd skal gjelde i forhold til den nye lov inntil departementet bestemmer noe annet.



Del 2. Avtalefestet ferie

Eks.: Overenskomst A i Spekter, kap. VI, pkt. 2 og Hovedtariffavtalen i KS, kap. 1, § 7.4

Første ledd: Arbeidstaker har rett til fem virkedager (jf. ferieloven § 5 nr. 4) fri hvert kalenderår. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke. Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

Deltas kommentarer:

Bestemmelsen praktiseres på samme måte som ferielovens bestemmelser i § 5 pkt. 1. I de 5 virkedagene som er omtalt her inngår også lørdag som avtalefestet ferie. Ved å legge den tidligere "Gro-dagen" til de avtalefestede feriedagene oppnår arbeidstakerne en ukes ferie. Deler arbeidstakeren denne ferieuken gir dette følgende:

- Eks. 1: En arbeidstaker som arbeider i 100 % stilling og normalt har 5-dagers uke kan ta den femte ferieuken som 5 separate arbeidsdager. Har arbeidstakeren normalt 6 dagers uke, gjelder 6 separate arbeidsdager som feriedager.*
- Eks. 2: En arbeidstaker som arbeider deltid har rett på samme antall dager fri som vedkommende normalt arbeider i løpet av en uke. Ferieloven gir kun hele dager feriefritid. Avtalefestet ferie praktiseres på samme måte.*

Andre ledd: Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12,0 % (14,3 % for arbeidstakere over 60 år).

Deltas kommentarer:

Se Deltas kommentarer til ferielovens § 10.

Tredje ledd: Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviking, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Deltas kommentarer:

Når det gjelder fastsettelse av avtalefestet ferie gjelder de samme reglene som i ferielovens § 6 nr. 1. Når det gjelder underretning av den avtalefestede ferien gjelder ferielovens § 6 pkt. 2 tilsvarende. Se også Deltas kommentarer til disse.

Arbeidsgiver bør så langt det er mulig etterkomme arbeidstakernes ferieønsker både når det gjelder lovfestet ferie og den avtalefestede ferien.

Fjerde ledd: Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger. Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

Deltas kommentarer:

Bestemmelsen praktiseres på samme måte som ferielovens § 5 nr. 5. Det vises for øvrig til Deltas kommentarer til ferielovens § 5 nr. 5.

Femte ledd: Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås.

De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jule- og nyttårshelgen.

Deltas kommentarer:

Bestemmelsen praktiseres på samme måte som ferielovens § 7 nr. 2. Det vises for øvrig til Deltas kommentarer til ferielovens § 7 nr. 2.

Sjette ledd: Ved skriftlig avtale med den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

Deltas kommentarer:

Bestemmelsen praktiseres på samme måte som ferielovens § 7 nr. 3. Bestemmelsen betyr at arbeidstaker ved skriftlig avtale med arbeidsgiver kan overføre 5 virkedager ferie. Disse dagene kan avtales overført ut over de 12 dagene som er omtalt i ferielovens § 7 nr. 3. Det vises for øvrig til Deltas kommentarer til ferielovens § 7 pkt. 3.

Syvende ledd: For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at det etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Deltas kommentarer:

Partene i kommunesektoren og innenfor andre tariffområder hvor det arbeides turnus, er uenige om tolkningen av skiftarbeidere kontra turnusarbeidere.

Del 3. Alternativer til sammenhengende feriefritid

Ved å se ferielovens bestemmelser og bestemmelsene om avtalefestet ferie under ett, har arbeidstakeren krav på følgende feriefritid sammenhengende:

Alt. 1:

- 18 dager hovedferie i tidsrommet 1. juni- 30. september.
- 6 dager sammenhengende (ferieloven).
- 6 dager sammenhengende, inklusive lørdag. (1 dag ferie (fra ferieloven- tidligere omtalt som Gro-dagen) lagt sammen med den avtalefestede ferien).

Alt. 2:

- 18 dager hovedferie i tidsrommet 1. juni- 30. september.
- 7 dager sammenhengende (restferie etter ferieloven).
- 5 dager sammenhengende (avtalefestet ferie inklusive lørdag).
- Alternativt kan 4 dager (når lørdagen holdes utenom) tas som enkeltdager for arbeidstakere i 100 % stilling. For deltidsstillinger jf. ferielovens § 5 nr. 1.

Lørdager regnes også som feriedager.

I forbindelse med avviklingen av den femte ferieuken gjør Delta oppmerksom på arbeidstakernes rett til å kreve at denne delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret på lik linje med restferien på 7 dager, jf. ferielovens § 7 nr. 2.

Delta jobber for

- **DIN LØNN**
For at du skal få lønn som fortjent.
- **DITT YRKE**
For at du skal få utvikle deg og ha mulighet til å ta vare på dine yrkesfaglige interesser.
- **DIN TRYGGHET**
Vi passer på at dine ønsker og behov blir ivartatt, og jobber for trygge arbeidsplasser og et godt arbeidsmiljø.
- **DINE FORDELER**
Vi sikrer deg gode avtaler og rabatter som medlem i Delta og YS. Det er mye penger å spare!



AKTIVITETSKALENDEREN

Sjekk Delta sin aktivitetskalender og se hvilke kurs og arrangementer du kan delta på som Delta-medlem.



MEDLEMSFORDELENE

Se medlemsfordelene og rabattavtalene som sikrer Delta-medlemmer gode tilbud på forsikringer, banktjenester, reiser og fritidstilbud.



FORDELSKALKULATOREN

Prøv fordelskalkulatoren og se hva du kan spare som Delta-medlem – mange sparer inn hele medlemskontingenten!



En arbeidstaker-
organisasjon i YS



HOVEDKONTOR

Adresse: Lakkegata 23,
Pb. 9202 Grønland, 0134 Oslo
Tlf: 02125

KONTAKT DELTA DIREKTE SVARENE DU TRENGER NÅR DET PASSER DEG

Åpent alle hverdager fra 08:00-20:00 på
telefon, chat og e-post direkte@delta.no

delta DIREKTE
02125

DELTA REGIONKONTORER

REGION NORD

Finnmark, Troms,
Nordland og Svalbard
Regionkontor i Tromsø
post-tromso@delta.no

Avdeling Bodø
post-bodo@delta.no

REGION MIDT

Trøndelag, Møre og
Romsdal
Regionkontor i Trondheim
Avdeling Ålesund
post-trondheim@delta.no

REGION VEST

Vestland
Regionkontor i Bergen
post-bergen@delta.no

REGION SØR-VEST

Agder og Rogaland
Regionkontor i Kristiansand
Avdeling Stavanger
post-kristiansand@delta.no

REGION SØR-ØST

Akershus, Buskerud, Oslo, Vestfold,
Telemark og Østfold
post-sorost@delta.no

REGION INNLANDET

Innlandet
Regionkontor i Lillehammer
post-lillehammer@delta.no



Finn mer informasjon
om regionskontorene
på delta.no. Scann QR-
koden og kom
direkte til siden.



Bli Delta-medlem
i dag.



Følg oss @deltaiys

