



III KARNOV GROUP

Lov om ferie [ferieloven]

Dato	LOV-1988-04-29-21
Departement	Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Sist endret	LOV-2023-03-17-3 fra 01.01.2024
Ikrafttredelse	01.01.1990, 01.01.1989, 01.05.1988
Rettsområde	Arbeidsrett ► Arbeidsforhold. Sysselsetting
Rettet	22.04.2022 (tegnsetting i lister tilpasset universell utforming)
Korttittel	Ferieloven – feriel

Innholdsfortegnelse

Lov om ferie [ferieloven]	1
Innholdsfortegnelse	2
Kap I. Alminnelige bestemmelser.	8
Kap II. Feriefritiden.	21
Kap III. Feriepenger	43
Kap IV. Forskjellige bestemmelser.	60

Karnov lovkommentarer: Lov om ferie [ferieloven]

Stjernernote

Forfatter: [Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 26.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Lovkommentarforfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), [Jan L. Backer](#), [Kjersti Borgen](#), [Karoline Moen Brunstad](#), [Kamilla Kleppenes](#), [Simen Lium](#), Ine Osland og [Ingrid Weltzien](#)

1. Innledning

Loven hører under Arbeids- og sosialdepartementet (ASD).

Lov [29. april 1988 nr. 21](#) om ferie (*ferieloven* eller *feriel.*) trådte i kraft fra 1. januar 1990. Loven skal sikre at arbeidstaker gis ferie. Sammen med lov [17. juni 2005 nr. 62](#) om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (*arbeidsmiljøloven*) utgjør ferieloven de viktigste elementene i den lovgivning som skal verne arbeidstakere.

2. Historisk bakgrunn

I privat sektor hadde etter hvert de fleste rett til ferie som var etablert gjennom tariffavtaler og praksis. Offentlige tjenestemenn hadde lovbasert ferie fra 1918. [Arbeidervernloven av 1936](#) gav rett til ni dagers ferie for dem i privat sektor, men mange hadde da i praksis lignende ordninger.

I 1947 kom den første ferieloven. Den gav rett til tre ukers ferie, hvorav to uker skulle avholdes om sommeren. Systemet var at de med fast lønn fikk lønn under ferien. Andre fikk feriepenger med 6,5 prosent av opptjent lønn.

I 1964 ble ferien øket fra tre til fire uker. I 1981 ble den vedtatt øket fra 24 virkedager (i realiteten fire uker) til 30 virkedager (fem uker). I første omgang ble det iverksatt kun en dag utover fire uker, noe som fortsatt er situasjonen i dag. Imidlertid ble etter hvert fem uker ferie tariffestet. Det er i dag praksis med fem ukers ferie også utenom tariffavtaler.

3. Ferielovens system: Rett til ferie og rett til feriepenger

Ferieloven bygger på et system hvor man skiller mellom rett til feriefravær og rett til betaling under ferie. Man har – innenfor visse rammer – et ubetinget krav på å avvikle ferie, altså man har rett på feriefritid. Imidlertid er betaling under ferie (feriepenger) betinget av at man har opptjent feriepenger i en viss periode.

I motsetning til den tidligere loven hvor fast ansatte fikk vanlig lønn under ferie, ble ordningen etter ferieloven at alle får feriepenger. Feriepengene utgjør 10,2 prosent av opptjent lønn.

Et annet trekk ved lovens system er at de to aspektene – opptjening og feriefritid – også er tidsmessig adskilte: Feriepenger opptjenes gjennom året forut for det kalenderåret ferien avvikles.

Et viktig prinsipp ved ferieloven er at arbeidsgiver er pålagt en plikt til å sørge for at den ansatte får ferie. I så måte kan det sies at den ansatte forutsetningsvis plikter å ta ferie. Det er et unntak fra dette idet den ansatte ikke plikter å ta ut ferie i den grad den ansatte ikke har opptjent feriepenger.

I prinsippet fastsetter arbeidsgiver ferien. Imidlertid er dette undergitt begrensninger med hensyn til hvilke perioder ferien kan legges til, bestemmelser om minste varselfrist o.l.

Ferieloven gir også arbeidstaker et krav på en sammenhengende ferieperiode – hovedferien – på minst tre uker i perioden 1. juni til 30. september i ferieåret. Ferie kan overføres til det neste året, men dette er det begrensninger i.

Ferieloven bygger på et såkalt virkedagsprinsipp, et prinsipp som kan skape noe uklarhet. I dette prinsippet ligger at alle hverdager (det vil si dager som ikke er søndager eller helligdager) er virkedager. Dermed inkluderes lørdager. Imidlertid er fri på lørdager hovedregelen i dag. Således omfatter feriefritiden etter loven dager som den ansatte uansett har fri. Dette ble grundig vurdert ved vedtagelsen av loven, men virkedagsprinsippet ble beholdt.

I og med vedtagelsen av ferieloven ble alle – også statsansatte, innehavere av bistillinger og korttidsansatte – omfattet av ferieloven. Et utslag av dette er at det må betales feriepenge i alle arbeidsforhold, uavhengig av omfang og varighet.

4. Ferieloven som privatrettslig regulering

Ferieloven er en privatrettslig regulering av forholdet mellom partene i ansettelsesforholdet. Det er opp til den enkelte å håndheve sine rettigheter etter loven. Arbeidstilsynet skal informere om loven. I praksis medfører dette at uenighet knyttet til feriespørsmål må avgjøres av domstolene. Det ble vurdert å opprette et eget organ for slike tvister, men det er ikke gjort.

Arbeidstilsynet skal ikke føre tilsyn med at loven etterleves, og kan ikke gi pålegg. Dette avviker fra arbeidsmiljøloven. For eksempel skal Arbeidstilsynet føre tilsyn med og kan gi pålegg ved avvik knyttet til arbeidstid, for eksempel brudd på overtidsreglene i [kapittel 10](#) i arbeidsmiljøloven. Dette er regler som skal sikre hvile og fritid, og som således er beslektet med ferieloven.

Overtredelse av loven er ikke straffbart. Likevel må man merke seg at arbeidsmiljølovens bestemmelser om utbetaling av lønn og feriepenge i [kapittel 14](#) er straffesanksjonerte. Ved lov [11. juni 2021 nr. 59](#) fikk straffeloven bestemmelser i §§ [395](#) og [396](#) om lønnstyveri, som også omfatter mislighold av plikt til å betale feriepenge. Bestemmelsen trådte i kraft 1. januar 2022. Utover dette vil brudd på ferieloven kun medføre erstatningsansvar.

5. Ufravikelighet

Ferieloven etablerer minimumsrettigheter. Således kan det avtales bedre rettigheter enn det som følger av loven. Tariffavtaler og praksis som gir rett til fem ukers ferie, er et eksempel på dette.

Ferielovens system bygger på at den kan fravikes til arbeidstakers ulempe der hvor det er angitt i loven og på den måte som loven foreskriver. I flere tilfeller kreves tariffavtale. Et stykke på vei kan loven også fravikes i konkrete, oppståtte situasjoner, i motsetning til forhåndsavtaler. For eksempel er det antatt at når oppsigelse er gitt, kan det inngås avtaler om avvikling av ferie utover det som følger av loven

6. Internasjonal bakgrunn

I 1970 ble ILO-konvensjonen om rett til årlig ferie med lønn ([C-132 Holidays with Pay Convention](#)) vedtatt. Den ble senere ratifisert av Norge. Da ferieloven ble vedtatt, ble det lagt til grunn at loven oppfylte kravene i denne konvensjonen.

Arbeidstidsdirektivet (rådsdirektiv [2003/88/EF](#)), som er inntatt i [EØS-avtalen](#), forplikter Norge til å etablere de minsterettigheter som følger av dette. Når det gjelder ferie, er kjernen i direktivet at alle skal sikres minimum fire ukers betalt ferie hvert år. For øvrig er det opp til det enkelte land hvordan de etablerte minimumsrettigheter sikres i praksis, for eksempel hvordan de utbetales. Siden ferieloven også tjener til å oppfylle forpliktelsen etter [EØS-avtalen](#), vil både direktivet, EU-domstolens og EFTA-domstolens praksis knyttet til direktivet gi viktige bidrag til tolkningen av ferielovens bestemmelser.

Ferieloven er noen ganger endret som følge av rettspraksis knyttet til arbeidstidsdirektivet. I forbindelse med en gjennomgang av loven i 2008 ble loven endret slik at ikke avviklet ferie ikke lenger kunne kompenseres økonomisk, men som hovedregel måtte tas ut.

I forbindelse med den nevnte gjennomgangen vurderte departementet om det norske systemet med krav til forutgående opptjening av feriepenger er i samsvar med arbeidstidsdirektivet og rettspraksis knyttet til det. Et utslag av dette systemet er at arbeidstakere som ikke har et arbeidsforhold bak seg, for eksempel nyutdannede, må avholde ferie uten feriepenger det første året. Departementets vurdering har vært at dette ikke er i strid med direktivet. Flere er kritiske til dette standpunktet og mener loven på dette punktet ikke oppfyller arbeidstidsdirektivets krav om fire ukers årlig betalt ferie, se blant annet Lars Holo, Ferieloven, [kommentarene til ferieloven § 1](#), Norsk Lovkommentar, Gyldendal Rettsdata, (lest 26. februar 2024), og Ragnhild J. Nakling og Julie Piil Lorentzen, [Ferieloven. Lovkommentar](#), Juridika, punkt 2.9 (lest 24. februar 2024).

7. Lovens oppbygning

Ferieloven er inndelt i fire kapitler. I [kapittel I](#) er inntatt en formålsbestemmelse og regler om lovens ufravikelighet. [Kapittel II](#) har bestemmelser om feriefritiden og hvordan denne fastsettes. [Kapittel III](#) har bestemmelser om beregning og utbetaling av feriepenger. [Kapittel IV](#) har forskjellige bestemmelser om eierskifte og erstatning ved brudd på loven.

8. Bestemmelser om ferie i andre lover

Det er andre lover som har bestemmelser som gjelder ferie. Her kan nevnes folketrygdlovens bestemmelser om feriepenger. Et av formålene med ferieloven var at alle arbeidstakere skulle omfattes av loven. Tidligere var det en lov om ferie for fiskere, jf. lov [16. juni 1972 nr. 43](#). Ferie for sjøfolk reguleres også av ferieloven, men det er gitt en egen forskrift om dette, jf. forskrift [22. desember 1989 nr. 1285](#) om ferie for arbeidstakere på skip.

9. Oversikt over forarbeider til loven

NOU

[NOU 1982: 12](#) *Lov om ferie*

Prop.

[Ot.prp. nr. 38 \(1987–88\)](#) *Om overgangsregler mv i lov om ferie*

[Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\)](#) *Om lov om ferie*

Innst.

[Innst. O. nr. 46 \(1987–88\)](#) *Innstilling fra kommunal- og miljøvernkomiteen om lov om ferie*

10. Løpende endringer i loven siden 1988

Ikraftttredelse av hele ferieloven skjedde først i 1990.

Lov [17. mars 2023 nr. 3](#) om endringer i arbeidsmiljøloven mv. (arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvar i konsern)

Endringer i ferieloven: [§ 2](#) første ledd

Lov [20. desember 2018 nr. 98](#) om endringer i folketrygdloven, sosialtjenesteloven og enkelte andre lover

Endringer i ferieloven: [§ 9](#) nr. 3 (3), [§ 10](#) nr. 1 (3), [§ 10](#) nr. 5 (1), [§ 11](#) nr. 5 (2), [§ 11](#) nr. 6

Lov [2. juni 2017 nr. 35](#) om oppheving av lov om ferie for fiskere og endringer i ferieloven

Endringer i ferieloven: [§ 2](#) nr. 5 og nr. 6

Lov [20. juni 2014 nr. 25](#) om endringer i ferieloven mv.

Endringer i ferieloven: [§ 7](#) nr. 3, [§ 9](#) nr. 1 (2) og (3), [§ 9](#) nr. 3 (3), [§ 10](#) nr. 5 (1), [§ 11](#) nr. 2 (2)

Lov av [22. juni 2012 nr. 43](#) om arbeidsgivers innrapportering av ansettelses- og inntektsforhold m.m. (a-opplysningsloven)

Endringer i ferieloven: [§ 10](#) nr. 1 (3)

Lov [22. juni 2012 nr. 33](#) om endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven mv. (likebehandling ved utleie av arbeidstakere mv.)

Endringer i ferieloven: [§ 11](#) nr. 6

Lov [19. juni 2009 nr. 42](#) om endringer i allmenngjøringsloven m.m. (solidaransvar mv.)

Endringer i ferieloven: [§ 11](#) nr. 6

Lov [5. desember 2008 nr. 82](#) om endringer i ferieloven, arbeidsmiljøloven og arbeidsmarkedsloven

Endringer i ferieloven: [§ 2](#) nr. 2, [§ 5](#) nr. 1, 2, 4, 5 og 6, [§ 7](#) nr. 1, 3 og 4, [§ 9](#) nr. 2, [§ 10](#) nr. 4, [§ 11](#) nr. 2

Lov [21. april 2006 nr. 10](#) om endringer i folketrygdloven og enkelte andre lover (endringer i regelverket for ytelser ved svangerskap, fødsel og adopsjon)

Endringer i ferieloven: [§ 10](#) nr. 4

Lov [17. juni 2005 nr. 62](#) om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Endringer i ferieloven: [§ 2](#) nr. 6, [§ 9](#) nr. 2, [§ 11](#) nr. 6

Lov [17. desember 2004 nr. 85](#) om endringer i folketrygdlova og i enkelte andre lover.

Endringer i ferieloven: [§ 10](#) nr. 4

Lov [20. juni 2003 nr. 45](#) om retting av feil m.m. i lovverket

Endringer i ferieloven: [§ 10](#) nr. 4

Lov [18. desember 1998 nr. 86](#) om endringer i lov av 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven) og i enkelte andre lover

Endringer i ferieloven: [§ 10](#) nr. 4

Lov [18. juni 1998 nr. 38](#) om endringer i lov av 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov av 27. juni 1947 nr. 9 om tiltak til å fremme sysselsetting, lov av 16. desember 1966 nr. 9 om anke til Trygderetten og lov av 29. april 1988 nr. 21 om ferie

Endringer i ferieloven: [§ 10](#) nr. 4

Lov [19. desember 1997 nr. 99](#) om endringer i lov av 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven) og i enkelte andre lover

Endringer i ferieloven: [§ 10](#) nr. 4

Lov [28. februar 1997 nr. 19](#) om folketrygd (folketrygdloven).

Endringer i ferieloven: [§ 7](#) nr. 1, [§ 9](#) nr. 2, [§ 10](#) nr. 3, 4 og nr. 5, [§ 11](#) nr. 7 (i dag nr. 8)

Lov [17. januar 1997 nr. 12](#) om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. og i lov av 29. april 1988 nr. 21 om ferie

Endringer i ferieloven: [§ 9](#) nr. 2

Lov [9. desember 1994 nr. 65](#) om endringer i lov av 17. juni 1966 nr. 12 om folketrygd og i visse andre lover

Endringer i ferieloven: [§ 10](#) nr. 4

Lov [11. juni 1993 nr. 71](#) om endringer i lov av 17. juni 1966 nr. 12 om folketrygd, lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. og i visse andre lover

Endringer i ferieloven: [§ 9](#) nr. 2

Lov [22. januar 1993 nr. 25](#) om endringer i lov av 17. juni 1966 nr. 12 om folketrygd og i visse andre lover

Endringer i ferieloven: [§ 7](#) nr. 1, [§ 9](#) nr. 2

Lov [29. april 1988 nr. 21](#) om ferie

11. Litteratur om ferieloven

Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland (red.), [Arbeidsmiljøloven; Kommentarer og praksis](#), Gyldendal, 2020

Ragnhild J. Nakling og Julie Piil Lorentzen, [Ferie-loven. Lovkommentar](#), Juridika, à jour per 1. september 2020

Nils H. Storeng, Tom H. Beck, Arve Due Lund, Kari Bergeius Andersen, Terje G. Andersen, Thomas B. Svendsen, [Arbeidslivets spilleregler](#), 5. utg, Universitetsforlaget, 2020 – særlig [kapittel 10](#)

Jan Fougner, [Norsk arbeidsrett – Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern](#), Universitetsforlaget, 2019

Gerd Engelsrud, [Styring og vern; Arbeidsrett i offentlig sektor](#), Cappelen Damm, 2017 – særlig [kapittel IX](#)

Alexander Næss Skjønberg, Eirik Hognestad, Marianne Jenum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utg., Gyldendal, 2017 – særlig kapittel 13

Lars Holo, [Ferie-loven med kommentarer](#), Gyldendal, 2006

Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsrett*, 4. utg., Arbeidsrett.no, 2006 – punkt 4.16

Lars Holo, [Ferie-loven](#), Norsk Lovkommentar, Gyldendal Rettsdata (sist hovedrevidert 14. november 2022)

Lars Holo, [Lov om ferie for fiskere](#), Norsk Lovkommentar, Gyldendal Rettsdata (sist hovedrevidert 17. juli 2018)

Jf. tidligere [lover 19 juni 1936 nr. 8 § 23](#), [14 nov 1947 nr. 3](#).

Kap I. Alminnelige bestemmelser.

§ 1. Lovens formål

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

Karnov lovkommentarer: § 1

Karnov Lovkommentar 1 til § 1

Forfattere:

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

Versjon: 26.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Ferielovutvalget, som forberedte ferieloven, mente det var behov for sterkere å understreke at det er lovens formål at arbeidstakeren virkelig tar ferie i stedet for at hun eller han blir i arbeid i bedriften eller tar annet lønnet arbeid i ferien. Departementet mente en formålsbestemmelse kunne være nyttig i den praktiske tolkningen av reglene. For øvrig mente departementet at en slik bestemmelse ville gi legitimitet til regler, for eksempel knyttet til ferieavvikling, som kunne oppfattes som firkantede og urimelige for arbeidsgiver.

Formålsparagrafen reflekterer lovens grunnleggende prinsipper. For det første markerer bestemmelsen at arbeidstaker har krav på et feriefravær hvert år. For det andre markerer formålsbestemmelsen at det er tale om et fravær hvor bortfall av lønn skal kompenseres økonomisk.

Det er flere eksempler på at formålsbetraktninger er trukket frem sin relevant moment ved tolkningen av loven, se dommene i [Rt-1995-1625](#) og [Rt-1995-1636](#), som gjaldt en virksomhetsoverdragelse.

§ 2. Hvem loven omfatter

(1) (Arbeidstaker)

Enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen (arbeidstaker), har rett til ferie etter denne lov.

(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 feriepengene.

(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](#).

0 Endret ved [lover 17 juni 2005 nr. 62](#) (ikr. 1 jan 2006 iflg. [res. 17 juni 2005 nr. 609](#)), [5 des 2008 nr. 82](#) (ikr. 1 jan 2009 iflg. [res. 5 des 2008 nr. 1284](#)), [2 juni 2017 nr. 35](#) (ikr. 1 juli 2017 iflg. [res. 2 juni 2017 nr. 694](#)), [17 mars 2023 nr. 3](#) (i kraft 1 jan 2024 iflg. [res. 17 mars 2023 nr. 341](#)).

Karnov lovkommentarer: § 2

Karnov Lovkommentar 1 til § 2

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 27.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

1 Innledende om bestemmelsen

Bestemmelsen er, med enkelte endringer, en videreføring av [§ 1](#) i ferieloven av 1947. Bestemmelsen ble endret 1. januar 2024, i forbindelse med en tilsvarende endring av arbeidstakerbegrepet i lov [17. juni 2005 nr. 62](#) om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven) [§ 1-8](#).

Arbeidstakerbegrepet i ferieloven skal forstås på samme måte som arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep.

Bestemmelsen regulerer hvem som er berettiget til ferierettighetene som følger av loven, og det skilles ikke mellom ansatte i privat og offentlig sektor.

Hva gjelder ferierettigheter for fiskere, ble dette tidligere regulert av en egen lov (lov [16. juni 1972 nr. 43](#) om ferie for fiskere). Denne ble imidlertid opphevet i 2017, og fiskere faller nå innenfor ferielovens bestemmelser.

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [NOU 1982: 12](#), [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\)](#), [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#), [NOU 2004: 5](#) og [Prop. 14 L \(2022–2023\)](#).

Ferieloven tjener til å oppfylle Norges forpliktelser etter arbeidstidsdirektivet (direktiv [2003/88/EF](#)). Direktivet og EU-domstolens avgjørelser knyttet til tolkningen av ferieloven kan derfor gi viktige tolkningsbidrag.

Karnov Lovkommentar 2 til § 2 nr. 1

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 27.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

1. Forholdet til annen lovgivning

Arbeidstakerbegrepet legaldefineres i de ulike arbeidsrettslige lovene. Ordlyden i ferieloven er i det vesentlige likelydende med definisjonen som fremgår av lov [17. juni 2005 nr. 62](#) om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven). Rettskilder som knytter seg til arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep, vil derfor være relevant for tolkningen av arbeidstakerbegrepet i ferieloven, hvilket også er lagt til grunn i [NOU 2004: 5 s. 154](#). Dette er også presisert i [Prop. 14 L \(2022–2023\) punkt 5.1.4](#) i forbindelse med endringen av arbeidstakerbegrepet i ferieloven [§ 2](#) og arbeidsmiljøloven [§ 1-8](#) fra 1. januar 2024.

At arbeidstakerbegrepet i henholdsvis ferieloven og arbeidsmiljøloven i stor grad består av de samme elementer, illustreres av Høyesterett i [Rt-1984-1044](#). Saken gjaldt krav om feriepenger og lønn i oppsigelsestiden, og det var derfor avgjørende hvorvidt selgeren var arbeidstaker etter henholdsvis ferieloven og arbeidsmiljøloven. Høyesterett uttalte følgende på [side 1048](#) i dommen:

«Jeg vurderer spørsmålet under ett for de to krav, idet begrepet arbeidstaker i de to lover i det vesentlige må antas å ha samme innhold.»

Høyesterett synes med dette å legge til grunn at arbeidstakerbegrepet i ferieloven og arbeidsmiljøloven i stor grad vil være sammenfallende. Dette ble også lagt til grunn i [Rt-2013-354 avsnitt 38](#).

Det er imidlertid grunn til å påpeke at ferieloven ikke stiller krav om at arbeidstakere må være underlagt arbeidsgiver som driver virksomhet i lovens forstand, slik arbeidsmiljøloven [§ 1-2](#) første ledd gjør. Foruten dette vil arbeidstakerbegrepet i ferieloven og arbeidsmiljøloven være sammenfallende, jf. også lagmannsrettens uttalelser i [LF-2019-583](#). Saken ble anket til Høyesterett, men nektet fremmet (utdypes nedenfor). Den gjennomgående begrunnelsen for en samsvarende tolkning er at lovene i stor grad hviler på de samme vernehensyn, herunder å sikre rettigheter for individuelle arbeidstakere.

2. Arbeidstakerbegrepet

2.1 Innledende om arbeidstakerbegrepet

Grunnvilkåret for at ferielovens rettigheter skal kunne påberopes, er at vedkommende faller inn under definisjonen av «arbeidstaker». Ferieloven gjennomfører forpliktelsene etter arbeidstidsdirektivet (direktiv [2003/88/EF](#)), som også benytter begrepet «arbeidstaker». Som følge av dette må arbeidstakerbegrepet fastlegges under hensyntaken til innholdet i det EU- og EØS-rettslige arbeidstakerbegrepet. EU-domstolen har i flere avgjørelser understreket at begrepet «arbeidstaker» ikke har et entydig innhold, men avhenger av hvilket rettsområde det er tale om, jf. eksempelvis [C-85/96 Martinez Sala](#) avsnitt 31. Det understrekes imidlertid at det ikke er åpenbart at forholdet til EØS-retten medfører betydelige endringer i arbeidstakerbegrepet.

Ferieloven definerer en arbeidstaker som «enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen». En rekke grupper faller derfor utenfor lovens virkeområde, herunder eksempelvis selvstendige oppdragstakere. Selvstendige oppdragstakere kjennetegnes ved at det blir inngått en tidsbestemt avtale for å løse et *konkret* oppdrag. Hvorvidt vedkommende anses som arbeidstaker eller selvstendig oppdragstaker, vil følgelig være av stor betydning.

Uttalelsene i arbeidsmiljølovens forarbeider, [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 73](#), bidrar til å klargjøre ordlyden i arbeidsmiljøloven [§ 1-8](#) og dermed også ferielovens ordlyd. I forarbeidene legges det til grunn at en person skal regnes som arbeidstaker i lovens forstand hvis tilknytningen til arbeidsgiver reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold. Dette beror på en konkret helhetsvurdering hvor samtlige omstendigheter i avtaleforholdet vil være av betydning. Forarbeidene lister deretter opp syv sentrale momenter som kan tale for at det foreligger et arbeidstakerforhold. I kortform disse: personlig arbeidskraft, ledelse og kontroll, arbeidsutstyr, arbeidsgiver bærer risiko for resultatet, vederlagsform for arbeidstaker, stabilt tilknytningsforhold og arbeid for én oppdragsgiver. Momentene illustrerer at et særtrekk ved arbeidsforhold er at arbeidstaker står i et underordningsforhold til sin arbeidsgiver.

Det nevnes at momentene har sitt opphav i forarbeidene til den tidligere ferieloven, [Ot.prp. nr. 104 \(1947\) s. 21](#), og at momentene i senere tid har blitt tolket og utfyllt gjennom rettspraksis. Det er imidlertid ikke tale om absolutte vilkår, men en «rettesnor for vurderingen» for hvorvidt det foreligger et arbeidstakerforhold, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 73](#). Det må følgelig foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Forarbeidene understreker imidlertid eksplisitt at blant annet selvstendig næringsdrivende, konsulenter og oppdragstakere ikke vil regnes som arbeidstakere.

Høyesterett har avsagt en rekke dommer om arbeidstakerbegrepet og brukt momentlisten som følger av forarbeidene (utdypes nedenfor).

2.2 Selvstendig oppdragstaker

Ved grensdragningen mellom arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere blir det i [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 23](#) uttalt at «[f]elles for mange av de grupper som faller utenfor loven, er at de har stor frihet i forhold til sine oppdragsgivere til å disponere sin tid – enten som arbeidstid eller som fritid. Det er først og fremst det økonomiske aspekt i form av retten til feriepengen som er det sentrale for dem.» Begrunnelsen for at slike oppdragstakere ikke skal omfattes av loven, er blant annet hensynet til økonomiske rettferdighetsbetraktninger, ettersom «de aktuelle grupper som regel får vederlag for arbeid og tjenester fastsatt under hensyntagende til at de ikke har betalt ferie.»

Den største forskjellen ved en arbeidstaker og en selvstendig oppdragstaker er at arbeidstakeren stiller sin person til disposisjon og er underlagt arbeidsgivers styringsrett, mens en selvstendig oppdragstaker skal levere et produkt eller resultat – det være seg en tjenesteytelse eller en vare. Ettersom det er resultatet som er det interessante, og ikke den løpende utførelsen av arbeidet, vil ikke oppdragsgiveren ha en tilsvarende alminnelig styringsrett overfor oppdragstakeren. Arbeidsgiver vil følgelig ikke ha tilsvarende kontroll over en oppdragstaker, og det vil derfor være vanskelig å måle hvor stor tidsmessig belastning oppdragstaker er utsatt for, herunder hvilket behov for fritid som har «akkumulert» seg.

Høyesterett har i flere avgjørelser tatt stilling til grensen mellom arbeidstakere og oppdragstakere. I [Rt-2013-354](#) (Avlaster I) var spørsmålet om en avlaster for en familie med særlig tyngende omsorgsarbeid skulle anses som arbeidstaker, og dermed ha krav på feriepengen. Avlasteren foregikk i hjemmet til familien som mottok avlastning. Høyesterett påpekte at det avgjørende var om avlasteren reelt sett var en arbeidstaker eller ikke. Siden ferieloven er preceptorisk, kunne det ikke tillegges vekt at avtalen mellom kommunen og avlaster omtalte seg som oppdragskontrakt og sa uttrykkelig at avlasteren ikke hadde krav på feriepengen, jf. [avsnitt 37](#). Til tross for EØS-rettens sentrale betydning ved tolkningen av arbeidstakerbegrepet ble ikke EØS-regelverket trukket inn av verken Høyesterett eller prosessfullmektigene.

Høyesterett foretok deretter en vurdering av momentene fra forarbeidene og kom til at disse med tyngde talte for at det forelå et arbeidstakerforhold, jf. [avsnitt 57](#). Det forelå heller ikke andre forhold

som tilsa at avlasteren likevel ikke var å anse som arbeidstaker. Høyesterett konkluderte derfor enstemmig med at det forelå et arbeidstakerforhold, og at avlasteren derfor hadde rett på feriepenger.

Høyesterett har også skissert denne grensen i [HR-2016-1366-A](#) (Avlaster II). Spørsmålet var om en kvinne som arbeidet som avlaster og støttekontakt, kunne anses som arbeidstaker i kommunen etter arbeidsmiljøloven § 1-8. I motsetning til [Avlaster I](#) foregikk avlastningsarbeidet med utgangspunkt i avlasterens eget hjem. Høyesterett understrekte, med henvisning til [avsnitt 37](#) i [Avlaster I](#), at det ikke kan tillegges vekt at kontraktene selv omtaler seg som oppdragsavtaler. Høyesterett foretok deretter en helhetsvurdering av momentene fra forarbeidene og kom til at det forelå et arbeidstakerforhold. Momentet om at arbeidsgiver skal stille arbeidsrom, var ikke oppfylt, men dette kunne ikke lede til at vurderingen måtte bli en annen enn i [Avlaster I](#).

I forlengelsen av [Avlaster II-dommen](#) kan [HR-2019-1914-A](#) nevnes. Etter at Høyesterett konkluderte med at avlasteren var å regne som arbeidstaker og ikke oppdragstaker, ble det fremsatt krav om etterbetaling av lønn og feriepenger, samt etterinnmelding i tjenstepensjonsordning. Høyesterett kom til at kravet kunne gjøres gjeldende også for perioden før det ble satt frem, innen rammen av foreldelsesreglene.

I grensedragningen mellom arbeidstakere og oppdragstakere vil de reelle underliggende forhold være avgjørende. Arbeidstakerbegrep begrenser seg følgelig ikke til de tilfeller hvor avtalen mellom partene angir forholdet som et ansettelsesforhold.

Ønsket om å klargjøre skillet mellom arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere er bakgrunnen for at arbeidstakerbegrepet i ferieloven og arbeidsmiljøloven ble endret fra 1. januar 2024. Etter endringen lister den nye bestemmelsen i arbeidsmiljøloven opp hvilke momenter som skal vektlegges ved vurderingen. I tillegg har arbeidsmiljøloven innført en presumsjonsregel, hvor det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold «med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold».

2.3 Ulønnet arbeid

Foruten selvstendige oppdragstakere blir det også opplistet andre som faller utenfor arbeidstakerbegrepet i [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 21](#). Først og fremst er det tale om personer som ikke utfører betalt arbeid, herunder trygdede, skoleelever, studenter og hjemmeværende ektefeller mv. Tilsvarende kan gjelde for kontraktører og frilansarbeidere. Ofte oppleves den konkrete grensedragningen for disse som utfordrende i praksis. I likhet med vurderingen av oppdragstakere må det foretas en konkret helhetsvurdering.

2.4 Eiere/medeiere/ansatte med eierinnflytelse

Et nærliggende spørsmål er om en person med eierinteresser omfattes av arbeidstakerbegrepet. I [Ot.prp. nr. 104 \(1947\)](#) på [side 4](#) ble det uttalt at en arbeidstaker falt inn under loven dersom han står i et «avhengig arbeids- eller tjenesteforhold». For personer som har eierinnflytelse, vil den konkrete vurderingen derfor knytte seg til hvorvidt vedkommende står i et slikt arbeidsmessig avhengighetsforhold til arbeidsgiveren som innstillingen forutsetter.

Høyesterett har i [Rt-1986-1322](#) drøftet spørsmålet om arbeidstakerbegrepet i relasjon til innflytelse og eierskap. Aksjeselskapet anførte at det avgjørende måtte være at det forelå et reelt ansettelsesforhold som ikke skiller seg fra andre ansettelsesforhold i bedriften. Til tross for dette fikk ikke aksjeselskapet medhold i krav om refusjon fra det offentlige for en ekstra ferieuke for daglig leder etter han var fylt 60 år. Daglig leder eide 54, 8 prosent av aksjene, mens de øvrige aksjonærene, i alt 72 personer, hadde forholdsvis små aksjeposter. Vedtektene hadde ikke bestemmelser om stemmerettsbegrensninger, men det krevdes to tredjedels flertall for å endre vedtektene. Daglig leder var også medlem av styret som

hadde syv medlemmer. Den daglige lederen ble etter en konkret vurdering ikke ansett å være en arbeidstaker i lovens forstand ettersom vedkommende «i det alt vesentlige hadde styring over selskapet», jf. [s. 1324](#). Videre uttalte Høyesterett på samme side at «et arbeidsmessig avhengighetsforhold generelt må være en forutsetning for at en person skal gå inn under ferielovens bestemmelser og anses som arbeidstaker i lovens forstand.»

Høyesteretts uttalelser synes å innebære et krav om at eierforholdet må være vesentlig for at en person med eierinnflytelse skal falle utenfor arbeidstakerbegrepet. Vesentlighetsbegrepets terskel for oppfyllelse fremgår imidlertid ikke.

EU-domstolen har også lagt vekt på eierforholdet i blant annet sak [C-107/94](#). Saken gjaldt en direktør som eide 100 prosent av selskapet. Ettersom direktøren ikke var i et underordningsforhold, ble ikke vedkommende ansett å være arbeidstaker i lovens forstand. En annen relevant sak fra EU-domstolen er [C-229/14](#). EU-domstolen konkluderte med at en direktør som arbeider mot vederlag i bedriften under tilsyn av et annet selskapsorgan, og som kan fjernes fra sin posisjon mot sin vilje, står i et underordningsforhold til selskapet. Avgjørelsen illustrerer således at en direktør, særlig i et mindre eller mellomstort selskap, ikke nødvendigvis er i en annen situasjon enn selskapets ordinært ansatte når det gjelder behovet for å avbøte konsekvensene av oppsigelser, jf. avsnitt 46.

På bakgrunn av EU-domstolens avgjørelser kan det legges til grunn at en eneeier normalt ikke vil være i underordningsforhold, mens eierandeler i seg selv ikke hindrer at vedkommende anses som arbeidstaker i lovens forstand.

Videre har Fougner lagt til grunn at det avgjørende vil være hvorvidt det i realiteten foreligger et underordningsforhold mellom den arbeidende person og virksomheten, jf. [Norsk arbeidsrett – styring, samarbeid og arbeidstakervern](#), Universitetsforlaget, 2019 s. 673.

Rettspraksis og juridisk teori taler følgelig for at dersom eierinteressene er dominerende, herunder at det er liten grad av avhengighetsforhold, så vil ikke arbeidspersonen med eierinteresser være omfattet av arbeidstakerbegrepet. Det må imidlertid foretas en konkret helhetsvurdering i hvert enkelt tilfelle, hvor blant annet formålsbetraktninger kan tilsi at de som har behov for vern, skal vernes. En slik rettsforståelse er i tråd med EU-domstolens utlegning av arbeidstakerbegrepet, herunder at begrepet ikke har et entydig innhold, og det må foretas en konkret vurdering av hvorvidt vedkommende har behov for arbeidstakervern.

2.5 Frivillig tjeneste

I dom av 18. desember 2019, [LF-2019-583](#), vurderte Frostating lagmannsrett hvorvidt et frivillig befal i Heimevernets innsatsstyrke hadde rett til feriepenger. Lagmannsretten presiserte at det var uomtvistet at vederlaget et befal mottar som lønn ved avtjening av verneplikt, ikke gir krav på feriepenger, jf. [§ 10](#) femte ledd. Det springende punkt var om vedkommende hadde krav på feriepenger for frivillig tjeneste ut over den tjenesteplikt han hadde som vernepliktig.

I den konkrete vurderingen måtte det foretas en sontring mellom vernepliktige og personer som har inngått kontrakt om tjenesteplikt, og som derfor anses som «tjenestepliktige». Det ble vektlagt at selv om man gjennom kontrakten har påtatt seg å gjennomføre tjeneste på tilsvarende måte som vernepliktige, og langt på veg etter de samme reglene som disse, innebærer ikke dette at de kan anses som vernepliktig. Gjennom kontrakten har Forsvaret som oppdragsgiver en omfattende styringsrett, hvor den frivillige er underlagt de disiplinære reglene som gjelder for militært personell.

Det sentrale i vurderingen var at tjenesten sprang ut av et kontraktsgrunnlag, og herunder en frivillighet, i motsetning til tjeneste basert på en offentligrettslig lovpålagt plikt. Vederlag basert på

slik kontrakt måtte anses som «arbeidsvederlag» og ikke vederlag for utøvelse av en lovpålagt samfunnsplikt. På bakgrunn av denne sonderingen hadde befalet derfor krav på feriepenger.

Lagmannsretten understrekte også at «vår interne lovgivning, hva gjelder arbeidstakerbegrepet i både ferieloven og arbeidsmiljøloven, er i samsvar med Norges forpliktelser under [EØS-avtalen](#), herunder [rådsdirektiv 2003/88/EF artikkel 7.](#)»

Dommen ble anket til Høyesterett, jf. [HR-2020-678-U](#). Anken førte ikke frem, og ankeutvalget sluttet seg til at frivillig tjenestegjørende i Heimevernets innsatsstyrker har krav på feriepenger beregnet av lønn og innsatstillegg han oppbærer fra Forsvaret, jf. ferieloven [§ 2](#) første ledd.

Forsvarsdepartementet sendte [14. februar 2020](#) ut forslag til endringer i forsvarsloven (lov [12. august 2016 nr. 77](#)) og vernepliktsforskriften (forskrift [16. juni 2017 nr. 779](#)) på høring. I [høringsnotatet](#) s. 12 har departementet fremmet forslag om at de som frivillig påtar seg en tjenesteplikt som reservist, herunder tjenestepliktig personell som ikke er stadig tjenestegjørende i Forsvaret, skal vurderes likt som pliktige reservister basert på verneplikten når det gjelder arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven [§ 1-8](#) og ferieloven [§ 2](#). Godtgjøring i medhold av kontrakten skal følgelig ikke gi grunnlag for feriepenger eller opptjening av pensjonspoeng. Lovforslaget er pr. februar 2024 fortsatt under behandling.

Karnov Lovkommentar 3 til § 2 nr. 2

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 27.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen tilsvare ferieloven av 1947 [§ 15](#). Den regulerer ferie for arbeidstakere på skip og angir at Kongen kan gi forskrifter om særregler for ferieavviklingen til denne gruppen arbeidstakere. Likevel innebærer bestemmelsen en viss begrensning i forskriftshjemmelen, ved at enkelte bestemmelser i ferieloven ikke kan fravikes. Ferieloven vil derfor sikre at de grunnleggende ferierettighetene ivaretas, herunder regler om feriefritidens lengde og prosentatsene ved beregning av feriepenger, jf. [§ 5](#) nr. 1, 2, 3 og 4 første ledd og [§ 10](#) nr. 2 og 3.

Etter skipsarbeidsloven [§ 4-2](#) er utgangspunktet at utbetaling av feriepenger skjer i henhold til ferieloven. Det foreligger imidlertid en forskrift [22. desember 1989 nr. 1285](#) om ferie for arbeidstakere på skip, som ble fastsatt etter reglene i den nå opphevede sjømannsloven [30. mai 1975 nr. 18](#). Forskriften ble opprettholdt uendret etter opphevelsen av sjømannsloven og gir blant annet regler for tid og sted for ferie, utbetaling av feriepenger, ferieavvikling under fødsels- og omsorgspermisjon og opptjening av feriepenger under sykdom, fødsels- og omsorgspermisjon.

Hva gjelder skipsbegrepet, er ikke dette definert i loven. Begrepet «skip» skulle imidlertid forstås i samsvar med dagjeldende sjøfartslov [20. juli 1893 nr. 1 kapittel I](#), som i dag er avløst av lov [24. juni 1994 nr. 39](#) om sjøfarten (sjøloven). Departementet anså det ikke nødvendig å innarbeide en henvisning i lovteksten, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 132](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 2 nr. 3

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 27.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer adgangen til å fastsette forskrifter om lovens anvendelse på Svalbard og hjemler samtidig en adgang til å fravike reglene i loven.

Bestemmelsen er en videreføring av regelen i ferieloven av 1947 [§ 20](#) nr. 2.

Fra 1. januar 2022 har ferieloven hatt anvendelse på Svalbard, i henhold til forskrift [26. november 2021](#) om anvendelse av ferieloven på Svalbard.

I [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 28](#) er det uttalt at spørsmålet om ferieloven har anvendelse i de tilfeller et arbeidsforhold har tilknytning til flere land, må løses på bakgrunn av norsk retts alminnelige lovvalgsregler. Departementet har således ikke ansett det som nødvendig med en egen bestemmelse som regulerer dette spørsmålet i ferieloven.

Karnov Lovkommentar 5 til § 2 nr. 4

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 27.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer adgangen til å bestemme at loven eller enkelte av dens bestemmelser ikke skal gjelde for arbeidstakere som ved en «regulativ, tariffavtale eller på annen måte» er sikret ferierett som er minst like fordelaktig som lovens. Bestemmelsen er i all hovedsak en videreføring av ferieloven av 1947 [§ 1](#) tredje ledd.

Forutsetningen for unntaksadgangen er at den alternative ferieordningen «etter en helhetsvurdering er minst like fordelaktig som ordningen etter denne lov», jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 132](#). Tidligere var ikke ordet «helhetsvurdering» inntatt i loven, og det kunne virke som at ethvert punkt i den alternative ordningen måtte være like fordelaktig som lovens ordning. Vilåret ble derfor endret for å klargjøre at dersom en ordning på noen punkt er dårligere enn lovens krav, kan dette veies opp av andre sider som er mer fordelaktige, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 132](#). Det uttales imidlertid at unntaksadgangen i tvilstilfeller bør benyttes med forsiktighet.

Det er videre ingen krav om at partene er enige i at den alternative ordningen er like fordelaktig som loven. Likevel er det i forarbeidene til ferieloven påpekt at partenes syn på spørsmålet om en ordning er likeverdig med lovens, må tillegges betydelig vekt i vurderingen av om unntak bør gjøres, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 133](#).

Når ordene «på annen måte» er blitt tilføyet i lovteksten, har det sammenheng med at blant annet enkelte grupper av undervisningspersonale allerede var unntatt fra loven, uten at deres ferierett er hjemlet i regulativ eller tariffavtale. Ved vedtakelsen av ferieloven uttrykte Ferielovutvalget derfor at adgangen til å unnta enkelte grupper fra loven måtte opprettholdes, jf. [NOU 1982: 12 s. 42](#). Daværende Kommunal- og arbeidsdepartement sluttet seg også til Ferielovutvalgets forslag, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 27](#). Unntaksadgangen etter bestemmelsen er imidlertid ikke benyttet pr. februar 2024.

Karnov Lovkommentar 6 til § 2 nr. 5

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 27.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer departementets adgang til å gi forskrifter om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere til Norge. Denne regelen er en konsekvens av utsendingsdirektivet (direktiv [96/71/EF](#)). Forskriften innebærer en plikt for Norge til å sikre at utsendte arbeidstakere får visse minimumsrettigheter når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår – herunder ferie.

Etter arbeidsmiljøloven [§ 1-7](#) skal «utsendte arbeidstakere» forstås som arbeidstakere som «i et begrenset tidsrom arbeider i et annet land enn det arbeidsforholdet vanligvis er knyttet til».

I forskrift [16. desember 2005 nr. 1566](#) om utsendte arbeidstakere har departementet gitt ferieloven anvendelse for arbeidstakere som defineres som utsendte til Norge, jf. forskriftens [§ 3](#). Arbeidstakere som er utsendt til Norge vil derfor ha tilsvarende rettigheter og plikter etter ferieloven som norske arbeidstakere.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 3

Karnov Lovkommentar 1 til § 3

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 27.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen viderefører [§ 16](#) i ferieloven av 1947 og markerer at ferieloven er en vernelov som skal sikre arbeidstakerne visse minsterettigheter. Bestemmelsen er imidlertid ikke til hinder for at det avtales eller praktiseres avvikende ordninger som er til gunst for arbeidstakerne. En slik fravikelse fra loven oppstiller ikke særskilte krav til form ettersom lovens formål blir ivaretatt.

For oversiktens skyld understrekes det at ferieloven [§ 3](#) tilsvarer ufravikelighetsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven [§ 1-9](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [NOU 1982: 12](#), [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\)](#), og [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 3 1. ledd

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 27.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

1. Innledende bemerkninger

Hovedregelen i norsk rett er at muntlige avtaler er like bindende som skriftlige. Det understrekes imidlertid at en svakhet ved muntlige avtaler er at slike avtaler bevismessig står svakt ved en senere konflikt.

Hva gjelder ufravikelighetsprinsippet, knytter dette videre til *de enkelte* bestemmelser i loven isolert sett. Det vil derfor være uten betydning om en uhjemlet avtalebestemmelse, som er til skade for arbeidstakeren, etter en helhetsvurdering oppveies av andre avtalebestemmelser som er til gunst for vedkommende.

For de tilfeller hvor det foreligger en avtale i strid med lovens ufravikelige minstekrav, synes forarbeidene å legge ubetinget til grunn at konsekvensen vil være at avtalen ikke er bindende for partene, og derfor kjennes ugyldig, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 29](#).

Det kan imidlertid reises spørsmål om hvorvidt en avtale som er inngått i strid med ferieloven, likevel kan anses som bindende for arbeidsgiver. Rettspraksis synes imidlertid ikke å ha problematisert dette, og det kan vises til [LB-2003-8625](#), hvor det ble lagt til grunn at den avtalte ordning var til skade for arbeidstakerne og således i strid med ferieloven og ugyldig. Konsekvensen av ugyldighet vil dermed være at ferielovens ordning vil komme til anvendelse mellom partene.

Hva gjelder avtaler til gunst for arbeidstakeren, er ikke loven til hinder for dette, jf. [NOU 1982: 12 s. 42](#). Et eksempel er at den alminnelige feriefritid etter loven er 25 virkedager, det vil si fire uker og én dag ettersom lørdager anses som virkedag, jf. [§ 5](#) første ledd. Det er imidlertid ikke uvanlig at det i praksis inngås avtale om fem ukers ferie, hvilket i realiteten gir arbeidstaker rett til fem virkedager ekstra sammenlignet med ferieloven.

2. Vurderingen om en avtale er til gunst eller skade

Etter omstendighetene kan det være uklart om en avtalt ordning vil være til gunst eller skade for arbeidstakeren. Hvorvidt en fravikelse faktisk vil være til gunst for den enkelte arbeidstaker, vil i stor grad bero på en konkret vurdering i lys av formålsbestemmelsen i [§ 1](#). En aktuell problemstilling vil da være om det skal foretas en objektiv eller subjektiv vurdering av den avtalte ordningen. I [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 29](#) uttalte departementet følgende:

«Bedømmelsen må først og fremst bero på en objektiv og generell vurdering i lys av lovens formål. Dette innebærer at det normalt vil være av underordnet betydning om den enkelte arbeidstaker subjektivt sett har sett seg tjent med avtalen, hvis denne type avtale etter en formålsbetraktning generelt må anses for å være til skade for arbeidstakere.»

Det vil derfor være av underordnet betydning at en arbeidstaker ser seg tjent med å overføre eksempelvis *mer enn* 12 virkedager til neste ferieår etter [§ 7](#). En slik begrensning kan underbygges av at loven tar sikte på å sikre årlig ferietid av en viss minstelengde, og en slik avtale om overføring av ferie vil dermed være i strid med lovens formål.

Et annet spørsmål er om arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå en avtale som åpner for utbetaling av feriepengene på et vesentlig tidligere tidspunkt enn [§ 11](#) nr. 1 første ledd foreskriver. En slik ordning synes isolert sett å være til arbeidstakers fordel ettersom vedkommende vil ha disposisjonsrett over midlene på et tidligere tidspunkt.

På den andre siden vil retten til lønn normalt bortfalle under feriefravær. En arbeidstaker har samtidig en ubetinget rett til ferie, jf. [§ 5](#). Feriepenger er derfor et virkemiddel for å sikre arbeidstakers rett etter [§ 5](#), herunder å kompensere for lønnsbortfallet i ferien. Det fordrer at man har etablert en ordning der feriepengene er disponible og tilgjengelige ved uttaket av ferien.

En tidligere avgjørelse som belyser dette spørsmålet, er [LB-2003-8625](#). I arbeidsavtalen mellom aksjemeglerforetak og megler var lønnen provisjonsbasert, og feriepenger var inkludert i den ordinære lønnen. Den avtalte ordning med hensyn til utbetaling av feriepenger avvek derfor fra den alminnelige regel i [§ 11](#) første ledd. Lagmannsretten vurderte dermed hvorvidt den avtalte ordning var til *skade* for arbeidstakerne, jf. [§ 3](#).

Etter en konkret vurdering konkluderte lagmannsretten med at det «ikke foreligger slike særlige grunner som gjør at den avtalte ordning var til gunst for de ansatte, og heller ikke likeverdig i forhold til lovens ordning».

Spørsmålet om feriepenger kan utbetales løpende gjennom opptjeningsåret, er også behandlet i eksempelvis [LB-2008-196505](#), [LA-2015-37805](#) og [LB-2007-76933](#). Tidligere rettspraksis illustrerer således at utgangspunktet vil være at en avtale om med løpende utbetaling av feriepenger sammen med ordinær lønn vil være til «skade» for arbeidstaker, og dermed i strid med [§ 3](#). Det må imidlertid foretas en konkret vurdering av avtalen i lys av lovens formål i hvert enkelt tilfelle. Se nærmere om dette i [note 3](#) til ferieloven [§ 11](#).

Hvorvidt en ordning er i strid med ferieloven, vil normalt bero på en tolkning av den aktuelle avtalen og hva som er de reelle forholdene. Et eksempel på dette er [LB-2022-185192](#). I denne saken hadde partene en avtale om at det ikke skulle beregnes feriepenger av bonus. Lagmannsretten kom til at det skulle beregnes feriepenger av bonusen, jf. ferieloven [§ 10](#), slik at avtalen i utgangspunktet var i strid med ferieloven. Spørsmålet var deretter om det var sannsynliggjort at den utbetalte bonusen inkluderte feriepenger, noe lagmannsretten mente at ikke var sannsynliggjort. Avtalen var dermed i strid med ferieloven, og konsekvensen ble at arbeidstaker hadde krav på etterbetaling av feriepengene.

3. Ufravikelighetsprinsippets anvendelsesområde

Ufravikelighetsprinsippet knytter seg i utgangspunktet til generelle forhåndsavtaler, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 29](#). Det er følgelig adgang til å fravike lovens regler til skade for arbeidstaker når en konkret situasjon oppstår, eksempelvis ved opphør av arbeidsforhold.

Det er utbredt at det inngås sluttavtale som alternativ til oppsigelse ved opphør av arbeidsforhold. Sluttavtaler, fratredelsesavtaler eller sluttpakker er vanlige betegnelser på avtaler der arbeidsforholdet opphører og arbeidstaker i større eller mindre grad mottar en økonomisk kompensasjon ved avtalen. Et særlig spørsmål vil derfor være om en sluttavtale kan inngås i strid med ferieloven, herunder at alle krav mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal anses som oppgjort. I [LB-2013-169910](#) bekreftet lagmannsretten at slike etterfølgende avtaler kan inngås uten at man kommer i konflikt med [§ 3](#).

4. Krav om skriftlighet

Ferieloven [§ 3](#) er imidlertid kun et utgangspunkt. I ferieloven [kapittel 2](#) og [kapittel 3](#), om henholdsvis feriefritiden og feriepenger, kan enkelte av bestemmelsene fravikes til skade for arbeidstaker ved «tariffavtale» eller «annen avtale». En fravikelse til ugunst for arbeidstaker må imidlertid være inngått skriftlig, jf. [§ 3](#) første ledd annet punktum. Hva gjelder fravikelse til gunst for arbeidstaker, gjelder ikke et tilsvarende krav om skriftlighet. Det understrekes imidlertid at for tariffavtaler er det et ubetinget krav om skriftlighet, jf. arbeidstvistloven [§ 4](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 3 2. ledd

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

En tariffavtale er en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold, jf. arbeidstvistloven [§ 1](#) bokstav e. En rekke av ferielovens bestemmelser kan fravikes gjennom tariffavtale, herunder kan en tariffavtale inneholde både supplerende og avvikende bestemmelser om ferie.

For å sikre like ferieordninger for alle sine ansatte kan arbeidsgiver anvende tariffavtalens regulering overfor alle arbeidstakerne såfremt enkelte vilkår er oppfylt.

For det første må arbeidstakerne utføre arbeid av samme «art» som tariffavtalen omfatter. Dette beror på en konkret tolkning av tariffavtalen, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 133](#).

Det er videre et vilkår at tariffavtalen er bindende for et flertall av arbeidstakerne. Det må i denne vurderingen ses hen til ansatte som er medlem i den fagforeningen som er part i avtalen, og til andre arbeidstakere som er bundet av tariffavtalen på individuelt avtalemessig grunnlag, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 134](#).

For oversiktens skyld bemerkes det at ufravikelighetsregelen i ferieloven har tilsvarende regulering som i arbeidsmiljøloven [§ 10-12](#) femte ledd om arbeidstidsordninger.

Tariffavtalens bestemmelser vil likevel ikke fortrenge bestemmelser som fremgår av tariffavtaler som arbeidsgiver tidligere har bundet seg til. Denne begrensningen er også ment å gjelde overfor arbeidstakere som i sine individuelle arbeidsavtaler har bestemmelser om særskilte ferierettigheter. Dette vil ivareta avtalepartenes forutsetninger, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 133–134](#). Bestemmelsen vil derfor kun få betydning i de tilfeller hvor mindretallet *mangler* avtale med arbeidsgiver og øvrige avtaler, herunder individuelle arbeidsavtaler, ikke hindrer en slik utvidet anvendelse.

Det eksisterer en rekke tariffavtaler i arbeidslivet med ulik regulering av feriebestemmelser. For skipsarbeidere er det blant annet vanlig å fravike ferielovens bestemmelser slik at opptjening, utbetaling og avvikling av ferie skjer løpende i en 1:1-rotasjon. Dette innebærer at lov- og avtalebestemt ferie er innarbeidet i de fritidsperioder når den ansatte er i land.

§ 4. Opptjeningsår og ferieår

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

Karnov lovkommentarer: § 4

Karnov Lovkommentar 1 til § 4

Forfattere:

[Kamilla Kleppen](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 27.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

1. Innledende om bestemmelsen

Bestemmelsen er en endring av [§ 2](#) i ferieloven av 1947. I ferien mottar ikke arbeidstakere alminnelig lønn, men kompenseres istedenfor med feriepengene. Ferielovens ordning bygger på et system hvor arbeidstakeren først må tjene opp feriepengene i ett år (opptjeningsåret), og i det påfølgende året (ferieår) blir de opptjente midlene utbetalt. Dette innebærer at det er et prinsipielt tidsmessig skille mellom opptjening og utbetaling av feriepengene. Både opptjeningsåret og ferieåret følger kalenderåret, hvilket er en endring fra ferieloven av 1947, som benyttet perioden fra 1. mai til 30. april.

Det understrekes videre at feriepengene opptjenes av *alt* arbeidsvederlag fra det foregående år, jf. [§ 10](#).

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [NOU 1982: 12](#), [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\)](#) og [Ot.prp. nr. 65 \(2007–2008\)](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 4 1. ledd

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS
[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo
[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS
[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS
Versjon: 27.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Hovedregelen er at ferien skal avvikles i ferieåret. Ferieloven åpner likevel for at noen feriedager *kan* overføres til året etter eller tas ut som forskuddsferie året før, jf. [§ 7](#) tredje ledd. Dette forutsetter imidlertid enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Ferielovens grunnleggende skille mellom rett til ferie og rett til feriepenger medfører videre enkelte spørsmål, særlig for nyutdannede og for arbeidstakere som ikke har vært i lønnet arbeid i Norge forut for ferieåret. Arbeidstaker som kan karakteriseres som «ny» på arbeidsmarkedet, vil ikke ha opparbeidet seg feriepenger det forutgående året og har således kun rett, men ingen plikt til å avvikle ferie, jf. [§ 5](#) femte ledd. Arbeidstaker vil uavhengig av opptjeningsåret ha *rett* til feriefritid. Dersom arbeidstakeren velger å ta ut ferie uten opptjente feriepenger, vil situasjonen kunne sammenlignes med fritid uten lønn ettersom vedkommende trekkes i lønn.

Gjennom [EØS-avtalen](#) er Norge forpliktet til å gjennomføre direktivets regler i norsk rett. Dette gjelder blant annet arbeidstidsdirektivet, som er en kortform for EF-direktiv [2003/88/EF](#). Etter [artikkel 7](#) i EUs arbeidstidsdirektiv skal medlemsstatene sikre alle arbeidstagere minimum fire ukers årlig *betalt* ferie. Bestemmelsen har vært behandlet en rekke ganger i EU-domstolen, og domstolen har flere ganger presisert hva bestemmelsen innebærer.

Forståelsen av direktivbestemmelsen var blant annet oppe i en avgjørelse fra EU-domstolen av 15. september 2011, sak [C-155/10 Williams](#). I avsnitt 19 fremhevet EU-domstolen at hovedregelen skal være at arbeidstakeren skal motta sin normale godtgjørelse i ferieperioden. Domstolen presiserte imidlertid at det må foretas en konkret vurdering av hva som skal inngå i ferielønnen og ikke, jf. avsnitt 23–25. De ytelser som har en fjernere tilknytning til arbeidsoppgavene eller har karakter av kostnadsrefusjon, skal eksempelvis *ikke* medregnes i ferielønnen.

Et aktuelt spørsmål er derfor hvorvidt den norske ferieordningen, som i realiteten medfører at enkelte arbeidstakere ikke får dekket lønnsbortfallet under feriefraværet, utgjør et brudd på [EØS-avtalen](#). Bakgrunnen for problemstillingen er at betalt ferie forutsetter opptjening av feriepenger. Det understrekes at arbeidstakere som ikke har opptjent ferie, *kan* motsette seg ferieavvikling. Enhver arbeidstaker vil likevel ha et *behov* for ferie, og dommen underbygger et særlig viktig prinsipp i EUs sosialpolitiske regelverk.

Departementet har i [Ot.prp. nr. 65 \(2007–2008\) s. 10](#) foretatt en nærmere vurdering av hvorvidt den norske ferielovens ordning med krav om forutgående opptjening er i strid med direktivet. Vurderingen ble foretatt etter at EU-domstolen, i sak [C-173/99](#), prejudisielt tok stilling til om det er i strid med [artikkel 7](#) nr. 1 i arbeidstidsdirektivet å ha en nasjonal lovbestemmelse som først gir arbeidstaker rett til opptjening av ferie når vedkommende har fullført en karenstid på 13 sammenhengende uker hos samme arbeidsgiver. EU-domstolen konkluderte med at arbeidsgiver ikke kunne fastsette den nevnte regulering etter [artikkel 7](#).

Departementet pekte på at det ikke forelå tilstrekkelige holdepunkter i verken direktivet eller ovennevnte sak som ga grunnlag til å endre på ferielovens krav om forutgående opptjening. Departementet underbygget sitt syn med at ordningen er lik for alle, systemets forutberegnelighet, samt at alt «arbeidsvederlag» gir rett til feriepenger uavhengig av om arbeidstakeren er midlertidig eller fast ansatt.

Videre må det, i lys av EU-domstolens avgjørelse i sak [C-539/12](#), være nokså åpenbart at departementets vurdering ikke lar seg opprettholde i dag. I avgjørelsen ble det lagt til grunn at arbeidstakeren skal sikres tilsvarende lønn i ferien som ved arbeid, jf. avsnitt 16 og 17.

Kommisjonen åpnet i 2014 også sak mot Danmark som følge av at enkelte arbeidstagere ikke hadde rett til betalt ferie (blant annet nyutdannede). Kommisjonen konkluderte med at de danske reglene var i strid med arbeidstidsdirektivets [artikkel 7](#), og den danske ferieloven er derfor revidert for å oppfylle direktivets krav. Det kan derfor tenkes at norske myndigheter bør foreta en ny gjennomgang av hvorvidt den norske ferielovens system er i tråd med direktivet. Dette støttes av juridisk teori, herunder Nakling og Lorentzen som mener at den norske ordningen utgjør et brudd på EØS-avtalen, se nærmere om dette i Ragnhild J. Nakling og Julie Piil Lorentzen, [kommentarene til ferieloven § 4](#), Juridika (lest 27. februar 2024).

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.

(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.

(3) (Feriens lengde ved ansettelse i ferieåret)

Arbeidstaker som tiltrer senest 30 september i ferieåret, har rett til full feriefritid, jfr 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.

(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.

(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.

(6) (Fravikelighet)

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

0 Endret ved [lov 5 des 2008 nr. 82](#) (ikr. 1 jan 2009 iflg. [res. 5 des 2008 nr. 1284](#)).

Karnov lovkommentarer: § 5**Karnov Lovkommentar 1 til § 5 nr. 1 1. ledd****Forfattere:**[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS**Versjon:** 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Lovens alminnelige feriefritid på 25 *virkedager* tilsvarer i praksis 21 *arbeidsdager*, altså fire uker og én dag. Virkedagsbegrepet kan føre til misforståelser fordi det omfatter alle dager unntatt søndager og helge- og høytidsdager etter definisjonen i [§ 5](#) nr. 1. Dette innebærer at lørdager og andre dager som etter arbeidstakers arbeidstid er fridager, og ikke lovbestemte helge- og høytidsdager (se nedenfor), inngår i virkedagsbegrepet. Endringslov [5. desember 2008 nr. 82](#) flyttet definisjonen fra [§ 5](#) nr. 4 til nr. 1 for å tydeliggjøre skillet mellom virkedagsbegrepet og at mange arbeidstakere har fem dagers arbeidsuker. Hovedproblemstillingen knyttet til virkedagsbegrepet når det gjelder de som arbeider ordinær femdagersuke fra mandag til fredag, er at virkedagsbegrepet kan gi inntrykk av en rett til fem ukers ferie. Begrepet virkedag ble likevel videreført ved evaluering av loven i 2007–2008, se [Ot.prp. nr. 65 \(2007–2008\)](#), særlig s. [13–16](#). Se også [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\)](#) s. [39–43](#) for nærmere drøftelser om begrepet og beregninger for blant annet skift- og turnusarbeidere og deltidsansatte.

Etter lov [24. februar 1995 nr. 12](#) om helligdager og helligdagsfred (*helligdagsfredloven*) [§ 2](#) er vanlige søndager, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag helligdager. Etter lov [26. april 1947 nr. 1](#) skal 1. og 17. mai også regnes som høytidsdager.

Rett til feriefritid gjelder uavhengig av om arbeidstaker har opptjent rett til feriepenger i det forutgående ferieåret.

Vedrørende den femte ferieuken: Loven gir i [§ 15](#) Kongen (regjeringen) fullmakt til å gjennomføre resten av den femte ferieuken. Den eneste dagen av den femte uken som hittil er gjennomført, kalles «Gro-dagen», etter daværende statsministers navn på det tidspunkt denne ble gjennomført. I 2000 ble det imidlertid inngått sentrale tariffavtaler om å forskuttere fullføring av resterende del av den femte ferieuken. Se nærmere om prosentsats for den tariffavtalefestede ordningen i kommentarene til [§ 10](#) nr. 2 og kommentarene til [§ 15](#). I tariffavtale mellom LO–NHO fra 2000 er det fastslått at dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den tariffavtalefestede ordningen. Det er også utbredt at arbeidstakere som ikke har en tariffestet rett til den femte ferieuken, likevel har en avtalefestet rett til denne gjennom individuell avtale eller generelle administrative ordninger hos arbeidsgiver. Se Lars Holo, [Ferieloven med kommentarer](#), 3. utg., Gyldendal, 2006, som i [bilag 6](#) har inntatt og kommentert teksten.

Karnov Lovkommentar 2 til § 5 ...plikter å avvikle feriefritiden...**Forfattere:**[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS**Versjon:** 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidstaker har både rett og plikt til å avvikle feriefritiden. Arbeidsgiver har aktivitetsplikt og skal dermed sørge for at ferieavvikling skjer i løpet av året. Unntak fra plikten følger av fjerde ledd om avvikling av tilleggsfritid ved søndag- og skiftarbeid, uregelmessig arbeidstid mv. og femte ledd for arbeidstaker uten full opptjening.

Arbeidstaker og arbeidsgiver har begrenset avtalefrihet til å avtale forskuddsferie og til å skyve ferie til påfølgende ferieår, jf. [§ 7](#) nr. 3. Dersom arbeidsgiver ikke oppfyller plikten til å sørge for ferieavvikling, kan ferien overføres til året etter. Manglende oppfyllelse av arbeidsgivers plikt kan også medføre erstatningsansvar, se [§ 14](#) og kommentarene til denne.

Karnov Lovkommentar 3 til § 5 nr. 2

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Ekstraferien på seks virkedager tilsvarer en fem dagers arbeidsuke, jf. [§ 5](#) nr. 1. Arbeidsgivers aktivitetsplikt etter [§ 5](#) nr. 1 gjelder tilsvarende for ekstraferien. Arbeidstaker kan imidlertid velge når ekstraferien skal tas ut, i motsetning til det som gjelder for den alminnelige feriefritiden, og velge om ekstraferien skal tas ut i enkeltdager eller som en samlet uke, jf. [§ 6](#) nr. 1 annet ledd.

Tidligere gjaldt ekstraferien kun den som fylte 60 år før 1. september i inneværende ferieår, men dette ble endret ved endringslov [5. desember 2008 nr. 82](#). Bakgrunnen for endringen var at det kan virke urimelig at ikke alle arbeidstakere fra samme årskull får samme rettigheter, samt en forenkling av regelen, se [Ot.prp. nr. 65 \(2007–2008\) s. 16](#).

Det følger av flere tariffavtaler, individuelle arbeidsavtaler og praksis at den femte ferieuken kommer i tillegg til denne ekstraferien, som også kalles «senioruken». Ofte vil derfor de over 60 år dermed ha rett til 6 uker ferie. I denne forbindelse se også lagmannsrettsdom [LB-2014-107549](#). Lagmannsretten fant at [§ 5](#) nr. 2 ikke gav hjemmel for et krav om ytterligere én senioruke ved fylte 60 år når arbeidstaker på forhånd hadde en avtalefestet ferie som oversteg den lovfestede feriefritiden etter ferieloven. Saken gjaldt arbeidstakere ved Oslo universitetssykehus som hadde såkalt «røntgenferie» på seks uker i året. For arbeidstakere over 60 år som allerede har rett til fem ukers ferie (eller mer), vil altså ekstraferien kun komme i tillegg dersom dette følger eksplisitt av det grunnlaget som foreligger for den femte ferieuken (kollektiv/individuell avtale eller administrativ ordning hos arbeidsgiver).

Det følger av [Rt-1986-1322](#) at arbeidstaker i relasjon til ekstraferien må forstås likt som i [§ 1](#), jf. [§ 2](#) nr. 1. Saken gjaldt et aksjeselskap som ikke fikk medhold i krav om refusjon fra det offentlige for feriegodtgjørelse i anledning senioruken for selskapets daglige leder som var over 60 år, jf. folketrygdloven [28. februar 1997 nr. 19](#). Daglig leder eide i dette tilfellet 54,8 prosent av aksjene i selskapet og var medlem av styret og ble ikke ansett for reelt å arbeide i noen annens tjeneste. Saken gjaldt refusjon for forhøyet godtgjørelse for senioruken etter tidligere ferielov [14. november 1947 nr. 3 § 6](#), men dommens uttalelser om arbeidstakerbegrepet i ferieloven må fortsatt ansees relevant.

Særbehandlingen på grunn av alder etter denne bestemmelsen har vært tema for politisk diskusjon, da det kan argumenteres med at arbeidstakere over 60 år i dagens samfunn ikke nødvendigvis generelt har større behov for ekstraferie sammenlignet med andre grupper arbeidstakere. Eksempelvis kan dette særlig gjelde arbeidstakere med funksjonsnedsettelse eller omfattende omsorgsansvar og lignende (som ikke har tilsvarende rett til ekstraferie). Forslag om lovendring er imidlertid ikke fremsatt pr. april 2025. Det kan også tenkes å være et rettslig spørsmål om bestemmelsen er problematisk i relasjon til arbeidsmiljøloven [kapittel 13](#) (som sammen med likestillings- og diskrimineringsloven [16. juni 2017 nr. 51](#) gjennomfører likebehandlingsdirektivet (direktiv [2000/78/EF](#) om gjennomføring av prinsippet om likebehandling i arbeidslivet), jf. Senter for Europarett, «[Aldersdiskriminering](#)», *EuroRett* nr. 7 2019 (utgitt april 2019). Videre synes arbeidsmiljøloven [§ 13-3](#) annet ledd å oppstille de samme vilkår som etter direktivets artikkel 6 om særbehandling grunnet alder. Det kan spørres om ekstraferien er «nødvendig for å oppnå et saklig formål», og ikke rent ut er en politisk drøftelse. Praksis fra EU-domstolen som gjelder

likebehandlingsdirektivet, er relevant å se hen til også ved tolkning av en norsk lovbestemmelse, se for eksempel [Rt-2011-964](#).

Problemstillingen som kunne vært reist, er om praktisering av bestemmelsen og ekstraferien (kun) for de over 60 år er «nødvendig for å oppnå et saklig formål», jf. arbeidsmiljøloven [13-3](#) annet ledd, eller om dette kan oppfattes som diskriminerende for andre arbeidstakergrupper med samme behov, som da risikerer større arbeidsbelastning.

Karnov Lovkommentar 4 til § 5 nr. 3

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Loven skal sikre at alle arbeidstakere oppnår feriefritid, uavhengig av antall arbeidsgivere det aktuelle ferieåret. Ferieåret tilsvarer kalenderåret, jf. [§ 4](#). Rett til feriefritid gjelder uavhengig av om arbeidstaker har opptjent rett til feriepenger i det forutgående ferieåret, jf. [§ 5](#) nr. 5. Retten til feriepenger, som skal kompensere for bortfall av inntekt, er imidlertid avhengig av opptjening etter §§ [4](#) og [10](#).

En arbeidstaker som tiltrer senest 30. september, kan likevel bare kreve å avvikle 18 virkedager (tre uker) ferie i perioden juni–september i ferieåret (hovedferien) dersom arbeidstakeren tiltrer innen 15. august, jf. [§ 7](#) nr. 1 andre punktum.

Karnov Lovkommentar 5 til § 5 nr. 3 2. ledd

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

På hvilken måte det skal «godtgjøres» at full ferie ikke er avviklet hos tidligere arbeidsgiver, er ikke klart, men plikten ligger hos arbeidstaker, jf. [NOU 1982: 12 s. 56](#). Arbeidsgiver må dermed kunne be arbeidstaker dokumentere at ferie ikke ble tatt ut hos tidligere arbeidsgiver. Det er ikke et krav at tidligere arbeidsgiver tar med informasjon om hvilken ferie som er tatt ut, i attesten etter arbeidsmiljøloven [§ 15-15](#), men det bør være en enkel øvelse for arbeidstaker å få tidligere arbeidsgiver til å dokumentere dette via for eksempel e-post.

Karnov Lovkommentar 6 til § 5 nr. 4

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen skal kompensere for virkedagsbegrepet som ikke omfatter søndager. Arbeidstakere som normalt jobber søndager, kan derfor likevel kreve å få 7 dager ferie i løpet av en ferieuke.

Karnov Lovkommentar 7 til § 5 nr. 4 2. ledd

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsens annet ledd skal kompensere for de arbeidstakere som jobber uregelmessig gjennom turnus eller skiftarbeid. Der avvikling av ferieperioden omfatter minst 18 virkedager (3 uker), skal disse arbeidstakerne vernes mot å måtte gå rett fra eller til kvelds- eller nattevakt direkte før eller etter ferien er ferdig. Denne bestemmelsen kan fravikes til ugunst for arbeidstaker gjennom tariffavtale, jf. [§ 5](#) nr. 6.

Karnov Lovkommentar 8 til § 5 nr. 5 1. ledd

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen illustrerer det gjennomgående skillet mellom ferietid og feriepengar i loven. Arbeidstakers *rett* og *plikt* til å ta ut ferietid gjelder uavhengig av opptjening av feriepengar. Der arbeidstaker ikke har oppnådd opptjening av feriepengar som kompenserer for lønnsbortfallet, vil arbeidstaker likevel ikke ha *plikt* til å ta ut ferie for den delen av ferien som ikke dekkes av feriepengar. Arbeidstaker må aktivt foreta seg noe for atplikten skal bortfalle, jf. ordlyden «motsette seg». De resterende feriedagene vil da normalt falle bort.

Arbeidstaker kan også be om å få overført dager uten opptjening til neste ferieår, så lenge de er innenfor grensen for antall dager som kan avtales overført etter [§ 7](#) nr. 3. Dagene vil i et slikt tilfelle fortsatt være «ubetalte» dager uten opptjening om de tas året etter ferieåret.

Denne bestemmelsen og opptjeningsordningen i loven kan være i strid med arbeidstidsdirektivet [2003/88/EF artikkel 7](#) og Norges forpliktelser etter [EØS-avtalen](#), som viser til at alle arbeidstakere skal ha rett til minimum 4 ukers «årlig betalt ferie». EU-domstolen har mange saker som omtaler rett til årlig betalt ferie, der retten til ferie omtales som en egen rettighet (i tillegg til betaling for ferie). Det følger av [C-619/16 Kreuziger](#) at dersom den nasjonale lovgivningen er bygget opp slik at det foreligger en automatisk adgang til å miste retten til årlig betalt ferie, vil dette være i strid med [artikkel 7](#). I denne saken ble det videre uttalt at arbeidstidsdirektivets [artikkel 7](#) må forstås slik at arbeidsgiver må godtgjøre at arbeidsgiver har hatt mulighet til å utøve sin rett til å ta ferie, se avsnitt 52 følgende.

Ved innstilling av driften i forbindelse med ferieavvikling kan de ansatte likevel være forpliktet til å ta ut full feriefritid og tilleggsfritid.

Både retten til å motsette seg uttak av ferie etter bestemmelsen, samt plikten til likevel å ta ut ferie dersom driften innstilles, gjelder også for ekstraferien (senioruken) i [§ 5](#) nr. 2, jf. [Ot. prp. nr. 65 \(2007–2008\) punkt 6.2.4 s. 17](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 5 nr. 6

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Se [§ 3](#) om generell adgang til å fravike loven. I [§ 5](#) er det kun nr. 4 annet ledd (om 16-timersregelen) som kan fravikes ved tariffavtale.

§ 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.

(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.

(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 krevet 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](#).

(4) (Fravikelighet)

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

Karnov lovkommentarer: § 6**Karnov Lovkommentar 1 til § 6 nr. 1****Forfattere:**

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Sentrale forarbeider til bestemmelsen finnes i [NOU 1982: 12](#) s. [46–47](#) og [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\)](#) s. [8](#), s. [56–63](#) og s. [142–146](#).

Første ledd inneholder regel om arbeidsgivers drøftingsplikt med arbeidstaker eller dennes tillitsvalgte. Det er ingen konkrete krav til hvordan slik drøftelse skal gjennomføres, men den skal finne sted *tidligst mulig* og på en slik måte at arbeidstakerens innspill rekker å bli vurdert før fristen for underretting etter [§ 6](#) nr. 2 dersom arbeidstaker krever det (senest to måneder før eller kortere ved særlige grunner). Det er ikke krav om at det gjennomføres et fysisk møte, og drøftelsene kan derfor typisk gjennomføres ved at arbeidstaker sender inn sine ferieønsker i en elektronisk eller fysisk ferieliste, jf. Ragnhild J. Nakling og Julie Piil Lorentzen, *Ferieloven. Lovkommentar*, § 6 s. 87, Juridika (lesedato 10. april 2025). Det er utbredt praksis at arbeidstaker bes sende sine innspill per e-post eller i annen digital løsning innen en gitt frist. Slik løsning ansees nok for å oppfylle drøftingsplikten, som da i praksis ofte kun omfatter datoer som leveres fra arbeidstaker til arbeidsgiver.

Bestemmelsen skal ifølge forarbeidene gjelde som en ordensregel, og arbeidstaker kan ikke uten videre nekte å ta ut ferie dersom drøfting uteblir, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 143](#). Manglende drøftelser medfører dermed ikke ugyldighet, men kan få betydning for et eventuelt erstatningsansvar, se [§ 14](#) og kommentarene til denne.

Det er arbeidsgiver som bestemmer tiden for ferie der det ikke oppnås enighet med arbeidstaker. Begrunnelsen for arbeidsgivers styringsrett i denne sammenhengen er å unngå betydelige driftsmessige konsekvenser for den enkelte virksomhet, se nærmere i [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\)](#) fra [s. 56](#) og fra [s. 143](#). Styringsretten kan være begrenset av lovbestemmelser eller avtaler. Se lovens §§ [7–9](#) og [HR-2016-2286-A](#) om at det generelt skal mye til før arbeidsgiver ansees for å ha gitt særskilt avkall på styringsretten gjennom individuelle avtaler.

Arbeidstaker over 60 år kan selv bestemme når og hvordan ekstraferien etter [§ 5](#) nr. 2 skal tas ut, med mindre annet er avtalt. Tariffavtaler kan ha bestemmelser som begrenser arbeidstakers valgfrihet i denne forbindelse.

Karnov Lovkommentar 2 til § 6 nr. 2

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Sentrale forarbeider er [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 143](#). Arbeidstaker har rett til å kreve underretting innen gitt frist, og informasjonsplikten forutsetter at krav fremsettes fra arbeidstaker. En del arbeidstakere bestemmer i praksis likevel ferie selv.

«Særlige grunner» er først og fremst driftsmessige forhold som til en viss grad er uforutsette, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 143](#). Forhold knyttet til arbeidstaker vil ikke betraktes som «særlige grunner», se lagmannsrettsdom [RG-1970-151](#).

Som ved drøftelsesplikten er det heller ikke for varslingsplikten definert noen ugyldighetsvirkning, men manglende drøftelser vil kunne få betydning ved et eventuelt erstatningskrav, jf. [§ 14](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 6 nr. 2 2. ledd

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. [§ 6](#) nr. 1 annet ledd. Arbeidstaker har en ubetinget varslingsplikt, jf. «skal». Dersom arbeidstaker ikke overholder varslingsplikten, men likevel avviker ferien, vil dette være urettmessig fravær som kan medføre konsekvenser for ansettelsesforholdet på samme måte som annet urettmessig fravær, jf. Trond Stang, *Ferieloven med kommentarer*, 2. utg., Fagbokforlaget, 2018 s. 75, Lars Holo, [kommentarene til ferieloven § 6](#), Norsk Lovkommentar, Gyldendal Rettsdata (sist hovedrevidert 1. januar 2025) og Ragnhild J. Nakling og Julie Piil Lorentzen, *Ferieloven. Lovkommentar*, [§ 6 s. 89](#), Juridika (lesedato 10. april 2025).

Karnov Lovkommentar 4 til § 6 nr. 3

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrensningene i arbeidsgivers endringsadgang gjelder bare for feriefritid som arbeidstakeren har *mottatt underretning om*. Er ferien kun drøftet, kan arbeidsgiver foreta endringer uten å ta hensyn til begrensninger i denne bestemmelsen, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 144](#). Begrensninger for endring av ferie gjelder også ekstrauken og tilleggsferie etter [§ 5](#) nr. 2 og [§ 5](#) nr. 4. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 144](#).

Utgangspunktet er at fastsatt ferie arbeidstaker er underrettet om, er bindende. Unntak kan kun fattes av arbeidsgiver *ensidig* dersom vilkårene i bestemmelsen er oppfylt. *Uforutsette hendinger* er ikke alene tilstrekkelig for å kunne gjøre endringer, men det er også krav om at avvikling av fastsatt ferie vil skape *vesentlige driftsproblemer*. Hvilke driftsproblemer som må ansees vesentlige, må bero på en konkret vurdering, men dersom de kan løses ved stedfortreder, fastslår loven at de ikke er *vesentlige*.

Ordinære svingninger i en produksjon som for eksempel økt produksjon av is som følge av særlig godt sommervær er neppe uforutsett i lovens forstand, jf. Trond Stang, *Ferieloven med kommentarer*, 2. utg., Fagbokforlaget, 2018 s. 77. Utbruddet av koronaviruset i 2020 er derimot et eksempel på en hendelse som kan ha vært uforutsett ved fastsettelse av ferien, jf. Ragnhild J. Nakling og Julie Piil Lorentzen, *Ferieloven, Lovkommentar*, s. 89–90 (lesedato 10. april 2025) og brev fra Arbeids- og sosialdepartementet av 21. april 2020 til en rekke organisasjoner i arbeidslivet.

Oppsigelse av arbeidstaker, enten det er oppsigelse fra arbeidstaker eller arbeidsgiver, er ikke en uforutsett hending etter loven, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 151](#), jf. også [§ 8](#) nr. 3.

Se [Rt-2000-1169](#), og trygderettens kjennelse [TRR-2015-2199](#), der arbeidstaker ikke mistet retten til sykepenger fordi endring av ferien ikke var i samsvar med denne bestemmelsen. Ferien ble dermed ikke betraktet som «lovbestemt ferie» som følge av ferieloven i relasjon til folketrykkløven [§ 8-17](#) annet ledd. Se også [LG-2000-1698](#) om ferie i oppsigelsestiden, som arbeidstakerne først ønsket og fikk avslag på. Da arbeidsgiver senere ombestemte seg, kom lagmannsretten til at arbeidstakerne hadde rett til å forholde seg til det arbeidsgiver opprinnelig hadde sagt, og vilkår for endring var ikke til stede. Arbeidstakerne hadde dermed rett til full lønn i oppsigelsestiden.

Karnov Lovkommentar 5 til § 6 nr. 3 2. ledd

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Drøftelsesplikten ved endring av ferie må gjennomføres med arbeidstaker og kan ikke gjøres med tillitsvalgt som drøftelser ved opprinnelig fastsettelse av ferie, jf. [§ 6](#) nr. 1. Det bør avholdes et fysisk møte, der arbeidstaker har rett til å la seg bistå av tillitsvalgt, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 60](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 6 nr. 3 3. ledd

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgivers erstatningsansvar er her objektivt, og det er uten betydning om arbeidsgiver kan lastes for de årsaker som ligger bak endringene, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 145](#). Departementet understreker at erstatningsansvaret vil gjelde selv om arbeidstakeren *samtykker* i selve omleggingen

av ferietiden, med mindre det var arbeidstakers eget ønske, jf. [Ot.prp.nr. 54 \(1986–87\) s. 144](#). Utgiftene må etter alminnelige erstatningsrettslige regler stå i årsakssammenheng med den endringen som har skjedd. Arbeidstaker skal økonomisk stilles som om feriefastsettelsen ikke hadde funnet sted, og merkostnader kan omfatte utgifter også for nær families omlegging av ferie. For mer om hvilke kostnader som kan dekkes, se [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 60](#) og [s. 144](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 6 nr. 4

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Krav om skriftlighet der arbeidstaker stilles dårligere enn etter loven, jf. [§ 3](#) første ledd. Skriftlighetskrav er også et gyldighetskrav for tariffavtaler etter arbeidstvistloven [§ 4](#). Adgangen omfatter både forhåndsavtaler og avtaler som inngås i forbindelse med fastsetting av konkret ferie, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 147](#).

§ 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 avviklet på et senere tidspunkt i denne perioden. Arbeidstaker som har avviklet permisjonstid med foreldrepenger etter [folketrygdloven §§ 14-1](#) til [14-15](#), i hele hovedferieperioden, kan motsette seg å avvikle hovedferien innen ferieårets utløp.

(2) (Restferien)

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

(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](#).

(4) (Fravikelighet)

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

0 Endret ved [lover 22 jan 1993 nr. 25](#), [28 feb 1997 nr. 19](#) (ikr. 1 mai 1997), [5 des 2008 nr. 82](#) (ikr. 1 jan 2009 iflg. [res. 5 des 2008 nr. 1284](#)), [20 juni 2014 nr. 25](#) (ikr. 1 juli 2014).

Karnov lovkommentarer: § 7

Karnov Lovkommentar 1 til § 7 nr. 1

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen innebærer at arbeidstaker kan kreve minst 3 uker sammenhengende ferie i hovedferieperioden. At de tre ukene kan kreves tatt i sammenheng, følger av tidligere forarbeider samt [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 147](#). Det er ikke en plikt uten krav fra arbeidstaker. Om virkedagsbegrepet se [§ 5](#) nr. 1 og kommentarene til denne. Faktisk tidspunkt for tiltredelse er avgjørende for når retten inntreffer.

Arbeidstakere som har avviklet stønadsberettiget permisjon i hele hovedferieperioden, kan motsette seg ferieavvikling innen ferieårets utløp. Forslaget skal sikre arbeidstakeren mulighet til å spare ubrukte (opptjente) feriepenges til ferien i det påfølgende året, se [Ot.prp. nr. 13 \(1992–93\) s. 11](#), jf. også [§ 11](#) nr. 1. Ved endringslov [5. desember 2008 nr. 82](#) ble det tidligere uttrykket i fjerde punktum «fødselspenges eller adopsjonspenges» erstattet med «foreldrepenges» for å samsvare med tilsvarende uttrykk i folketrygdloven. Se [Ot.prp. nr. 65 \(2007–2008\) s. 18](#).

Om arbeidstaker ikke får oppfylt kravet, kan erstatning etter [§ 14](#) kreves.

Se også [§ 7](#) nr. 4, der skriftlig avtale om fravikelse kan inngås til arbeidstakers ugunst.

Karnov Lovkommentar 2 til § 7 nr. 2

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjelder den resterende delen av den lovbestemte ferien, jf. virkedagsbegrepet i [§ 5](#) nr. 1. For avtale- eller tariffestede feriedager ut over dette er det arbeidsgiver som har styringsrett, med mindre avtalen mellom partene gir uttrykk for noe annet.

Karnov Lovkommentar 3 til § 7 nr. 3

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Formålet med begrensningene er å forhindre at arbeidstaker går i lengre perioder uten ferie, jf. [Ot.prp. nr. 65 \(2007–2008\) s. 12–13](#). Avvikling av inntil to uker (12 virkedager) forskuddsferie kom inn ved endringslov [5. desember 2008 nr. 82](#), jf. [Ot.prp. nr. 65 \(2007–2008\) s. 10](#).

Ved skriftlig avtale om avvikling av forskuddsferie og overføring av ferie på inntil totalt fire uker fra forrige ferieår (12 + 12 virkedager) kan en arbeidstaker altså totalt avtale en samlet maksimal ferietid på opptil fire ekstra ferieuker (24 virkedager) innenfor et aktuelt ferieår. Totalt kan en arbeidstaker som opprinnelig har rett til fem ukers ferie, på en slik måte totalt ta ut inntil ni (fem + fire) uker ferie innenfor et ferieår. (En eventuell senioruke etter [§ 5](#) nr. 2 vil komme i tillegg til dette for de over 60.)

[HR-2024-2368-A](#) avklarer prinsippene for etteroppgjør ved feilklassifisering av arbeidstakere som oppdragstakere. Samtidig avklarer dommen spørsmål om fastsettelse og foreldelse av krav på feriepenges. Om forståelsen av [§ 7](#) nr. 3 uttales i [avsnitt 103](#):

«Ferieloven § 11 nr. 2 jf. § 7 nr. 3 setter ingen begrensninger for akkumulering av feriepenges når ferie blir overført over flere år, jf. Ot.prp. nr. 65 (2007–2008) side 19, der det i en merknad til § 7 nr. 3 heter:

‘Bestemmelsen inneholder ingen begrensning for videre overføring fra et år til neste. Det kan således overføres ikke avviklet ferie over flere år. For de tilfeller arbeidsforholdet opphører skal imidlertid alle opptjente feriepenger utbetales siste lønningsdag før fratreden, jf. § 11 nr. 3. ...’»

Videre følger av [avsnitt 127](#):

«Spørsmålet om det bør gå en grense, vil i tilfelle være en lovgiveroppgave. Jeg finner imidlertid ikke grunn til å gå inn på noen av de nevnte problemstillingene. Dette skyldes at EØS-retten er, slik jeg forstår den, til hinder for at krav på feriepenger er gjenstand for foreldelse i en situasjon der manglende uttak av ferie, og dermed også feriepenger, skyldes arbeidsgiveren.»

Deretter slo Høyesterett enstemmig fast at arbeidstakernes krav på feriepenger ikke ble foreldet, men delte seg i et flertall på tre og et mindretall på to dommere i spørsmålet om størrelsen på feriepengekravet.

Se også annet ledd og [note 4](#) til dette.

Karnov Lovkommentar 4 til § 7 nr. 3 2. ledd

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom manglende ferieavvikling skyldes brudd på ferielovens regler, sykdom eller avvikling av foreldrepermisjon (jf. [§ 9](#) nr. 1 og nr. 2), skal de aktuelle feriedagene likevel overføres til det påfølgende ferieår.

Bestemmelsen ble endret ved endringslov [5. desember 2008 nr. 82](#). Bakgrunnen for endringen er [artikkel 7](#) arbeidstidsdirektivet, Europaparlamentets og Rådets direktiv [2003/88/EF](#) om visse aspekt ved organisering av arbeidstiden og EU-domstolens tolkning av bestemmelsen i sak [C-124/05](#).

Tidligere åpnet loven for å utbetale økonomisk kompensasjon for ikke-avviklede feriedager, men dette prinsippet anses ikke i tråd med arbeidstidsdirektivet. [Artikkel 7](#) om «årlig ferie» lyder:

1. Medlemsstatene skal treffe de tiltak som er nødvendige for å sikre enhver arbeidstaker en årlig betalt ferie på minst fire uker, i samsvar med vilkårene for rett til og tildeling av en slik ferie fastsatt i nasjonal lovgivning og/eller praksis.

2. Minimumsperioden for årlig betalt ferie kan ikke erstattes av en økonomisk godtgjøring, unntatt når arbeidsforholdet opphører

Se departementets uttalelser, der bestemmelsen kom i samsvar med arbeidstidsdirektivet, i [Ot.prp. nr. 65 \(2007–2008\) s. 8](#):

«Departementet legger til grunn at ferieloven § 11 nr. 2 annet ledd som på generelt grunnlag åpner opp for økonomisk kompensasjon for manglende avviklet ferie, ikke er i tråd med arbeidstidsdirektivets artikkel 7 og EF-domstolens fortolkning av direktivet i sak [C-124/05](#). Departementet mener derfor denne generelle adgangen ikke kan videreføres.

[...]

EF-domstolen synes å legge stor vekt på at en ordning med økonomisk godtgjørelse i stedet for avvikling av ferie vil fungere som et (direktivstridig) incitament til å la være å avvikle ferie.

Departementet er enig i dette resonnementet, men mener at argumentet først og fremst har gyldighet i tilfeller hvor manglende ferieavvikling er i strid med lovens uttrykkelige bestemmelser. Situasjonen er en annen når arbeidstaker ikke har fått avviklet ferie på grunn av sykdom og permisjoner, jf. § 9 nr. 1 og nr. 2.

[...]

Departementet viser til at ferieloven regulerer den lovfestede ferien. Det vil ikke være i strid med ferieloven å avtale økonomisk kompensasjon for avtalefestet ferie utover lovens krav. Når det gjelder ekstraferie for arbeidstakere over 60 år, går denne utover arbeidstidsdirektivets krav om fire ukers årlig ferie. Det vil derfor ikke som en tilpasning til direktivet være nødvendig å begrense dagens mulighet til å få denne delen av ferien økonomisk kompensert. Tilsvarende gjelder for lovens krav om ferie utover fire uker, dvs. den ene dagen.»

Karnov Lovkommentar 5 til § 7 ...erstatning etter § 14....

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen inneholder henvisning til erstatningsbestemmelses i [§ 14](#) for lovbrudd som skyldes arbeidsgiver. Se [Ot.prp. nr. 65 \(2007–2008\)](#) s. [8–10](#):

«Departementet viser til at selv om ferien blir overført og således ikke blir borte vil arbeidstaker kunne ha et velferdstap som nevnt i § 14 ved at ferien først blir avviklet senere. Dette kan gi grunnlag for erstatning dersom arbeidsgiveren er å bebreide.»

Se også kommentarene til [§ 14](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 7 nr. 4

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Fravikelihoodsregelen gjelder kun tiden for ferien *innen ferieåret*, så det er følgelig ikke adgang til å fravike bestemmelser om ferie som tas året før eller etter opprinnelig ferieår, jf. [§ 7](#) nr. 3 første ledd.

Bestemmelsen ble tilpasset ved endringslov [5. desember 2008 nr. 82](#), jf. [§ 7](#) nr. 3.

§ 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

(2) (Oppsigelse fra arbeidstaker)

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

(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.

(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.

(5) *(Fravikelighet)*

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

Karnov lovkommentarer: § 8

Karnov Lovkommentar 1 til § 8

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer adgangen til å avvikle ferie i oppsigelsestid og utgjør en begrensning i arbeidsgivers rett til å fastsette ferie etter ferieloven [§ 6](#). Det kan stilles spørsmål ved om [§ 8](#) kun gjelder lovbestemt ferie slik at arbeidsgiver står fritt til å avvikle avtalefestet ferie («den femte ferieuken») i oppsigelsestiden. Det følger ikke direkte av ordlyden at bestemmelsen kun gjelder lovbestemt ferie, i motsetning til [§ 9](#) nr. 2 annet ledd. Dette kan tilsi at avvikling av både lovfestet og avtalefestet ferie i oppsigelsestid må oppfylle vilkårene i [§ 8](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 8 nr. 1

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer ferieavvikling ved arbeidsgivers oppsigelse av arbeidstakers arbeidsforhold. Ved oppsigelse fra arbeidstakers side gjelder [§ 8](#) nr. 2. Bestemmelsen, med enkelte presiseringer, viderefører ferieloven av 1947 [§ 5](#) første ledd. Det følger av [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 149](#) at formålet er å beskytte arbeidstakeren og sikre at arbeidstakere med kortere oppsigelsestid enn tre måneder ikke skal kunne pålegges å avvikle ferie i oppsigelsestiden.

Karnov Lovkommentar 3 til § 8 nr. 1 1. ledd

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved oppsigelsestid som er tre måneder eller lenger, kan arbeidsgiver ensidig pålegge arbeidstaker å ta ut ferie i oppsigelsestiden eller avvikle allerede oppsatt ferie, så lenge de generelle vilkårene i ferieloven §§ [6](#) og [7](#) er oppfylt.

Dersom oppsigelsestiden er kortere enn tre måneder, kan arbeidsgiver ikke uten arbeidstakers samtykke legge ferien til oppsigelsestiden, jf. bestemmelsens første punktum. Bestemmelsens ordlyd er altså ikke til hinder for at arbeidstaker og arbeidsgiver kan inngå avtale om avvikling av ferie i

oppsigelsestid, jf. også [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 150](#). Det er imidlertid ikke adgang til å avtale dette i forkant, jf. ferieloven [§ 8](#) nr. 5 og [note 10](#) til denne.

Dersom ferien allerede er fastsatt før oppsigelse ble meddelt, kan arbeidstaker motsette seg at ferien avvikles dersom oppsigelsestiden er kortere enn tre måneder, jf. annet punktum. Det følger videre av ferieloven [§ 8](#) nr. 3 at endring av allerede fastsatt ferie kan skje på bestemte vilkår, jf. [§ 6](#) nr. 3.

Oppsigelsestiden skal løpe sammenhengende, slik at ferieavvikling i oppsigelsestid kan medføre at oppsigelsestiden regnes fra tidspunktet arbeidstaker er tilbake fra ferie, jf. [Rt-1967-468](#). Dommen gjaldt ferieloven av 1947, men ble ansett å være gjeldende rett ved overgangen til ny lov, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 150](#). Følgen av ferieavvikling i tiden etter arbeidsgivers oppsigelse er derfor at fristen først begynner å løpe etter at ferien er avviklet. Dette standpunktet er fulgt opp i [Rt-1997-37](#), men er slått fast at ikke gjelder dersom arbeidstaker har samtykket til at ferien avvikles i oppsigelsestiden. I ytterste konsekvens kan bestemmelsen medføre at en arbeidstaker får fem måneder til å områ seg på, selv om vedkommende kun har to måneders oppsigelsestid. Eksempelet forutsetter at oppsigelse meddeles i begynnelsen av mai, og at ferie er fastsatt i juli. I et slikt tilfelle skal oppsigelsestiden løpe sammenhengende fra personen er tilbake, noe som kan medføre at arbeidstaker har siste arbeidsdag først 30. september. Se også beskrivelse i Lars Holo, kommentarene til ferieloven [§ 8](#), Norsk Lovkommentar, Gyldendal Rettsdata (lesedato 22. februar 2024).

Karnov Lovkommentar 4 til [§ 8](#) nr. 2

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjelder arbeidstakers egen oppsigelse. For oppsigelse fra arbeidsgiver gjelder [§ 8](#) nr. 1.

Karnov Lovkommentar 5 til [§ 8](#) nr. 2 1. ledd

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Ferieloven er ikke til hinder for ferieavvikling i tiden etter at *arbeidstaker* har gått til oppsigelse, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 151](#). Henvisningen innebærer imidlertid at de ordinære vilkårene etter ferieloven §§ [6](#) og [7](#) må være oppfylt, herunder regler om drøfting og underretning. Arbeidsgiver kan på samme måte kun endre allerede fastsatt ferie dersom vilkårene i [§ 6](#) nr. 3 første ledd er oppfylt, jf. også [§ 8](#) nr. 3.

Karnov Lovkommentar 6 til [§ 8](#) nr. 3 1. ledd

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjelder uavhengig av hvem som har bragt arbeidsforholdet til opphør, og også de tilfellene der oppsigelsestiden er under tre måneder, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 151](#). Dersom ferien allerede er fastsatt før oppsigelsestidspunktet, kan ferietiden endres så fremt vilkårene i [§ 6](#) nr. 3 første ledd er oppfylt.

Bestemmelsen retter seg mot arbeidsgivers rett til å endre allerede fastsatt ferie. Arbeidstakers rett til å kreve endret ferie følger av [§ 8](#) nr. 4.

Karnov Lovkommentar 7 til § 8 nr. 4

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Regelen omhandler arbeidstakerens rett til å kreve ferien lagt til oppsigelsestid.

Karnov Lovkommentar 8 til § 8 nr. 4 1. ledd

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Hovedregelen er at arbeidstakeren ikke kan kreve ferie avviklet før arbeidsforholdet opphører dersom vedkommende selv sier opp. Unntaket fra hovedregelen er begrunnet med at det ellers ikke vil være tid til å avvikle ferie innenfor hovedferieperioden (som definert i [§ 7](#) nr. 1 og 2). Bestemmelsen ble tatt inn i [ferieloven av 1988](#), men anses som en kodifisering av gjeldende rett etter [ferieloven av 1947](#), jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\)](#) s. [75](#) og [152](#).

Dersom det etter utløpet av oppsigelsestiden fortsatt er tid til å avvikle ferie innen hovedferiens utløp, har arbeidsgiver rett til å ikke imøtekomme arbeidstakers ønske om ferieavvikling, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\)](#) s. [152](#). I slike tilfeller vil arbeidstaker selv måtte besørge at ferie avvikles etter fratredden, eventuelt før tiltredelse i ny stilling.

Karnov Lovkommentar 9 til § 8 ...Arbeidstaker som selv sier opp sin stilling etter 15 august,...

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Annet punktum begrenser unntaket ytterligere, slik at arbeidstaker ikke kan kreve ferieavvikling ved egenoppsigelse etter 15. august. I tilfeller hvor ferien allerede er fastsatt når arbeidstakeren sier opp sin stilling, må de vanlige vilkår for endring være oppfylt før ferien kan avlyses etter ensidig bestemmelse fra arbeidsgiver, jf. kommentarene til tredje ledd, samt [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\)](#) s. [152](#).

Karnov Lovkommentar 10 til § 8 nr. 5

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer adgangen til å fravike lovens regler til ugunst for arbeidstaker gjennom avtale. [Paragraf 8](#) femte ledd slår fast at arbeidstaker ikke kan fraskrive seg rettigheter før oppsigelse er meddelt. Dette innebærer at et generelt forhåndssamtykke både i arbeidsavtale og tariffavtale ikke vil være gyldig, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\)](#) s. [152](#). Bestemmelsen er således i tråd med det generelle

forbudet mot forhåndsavtaler slått fast i ferieloven [§ 3](#). Lovens ordlyd er ikke til hinder for at avtale inngås etter oppsigelsestidspunktet, for eksempel i en sluttavtale.

§ 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.

(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 permisjonstid 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](#).

(3) (Ferieavvikling under militærtjeneste og annen pliktjeneste)

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 pliktjeneste som nevnt i første ledd sammen med allerede fastsatt ferie, kan arbeidstaker kreve utsettelse av de virkedager ferie hvor pliktjeneste 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.

(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.

0 Endret ved [lover 22 jan 1993 nr. 25](#), [11 juni 1993 nr. 71](#) (i.kr. 1 juli 1994), [17 jan 1997 nr. 12](#), [28 feb 1997 nr. 19](#) (i.kr. 1 mai 1997), [17 juni 2005 nr. 62](#) (i.kr. 1 jan 2006 iflg. [res. 17 juni 2005 nr. 609](#)), [5 des 2008 nr. 82](#) (i.kr. 1 jan 2009 iflg. [res. 5 des 2008 nr. 1284](#)), [20 juni 2014 nr. 25](#) (i.kr. 1 juli 2014), [20 des 2018 nr. 98](#) (i.kr. 1 jan 2019).

Karnov lovkommentarer: § 9

Karnov Lovkommentar 1 til § 9

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer arbeidstakerens rett til å utsette ferie i perioder hvor arbeidstakeren i ferieperioden har fravær på grunn av sykdom, permisjon etc. I slike tilfeller kan det være i arbeidsgivers interesse å la vedkommende avvikle ferien samtidig som fraværet for å redusere samlet tid borte fra jobb. På samme tid vil det formodentlig være i arbeidstakers interesse å utsette ferien, da ferietiden ellers vil gå tapt, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 75](#).

Et annet spørsmål er om arbeidsgiver kan legge ferien i andre fraværperioder enn det loven omfatter, eller om arbeidstaker også kan kreve utsatt ferie ved annet fravær. Dette må ifølge forarbeidene «vurderes konkret i forhold til hva slags fravær det er snakk om. Begrensninger i arbeidsgivers styringsrett ut over det som følger av en tolkning av loven i slike sammenhenger, kan også ha selvstendig grunnlag i den enkelte arbeidsavtale og partenes avtaleforutsetninger», jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 76](#). Forarbeidene nevner permittering i forbindelse med driftsstans og avtalte permisjoner som eksempel, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 76](#).

Bestemmelsen er i stor grad en videreføring av rettstilstanden fra [ferieloven av 1947](#), med noen presiserende endringer, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 74](#). I senere tid har bestemmelsen blitt endret for å oppfylle arbeidstidsdirektivet (direktiv [203/88/EF](#)), se blant annet kommentarene til [§ 9](#) nr. 1.

Reglene for når utsatt ferie skal avvikles, fremgår av [ferieloven § 7](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 9 nr. 1

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

[Paragraf 9](#) nr. 1 gjelder ferieavvikling under sykdomsfravær. Bestemmelsen gir adgang til å utsette eller overføre ferie som følge av arbeidsuførhet grunnet sykdom.

Bestemmelsen hadde tidligere et tredje ledd under nr. 1 som slo fast at ferie som ikke ble avviklet grunnet sykdom, skulle overføres til påfølgende ferieår oppad begrenset til 12 dager (med mulighet for ytterligere 12 dager ved avtale). Regelen ble fjernet i 2014 for å være i tråd med arbeidstidsdirektivet [artikkel 7](#), jf. [Prop. 73 L \(2013–2014\) s. 17](#), slik at det nå ikke gjelder en begrensning for antall feriedager som kan overføres til påfølgende ferieår, jf. også [§ 7](#) nr. 3.

Karnov Lovkommentar 3 til § 9 nr. 1 1. ledd

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Første ledd er i tråd med mindretallets forslag i Ferielovutvalget, jf. [NOU 1982: 12 s. 24](#). Flertallet foreslo en plikt for arbeidsgiver til å utsette ferien når sykdom oppstår før vedkommende avslutter arbeidet før ferien, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 77](#). På bakgrunn av at de individuelle ønsker og behov vil variere, tiltrådte departementet mindretallets forslag om at det skulle være opp til arbeidstaker selv hvorvidt ferien skulle utsettes eller ikke, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 77](#).

Bestemmelsen viderefører i stor grad [ferieloven av 1947 § 5](#) annet ledd.

Det oppstilles ikke noe minstekrav til fraværets lengde for å kreve ferien utsatt etter første ledd. Derimot må arbeidstaker i utgangspunktet velge mellom å utsette hele ferieperioden eller avvikle ferie som fastsatt, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 154](#). Dette innebærer at delvis utsettelse ikke kan kreves etter første ledd, men det er mulig å avtale dette etter [§ 8](#) nr. 5.

Dersom en arbeidstaker velger å avvikle ferie til tross for sykdom oppstått før ferien, vil vedkommende likevel ha anledning til å utsette ferien etter annet ledd, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 154](#).

Krav om utsettelse må fremsettes før ferien tar til og «senest siste arbeidsdag vedkommende arbeidstaker skulle hatt før ferien». Ordlyden samsvarer med forarbeidene, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 155](#). Konsekvensen av for sent fremsatt krav er at ferien ikke kan utsettes, med de begrensninger som følger av annet ledd.

Kravet om at sykdommen må dokumenteres med «legeerklæring», er absolutt, og «[s]å lenge en arbeidstaker ikke har dokumentert sitt krav om utsettelse ved legeerklæring, vil arbeidsgiveren etter gjeldende lov kunne nekte å utsette ferien», jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 156](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 9 ...helt...

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Med «helt arbeidsufør» menes at arbeidstaker som er delvis sykmeldt, ikke oppfyller kravene til å få utsatt ferie, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 153](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 9 ...arbeidsufør...

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Uførheten kan skyldes sykdom, ulykke (herunder arbeidsulykke) eller svangerskap, selv om ordlyden bare omtaler «arbeidsuførhet», jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 153](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 9 ...før ferien...

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer de situasjoner der sykdom eller annen arbeidsuførhet inntreffer før ferien har startet. For sykdom som inntreffer under ferieavvikling, gjelder annet ledd.

Karnov Lovkommentar 7 til § 9 nr. 1 2. ledd

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

[Paragraf 9](#) nr. 1 annet ledd gjelder når sykdom inntreffer «i løpet av» ferien. Denne regelen er ny i loven av 1988 og bygger på ferielovutvalgets forslag, jf. [NOU 1982: 12 s. 52](#) og [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 78](#).

Ordlyden av «i løpet av» ferien tar sikte på å omfatte arbeidsuførhet som inntreffer etter at arbeidet avsluttes før ferien, i motsetning til første ledd.

Da bestemmelsen ble vedtatt i 1988, ble det stilt krav til at arbeidsuførheten måtte vare i minst seks dager for at ferien kunne utsettes, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 156](#). Dette ble endret i 2014, slik at arbeidstaker nå har rett til å kreve utsatt ferie uavhengig av hvor mange dager arbeidsuførheten har vart, jf. [Prop. 73 L \(2013–2016\) s. 6](#). Endringen kom som følge av at bestemmelsen ble ansett å være i strid med arbeidstidsdirektivet (direktiv [2003/88/EF](#)) [artikkel 7](#) nr. 1. I sak [C-78/11](#) (ANGED) la EU-domstolen vekt på at formålet med retten til ferie er å gi arbeidstakeren en mulighet til å hvile, noe som gjør seg like stort gjeldende om man blir syk i løpet av ferien, som før ferieavviklingen er startet. Dette ble fulgt opp i sak [C-277/08](#) (Pereda), som omhandlet sykdom før ferien begynte. Domstolen konkluderte da med at det ville være i strid med direktivet å ikke gi rett til utsatt ferie ved sykdom som oppstår i løpet av ferien. På bakgrunn av dette ble [§ 9](#) nr. 1 annet ledd endret, slik at en arbeidstaker som blir arbeidsufør i løpet av ferien, allerede fra første fraværskan kreve at tilsvarende antall dager ferie utsettes.

På samme måte som etter første ledd stilles det krav til legeerklæring, og noten til denne bestemmelsen gjelder tilsvarende for annet ledd.

Kravet om utsettelse må fremsettes «uten ugrunnet opphold» etter at man er tilbake i arbeid. Etter forarbeidene skal dette vilkåret ikke tolkes for strengt, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 157](#). Derfor må arbeidstakeren ha anledning til å vente noen dager før kravet fremsettes, og det blir på samme side uttalt at krav skal fremsettes «i rimelig tid etter arbeidet er gjenopptatt.»

I [Prop. 73 L \(2013–2016\) s. 11](#) fremkommer det videre at «uten ugrunnet opphold» må forstås med utgangspunkt i de muligheter for kommunikasjon som eksisterer i dag, og at arbeidstaker så tidlig som mulig må varsle arbeidsgiver om sykdommen og dokumentere denne.

I sak [C-192/22](#) av 27. april 2023 uttalte EU-domstolen seg om hvilke begrensninger arbeidstidsdirektivet [artikkel 7](#) setter for å ha nasjonal lovgivning som innskrenker retten til kompensasjon for feriedager man ikke har fått ta ut som følge av sykdom. EU-domstolen uttalte at [artikkel 7](#), sammenholdt med [EUs charter om grunnleggende rettigheter](#) artikkel 31 nr. 2, er til hinder for nasjonal lovgivning som fastsetter at retten til årlig betalt ferie skal bortfalle ved utløp av ferieåret eller på et senere tidspunkt når arbeidstakeren ikke har fått ta ut denne ferien på grunn av sykdom, også når det ikke dreier seg om lengre sykefravær. Avgjørelsen er kommentert i artikkelen «[Ferie til gode ved opphør av arbeidsforhold](#)» fra Senter for europarett, publisert i EuroRett nr. 11, 2023.

Karnov Lovkommentar 8 til § 9 ...utsettes...

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Uttrykket «utsettes» er valgt for å klargjøre at den sykdomsperioden som gir grunnlag for utsettelse, ikke anses som ferie i henhold til folketrygdloven [§ 8-17](#) annet ledd. Arbeidstakeren vil derfor ha krav på sykepenges etter vanlige regler i denne perioden, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 156](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 9 nr. 2

Forfattere:[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma ASVersjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer arbeidsgivers adgang til ensidig å legge ferien til tider hvor arbeidstakeren har fødselspermisjon eller omsorgspermisjon. En tilsvarende regel forelå ikke i [ferieloven av 1947](#), men departementet hadde anbefalt at ferien ikke ble lagt til permisjonstiden, hvilket de erfarte at ble fulgt opp i praksis, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 82](#). Denne praksisen ble foreslått uttrykkelig lovfestet i den nye loven, jf. [NOU 1982: 12 s. 48](#).

Formålet med bestemmelsen er å sikre arbeidstakere i permisjon en tid til hvile og rekreasjon i form av ferie, ettersom foreldrepermisjon på sin side skal sikre arbeidstakere restitusjon etter fødsel og omsorg for barnet, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 81](#). Loven er på dette punkt er således i tråd med arbeidstidsdirektivet [artikkel 7](#), jf. også sak [C-342/01](#) (Merino Gómez).

Det er ikke oppstilt noe krav om dokumentasjon for de tilfellene [§ 9](#) nr. 2 omfatter, og heller ikke noen frist for fremsettelse. Dette er begrunnet med at behovet for en underretning i slike permisjonstilfeller ikke er like stort, og at arbeidsgiveren som regel vil være kjent med fraværsgrunnen, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 160](#).

Karnov Lovkommentar 10 til § 9 nr. 2 1. ledd**Forfattere:**[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma ASVersjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

[Paragraf 9](#) nr. 2 første ledd slår fast at arbeidsgiver ikke ved en ensidig beslutning kan legge ferien til en tid hvor arbeidstakeren har permisjon med rett til fødsels- eller omsorgspenger etter folketrygdloven §§ [14-1](#) til [14-15](#). Bestemmelsen er ikke i veien for at slik ferie kan avtales når forholdet oppstår, men kan ikke forhåndsavtales, jf. [§ 9](#) nr. 5. Det følger av [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 159](#) at ferie kan avvikes i utvidet omsorgspermisjon (også kalt ulønnet permisjon) etter arbeidsmiljøloven [§ 12-5](#). Se også [§ 9](#) nr. 2 fjerde ledd.

I praksis vil ferie enten avvikes under permisjonen (jf. [§ 9](#) nr. 2 annet ledd) slik at permisjonen utsettes tilsvarende, eller så vil ferien avvikes etter permisjonen er avsluttet.

Dersom arbeidstaker blir arbeidsufør som følge av svangerskap, vil [§ 9](#) nr. 1 gi en selvstendig rett til å kreve ferien utsatt, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 159](#). Forarbeidene nevner eksplisitt svangerskap som sykmeldingsgrunn, men det antas at også andre årsaker til uførhet i permisjonstiden vil gi rett på utsatt ferie, så fremt de øvrige vilkårene i [§ 9](#) nr. 1 er oppfylt.

Arbeidsgiver kan heller ikke uten samtykke legge ferie til det tidspunktet fedre eller andre omsorgspersoner har permisjon i forbindelse med fødsel, jf. arbeidsmiljøloven [§ 12-3](#) første ledd.

Karnov Lovkommentar 11 til § 9 nr. 2 2. ledd**Forfattere:**[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma ASVersjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom arbeidstaker ønsker ferieavvikling i permisjonstid, vil normalt foreldrepengene avbrytes under ferien, for så å starte opp igjen så snart ferien er avviklet. Det er imidlertid ingenting i veien for å avvikle ferie og motta foreldrepenger samtidig.

Bestemmelsen gjelder kun «lovbestemt ferie» og må leses i sammenheng med [§ 5](#) og folketrygdloven [§ 14-11](#) første ledd bokstav a. Arbeidstakere med fem uker ferie eller mer vil følgelig kun ha rett til å avvikle deler av sin ferie under permisjonen. Resterende ferie vil normalt sett avvikles i etterkant av permisjonen.

Karnov Lovkommentar 12 til § 9 nr. 2 3. ledd

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gir arbeidstaker en rett til å kreve utsettelse av ferien dersom allerede fastsatt ferie og permisjon sammenfaller. Om begrunnelsen for en slik bestemmelse skriver departementet at «[b]ehovet for vern av ferietiden er da også like stort enten permisjonstiden var fastsatt eller ikke da tiden for ferie ble bestemt, og enten fødselen kommer som beregnet eller ikke. For å unngå tilfeldig forskjellsbehandling er det etter departementets syn klart at det også bør gjelde en viss rett til å kreve utsettelse i slike tilfeller», jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 159](#).

Bestemmelsen skal i hovedsak gi et vern til arbeidstakeren i de tilfeller hvor det skjer en uventet utvikling. Likevel uttales det i forarbeidene at «[u]ventede begivenheter er imidlertid ingen forutsetning for å kreve utsettelse», jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 159](#).

I motsetning til utsettelse av ferie ved sykdom før ferien, jf. [§ 9](#) nr. 1 første ledd, hvor det er mulighet for å kreve hele ferien utsatt, vil arbeidstakeren etter [§ 9](#) nr. 2 tredje ledd kunne kreve «kompensasjon dag for dag for de virkedager hvor det har vært sammenfall mellom permisjonstid og ferietid», jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 160](#).

Når utsatt ferie skal avvikles, følger av [§ 7](#).

Karnov Lovkommentar 13 til § 9 nr. 2 4. ledd

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiver har en rett til å legge ferien til tid hvor arbeidstakeren har en utvidet omsorgspermisjon (ulønnet permisjon) etter reglene i arbeidsmiljøloven [§ 12-5](#). Dette er permisjonstid som går lenger enn minsteperiodene med støtte fra folketrygden. Bestemmelsen tar utgangspunkt i forståelsen av [ferieloven av 1947](#) og viderefører dermed den eldre rettstilstanden, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 160](#).

Forutsetningen for å legge ferien i den aktuelle permisjonstiden er at reglene i §§ [6](#) og [7](#) er fulgt, herunder drøftingsplikten, underretningsplikten og reglene om hovedferieperioden. Paragrafene [6](#) og [7](#) er uttrykkelig angitt i [§ 9](#) nr. 2 fjerde ledd for å understreke at dette er en forutsetning, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 160](#).

Karnov Lovkommentar 14 til § 9 nr. 3

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer arbeidsgivers adgang til å ensidig fastsette ferie hvor arbeidstakeren har fravær som følge av militærtjeneste eller annen plikttjeneste. Bestemmelsen videreførte [§ 5](#) tredje ledd i loven fra 1947, med enkelte presiseringer, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 160](#). Den samme regelen gjelder for statlig ansatte, etter [Statens personalhåndbok 2021 pkt. 10.8.4.4](#).

Ferielovens regler om ferieavvikling under militærtjeneste og annen plikttjeneste knytter seg til plikttjeneste i henhold til norsk lov, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 161](#). Plikttjenester for øvrige land omfattes ikke av bestemmelsen. Det er i teorien stilt spørsmål ved om dette strider mot forbudet mot forskjellsbehandling på bakgrunn av nasjonalitet etter EØS-avtalen artikkel [4](#) og [28](#), samt likestillings- og diskrimineringsloven [§ 6](#). Se Lars Holo, kommentarene til ferieloven § 9, Norsk Lovkommentar, Gyldendal Rettsdata (lesedato 22. februar 2024), og Ragnhild J. Nakling og Julie Piil Lorentzen, *Ferieloven. Lovkommentar*, [§ 9. Ferieavvikling under sykdom, permisjon, arbeidskamp mv.](#), Juridika (lesedato 22. februar 2024).

Karnov Lovkommentar 15 til § 9 nr. 3 1. ledd

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter [§ 9](#) nr. 3 første ledd kan arbeidsgiver ikke ensidig legge ferien til en tid hvor arbeidstakeren har fravær som følge av «pliktig tjeneste i Heimevernet, Siviltforsvaret eller i forbindelse med repetisjonsøvelse i Forsvaret». Førstegangstjeneste i Forsvaret omfattes ikke, jf. også tredje ledd.

På lik linje med de øvrige leddene i [§ 9](#) innebærer ikke denne bestemmelsen et forbud mot ferieavvikling i den bestemte perioden – arbeidstakeren kan samtykke. Her vil tilsvarende [§ 9](#) nr. 5 medføre begrensninger i adgangen til forhåndsavtaler, se kommentarene til dette punktet.

Første ledd gjelder bare i de tilfeller der det ved feriefastsettelsen er klart at det vil oppstå en kollisjon mellom ferieavviklingen og plikttjenesten. I tilfeller hvor innkalling til tjeneste medfører at tjenesten kolliderer med allerede fastsatt ferie, er det annet ledd som gjelder.

Karnov Lovkommentar 16 til § 9 nr. 3 2. ledd

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer arbeidstakers rett til å kreve utsettelse i de tilfeller allerede fastlagt ferie sammenfaller med plikttjenesten.

Reglene om utsettelse tilsvarer det som er beskrevet under [§ 9](#) nr. 2 om utsettelse under fødsels- og omsorgspermisjon. Det vil være tilstrekkelig med en rett til å kreve kompensasjon dag for dag, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 161](#).

Karnov Lovkommentar 17 til § 9 nr. 3 3. ledd

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen slår fast at ferie kan legges til tidspunkt hvor førstegangstjenesten utføres, så fremt de ordinære vilkårene for feriefastsetting etter §§ [6](#) og [7](#) er oppfylt. Adgangen er begrenset til ett år, slik at arbeidsgiver ikke kan benytte muligheten fullt ut to år på rad i de tilfellene tjenesten strekker seg over to eller flere ferieår, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 161](#). Begrensningen er ment å ramme de tilfellene der førstegangstjenesten blir delt over to ferieår, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 161](#).

Karnov Lovkommentar 18 til § 9 nr. 4 1. ledd

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer adgangen til å fastsette og kreve ferie avviklet under arbeidskamp. Arbeidskampen må være «lovlig» og må fortolkes i samsvar med arbeidstvistloven [§ 9](#) og tjenestetvistloven [kapittel 5](#).

Etter forarbeidene vil rettsstillingen under en ulovlig arbeidskamp variere etter omstendighetene i den aktuelle saken og «må bero på en tolkning av lovens alminnelige bestemmelser», jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 161](#).

Ved lovlig arbeidskamp gjelder lovens hovedregel for fastsetting av ferie, jf. §§ [6](#) og [7](#). Det fremkommer eksplisitt i bestemmelsens tredje punktum at dersom arbeidsgiver under arbeidskamp ikke betaler ut feriepenger, vil ikke ferien anses som avviklet.

Karnov Lovkommentar 19 til § 9 nr. 5 1. ledd

Forfattere:

[Elisabeth Andenæs](#), Fast advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 22.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter bestemmelsen vil verken [§ 9](#) nr. 1, 2 og 3 kunne fravikes «til skade for arbeidstakeren», verken ved tariffavtale eller forhåndsavtale. Bestemmelsen er ikke til hinder for at arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale unntak når en konkret situasjon oppstår, selv der det er til ugunst for arbeidstakeren.

Unntak er gitt for [§ 9](#) nr. 4, som uttrykkelig kan fravikes ved tariffavtale, men fortsatt uten mulighet for å fravike ved forhåndsavtale. Etter formuleringen i loven kan [§ 9](#) nr. 4 fravikes både til gunst og til ugunst for arbeidstakeren.

Bestemmelsen klargjør ufravikelighetsprinsippet etter ferieloven [§ 3](#) for bestemmelsens nr. 1, 2 og 3.

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:

- a. feriepenger etter loven her som er utbetalt i opptjeningsåret,
- b. andel av nettoutbytte,
- c. fast godtgjøring som opptjenes og utbetales uavhengig av fravær på ferie eller
- d. 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.

(2) *(Den alminnelige proSENTSATS)*

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

(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 fratreldsestidspunktet.

(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. svangerskapspenger for arbeidstakere for inntil 64 dager av stønadsperioden 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](#).

(5) *(Opptjening av feriepenger under militær og sivil pliktjeneste)*

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.

(6) *(Fravikelighet)*

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

0 Endret ved [lover 15 juni 1990 nr. 34](#), [9 des 1994 nr. 65](#) (ikr. 9 des 1994 for endringene i nr. 4 annet ledd b og c, 1 jan 1995 for

endringene i nr. 4 første ledd og annet ledd bokstav a), [28 feb 1997 nr. 19](#) (ikr. 1 mai 1997), [19 des 1997 nr. 99](#) (ikr. 1 jan 1998 og 1 apr 1998), [18 juni 1998 nr. 38](#) (ikr. 1 okt 1998 iflg. [res. 18 juni 1998 nr. 578](#)), [18 des 1998 nr. 86](#), [20 juni 2003 nr. 45](#) (ikr. 1 juli 2003 iflg. [res. 20 juni 2003 nr. 712](#)), [21 apr 2006 nr. 10](#) (ikr. 1 jan 2007 iflg. [res. 21 apr 2006 nr. 428](#)), [5 des 2008 nr. 82](#) (ikr. 1 jan 2009 iflg. [res. 5 des 2008 nr. 1284](#)), [20 juni 2014 nr. 25](#) (ikr. 1 juli 2014), [22 juni 2012 nr. 43](#) (ikr. 1 jan 2015 iflg. [res. 26 sep 2014 nr. 1220](#)), [20 des 2018 nr. 98](#) (ikr. 1 jan 2019).

Karnov lovkommentarer: § 10

Karnov Lovkommentar 1 til § 10

Forfattere:

[Ingrid Weltzien](#), Advokatfullmektig, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 09.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er et utslag av det prinsipielle skillet i loven mellom opptjeningsåret og ferieåret, som er kalenderåret etter opptjeningsåret. Etter dette systemet opparbeider arbeidstaker seg feriepenger over tid, og opptjente feriepenger utbetales først året etter disse ble opptjent, jf. [§ 4](#). Feriepengene erstatter da lønn i ferieperioden. Et alternativ til dette (som den tidligere [ferieloven av 1947](#) dels bygget på) kunne vært å betale ut lønn under ferie. Bestemmelsen er ifølge forarbeidene ment å forenkle hva som skal inngå i feriepengegrunnlaget, sammenlignet med tidligere ferielovgivning, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 163](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 10 nr. 1 1. ledd

Forfattere:

[Ingrid Weltzien](#), Advokatfullmektig, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 09.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

I tillegg til ordinær lønn beregnes også feriepenger på overtidsgodtgjørelse, lønn under reiser og diverse tillegg som dyrtidstillegg, akkordtillegg og skifttillegg, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 163](#).

Utgangspunktet er at ethvert vederlag arbeidstaker mottar fordi vedkommende er ansatt, og som ikke går innenfor noen av de opplistede unntakene i [§ 10](#), bør regnes som «arbeidsvederlag». Se for eksempel Ragnhild J. Nakling og Julie Piil Lorentzen, *Ferieloven. Lovkommentar*, Juridika [s. 122](#).

Eksemplene i loven på utgifter som faller utenfor begrepet «arbeidsvederlag», er ikke uttømmende. Også andre utgifter vil derfor kunne falle utenfor beregningsgrunnlaget. Noen arbeidsgivere opererer med sjablongmessige utgiftsdekninger, som ikke nødvendigvis samsvarer med de reelle utgiftene arbeidstaker har hatt. Et konkret eksempel i så måte er statlige arbeidstakere, som gjerne mottar fastsatte godtgjørelser per døgn i forbindelse med jobbreiser. Nakling og Lorentzen argumenterer i sin lovkommentar til ferieloven fra 2020 for at også slike utgifter må falle utenfor «arbeidsvederlag»-begrepet ([s. 123](#)). Det er imidlertid en forutsetning at arbeidstaker rent faktisk har reelle utgifter som vedkommende kompenseres for. Nakling og Lorentzen utdyper i denne forbindelse at det vil måtte regnes som ordinær lønn og falle innenfor «arbeidsvederlag»-begrepet om arbeidsgiver eksempelvis utbetaler bilgodtgjørelse til en ansatt uten bil ([s. 124](#)).

I sluttavtaler kan arbeidstaker og arbeidsgiver langt på vei inngå avtaler om feriepenger, men der dette ikke er eksplisitt regulert, kommer spørsmålet om feriepenger på spissen. Normalt vil det være grunn til å skille mellom den delen av en sluttavtale som gjelder ordinær lønn – typisk ut oppsigelsestiden – og et separat sluttvederlag som ikke er betinget av arbeid, eksempelvis etterlønn. Dersom ikke annet følger av avtalen, vil det være naturlig at dette sluttvederlaget faller utenfor beregningsgrunnlaget for feriepenger.

Karnov Lovkommentar 3 til § 10 nr. 1 2. ledd bokstav a.

Forfattere:[Ingrid Weltzien](#), Advokatfullmektig, Wikborg Rein Advokatfirma AS[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS**Versjon:** 09.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Lovens system medfører at utbetalte feriepenger i opptjeningsåret ikke skal være med i beregningsgrunnlaget for feriepenger for det neste året. Der man har avtalt lengre ferie enn hva loven legger opp til – 4 uker og 1 dag – med en tilsvarende økning av feriepenger, vil feriepengene som knytter seg til denne forlengelsen, som utgangspunkt regnes som ordinært arbeidsvederlag som skal inngå i beregningsgrunnlaget. Dette er fordi unntaket i bokstav a) kun gjelder feriepenger etter *loven*, og avtalte feriepenger utover dette er dermed ikke unntatt. Utgangspunktet blir dermed at det er feriepenger beregnet etter prosentsatsen på 10,2 prosent, jf. nr. 2, som er tilknyttet den lovpålagte ferieperioden på 4 uker og 1 dag som unntas fra feriepengegrunnlaget. Feriepenger utover dette må normalt inntas i beregningsgrunnlaget. Et annet resultat kan imidlertid følge av avtalen partene imellom.

Karnov Lovkommentar 4 til § 10 nr. 1 2. ledd bokstav b.**Forfattere:**[Ingrid Weltzien](#), Advokatfullmektig, Wikborg Rein Advokatfirma AS[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS**Versjon:** 09.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Forarbeidene begrunner unntaket for andel av nettoutbytte med at man ved deling av nettoutbytte fordeler alle resterende midler, og at det dermed ikke vil være økonomisk grunnlag for regel om at arbeidsgiver skal betale feriepenger i tillegg ([Ot. prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 88](#)). Unntaket fremstår dermed forbeholdt situasjonene hvor *hele* nettoutbyttet fordeles, mens bonusordninger som baserer seg på omsetning, faller utenfor.

Karnov Lovkommentar 5 til § 10 nr. 1 2. ledd bokstav c.**Forfattere:**[Ingrid Weltzien](#), Advokatfullmektig, Wikborg Rein Advokatfirma AS[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS**Versjon:** 09.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er to grunnvilkår for at unntaket i bokstav c) skal komme til anvendelse: 1) godtgjørelsen må være «fast», og 2) den må utbetales uavhengig av fravær. Bestemmelsen reflekterer prinsippet som ble uttrykt i [Rt-1980-1703](#), om at godtgjørelser som etter sin art og form ikke har sammenheng med arbeidstakers arbeidsinnsats, unntas fra beregningsgrunnlaget for feriepenger.

Avgrensningen av unntaket til «fast» godtgjøring betyr at en rekke variable ytelser vil inngå i det ordinære feriepengegrunnlaget. Som eksempler på variable ytelser det må beregnes feriepenger for, nevner forarbeidene tantieme, andel av omsetning, gratiale og andre former for provisjon ([Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) punkt 3.10.1.3](#)).

Det vil kunne variere hvorvidt bonusutbetalinger skal unntas fra beregningsgrunnlaget etter bokstav c eller inngå som en del av «arbeidsvederlag» etter nr. 1. I rettspraksis har bonus knyttet til spesifikke resultater normalt blitt ansett for å inngå i beregningsgrunnlaget – både der bonus avhenger av at selskapet oppnår spesifikke resultater, og i tilfeller hvor bonus avhenger av individuelle resultater.

Motsatt har bonus utbetalt ved tiltredelse, såkalt signeringsbonus, som utbetales én gang og ikke stiller krav til fremtidige resultater, blitt unntatt etter bokstav c i praksis, jf. [LB-2013-169910](#). Unntaket vil kunne være aktuelt også for såkalte «stay on»-bonuser, såfremt heller ikke disse er resultatbaserte, men kun forutsetter at den aktuelle ansatte ikke slutter i virksomheten før et gitt tidspunkt. Dersom

bonusen kan påvirkes av den ansattes innsats eller resultater, vil den imidlertid fort være å regne som «arbeidsvederlag» og vil ikke kunne unntas etter bokstav c. Merk at dersom «stay on»-bonus avtales i forbindelse med virksomhetsoverdragelse, og det er tidligere arbeidsgiver som er ansvarlig for utbetaling av denne, vil det ikke beregnes feriepenger av denne, da det ikke er snakk om arbeidsvederlag fra (nåværende) arbeidsgiver, jf. [LB-2011-106002](#).

Bonusutbetalinger for feriepenger er også nærmere drøftet i teorien, se eksempelvis Anja Lange og Are Fagerhaug, [Feriepenger av bonus](#), *Arbeidsrett*, 2017/1 (Juridika) s. 80–98.

Karnov Lovkommentar 6 til § 10 nr. 1 2. ledd bokstav d.

Forfattere:

[Ingrid Weltzien](#), Advokatfullmektig, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 09.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Et eksempel på en «fordel som ikke er pengeytelser», er aksjeopsjoner. Det kan dermed være snakk om fordeler av stor økonomisk verdi.

Karnov Lovkommentar 7 til § 10 nr. 2 1. ledd

Forfattere:

[Ingrid Weltzien](#), Advokatfullmektig, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 09.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Prosentatsen loven legger opp til, på 10,2 prosent, korresponderer i hovedsak med lønnstapet en arbeidstaker vil ha om man har fire uker og én dags ferie etter systemet i ferieloven (se [§ 5](#)). Ved fastsettelsen av prosentatsen ønsket departementet også å ta hensyn til at det skjer en økning i lønnen fra et år til et annet, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) punkt 3.10.3.3](#).

For mange arbeidstakere vil imidlertid ansettelsesavtalen eller relevante tariffavtaler gi rett på fem uker ferie. I slike tilfeller er det vanlig praksis å benytte en prosentats på 12 prosent for å dekke lønnsbortfallet også for de ekstra dagene. Der fem uker ferie bygger på ansettelsesavtalen, kan imidlertid arbeidsgiver heller velge å forholde seg til lovens prosentats på 10,2 prosent og betale lønn for de ekstra feriedagene

Karnov Lovkommentar 8 til § 10 nr. 3 1. ledd

Forfattere:

[Ingrid Weltzien](#), Advokatfullmektig, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 09.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

For denne gruppen arbeidstakere blir prosentatsen dermed 12,5 prosent, idet loven fastsetter en økning med 2,3 prosentpoeng. Dersom de ansatte generelt har avtale om fem ukers ferie, må det vurderes på bakgrunn av avtalen mellom partene om ansatte over 60 år har rett på en ekstra ferieuke utover avtalen om fem ukers ferie (i motsatt fall har de samlet ferie på fem uker og en dag). Kommer den ekstra ferien i tillegg til bedriftens generelle fem ukers ferie, vil satsen måtte økes til 14,3 prosent (gitt at bedriften bruker den vanlige 12 prosent feriepengesats for fem uker ferie).

Karnov Lovkommentar 9 til § 10 nr. 3 2. ledd

Forfattere:

[Ingrid Weltzien](#), Advokatfullmektig, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 09.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

For arbeidstakere over 60 år vil man dermed benytte en prosentsats på 12,5 prosent for lønn opptil 6G, og for lønn utover dette vil normalsatsen på 10,2 prosent benyttes.

At økningen på 2,3 prosentpoeng for arbeidstakere over 60 år er begrenset til den del av feriepenges grunnlaget som ligger innenfor 6G i Folketrygdens grunnbeløp, betyr at for arbeidstakere som tjener mer enn 6G i året, vil ikke feriepengene nødvendigvis fullt ut kompensere for lønnsbortfallet under ferie. Disse arbeidstakerne kan av denne grunn motsette seg at deler av ferien avvikes, i henhold til regelen i [§ 5](#) nr. 5.

Folketrygdens grunnbeløp justeres normalt med virkning fra 1. mai hvert år, og siden beregning ved fratredelse tar utgangspunkt i det grunnbeløp som gjelder på tidspunkt for fratredelse, vil dette kunne variere etter om fratredelse skjer før eller etter 1. mai.

Karnov Lovkommentar 10 til § 10 nr. 4

Forfattere:

[Ingrid Weltzien](#), Advokatfullmektig, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 09.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Loven fordeler her feriepengansvar mellom arbeidsgiver og folketrygden, og det sentrale utgangspunktet er at den som utbetaler ytelser, også beregner og er ansvarlig for å utbetale feriepenges som knytter seg til de respektive ytelser. For arbeidsgiver er i denne forbindelse viktig å påse at man beregner feriepenges for utbetalingene i arbeidsgiverperioden i forbindelse med de første ukene ved sykefravær, på opptil 16 dager, jf. folketrygdloven [§ 8-19](#). Regelen innebærer at man ved lengre sykefravær får reduserte feriepenges utbetalt det året man skal feriere.

Dersom arbeidsgiver eksempelvis i ansettelsesavtalen med den ansatte har forpliktet seg til å betale lønn under sykefravær utover den perioden loven bestemmer – arbeidsgiverperioden – vil det bero på tolkning av denne avtalen om denne overskytende lønnen skal inngå i beregningsgrunnlaget for feriepenges. Det vil nok ofte være grunnlag for å legge dette til grunn.

Karnov Lovkommentar 11 til § 10 nr. 4 2. ledd bokstav a.

Forfattere:

[Ingrid Weltzien](#), Advokatfullmektig, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 09.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Avgrensningen til 48 dager får som konsekvens at en arbeidstaker som mottar sykepenger fra folketrygden i mer enn 48 dager i løpet av et år, ikke vil få feriepenges for det overskytende antallet dager. Dermed vil arbeidstakeren få mindre utbetalt i ferien året etter det langvarige fraværet.

Dersom arbeidstaker gjennom avtale – herunder tariffavtale – er gitt rett til full lønn i forbindelse med sykefravær, er det mindre klart hvorvidt arbeidsgiver også vil være forpliktet til å beregne feriepenges for lønnen gjennom sykdomsperioden. Nakling og Lorentzen argumenterer for at det er en presumsjon for at feriepenges skal opptjenes som normalt også i slike tilfeller, da formålet med slike ordninger typisk vil være å stille arbeidstaker som om sykefraværet ikke skulle inntruffet (Ragnhild J. Nakling og Julie Piil Lorentzen, *Ferieloven. Lovkommentar*, Juridika [s. 134](#)).

Karnov Lovkommentar 12 til § 10 nr. 4 2. ledd bokstav c.

Forfattere:

[Ingrid Weltzien](#), Advokatfullmektig, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 09.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Feriepenger for foreldrepengeperioden vil variere i tråd med folketrygdens system for varighet på foreldrepermisjonen. Etter normalordningen kompenseres foreldrene med «full sats» (100 prosent stønad) dersom de tar ut 49 uker i foreldrepermisjon, og «reduisert sats» (80 prosent stønad) dersom de tar ut 59 uker. Der foreldrenes valg har falt på den lengste foreldrepermisjonsordningen, vil det etter loven beregnes feriepenger for tre flere uker (totalt 15) enn den kortere permisjonsperioden (totalt 12). Året etter arbeidstaker har vært ute i foreldrepermisjon, vil vedkommende dermed som regel få feriepengene sine betydelig redusert sammenlignet med et normalt arbeidsår.

Ved avtale om full lønn under foreldrepermisjon – enten gjennom tariff eller direkte med arbeidsgiver – har Nakling og Lorentzen i sin lovkommentar til ferieloven fra 2020 argumentert for at det samtidig bør opptjenes feriepenger som normalt i den aktuelle perioden (Ragnhild J. Nakling og Julie Piil Lorentzen, *Ferieloven. Lovkommentar*, Juridika [s. 134](#)).

Karnov Lovkommentar 13 til § 10 nr. 5

Forfattere:

[Ingrid Weltzien](#), Advokatfullmektig, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 09.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er spesifikt avgrenset til norsk militærtjeneste og vil ikke gjelde militærtjeneste i andre land. Det kan problematiseres om dette er i tråd med EØS-regelverket, da [artikkel 7](#) i forordning [492/2011](#) – som er gjort til norsk lov gjennom EØS-arbeidstakarlova (lov [14. desember 2012 nr. 81](#)) – fastslår at en arbeidstaker som er statsborger i en EØS-stat, ikke kan behandles annerledes enn innenlandske arbeidstakere med hensyn til lønn og arbeidsvilkår på territoriet til en annen EØS-stat.

Videre må det være snakk om «pliktig» militærtjeneste, hvor eksempelvis førstegangstjeneste vil inngå, og det er presisert at pliktig tjeneste også vil kunne foreligge for Sivilforsvaret eller Heimevernet. Arbeidsgiver er imidlertid kun forpliktet til å beregne og utbetale feriepenger for fravær i denne sammenheng i inntil tre måneder. Dette er av praktisk viktig betydning eksempelvis der arbeidstaker skal gjennomføre ordinær førstegangstjeneste, som gjerne har en varighet på 12 måneder. Hvis arbeidstaker skal ha krav på opptjening av feriepenger i en lengre periode enn lovens tre måneder, må dette følge av egen avtale (både tariffavtaler og individuelle ordninger på den enkelte arbeidsplass vil kunne få relevans i denne sammenheng).

For at arbeidstaker skal opptjene feriepenger hos arbeidsgiver under pliktig militærtjeneste, stilles det krav til perioden både før og etter tjenesten: arbeidstaker må ha jobbet minst tre måneder for den aktuelle arbeidstaker før militærtjenesten begynner og må ha fortsatt sitt arbeid hos arbeidsgiver etter militærtjenesten. Dersom arbeidstaker *ikke* har fortsatt sitt arbeid for arbeidsgiver etter tjenesten, vil vedkommende likevel fremdeles ha krav på opptjente feriepenger dersom arbeidsgiver har sagt opp vedkommende eller avbruddet skyldes arbeidstakers helse.

Karnov Lovkommentar 14 til § 10 nr. 5 1. ledd

Forfattere:

[Ingrid Weltzien](#), Advokatfullmektig, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 09.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er dermed arbeidsgiver som har ansvaret for både beregningen og utbetalingen av feriepengene – ikke Forsvaret.

Det beregnes ikke feriepenger på de ytelser den tjenestepliktige måtte motta av Forsvaret, da tjenestepliktige ikke er å regne som «arbeidstakere» etter loven.

Karnov Lovkommentar 15 til § 10 nr. 6 1. ledd**Forfattere:**[Ingrid Weltzien](#), Advokatfullmektig, Wikborg Rein Advokatfirma AS[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS**Versjon:** 09.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Beregningsreglene vil ikke kunne fravikes til ugunst for arbeidstaker gjennom individuelle avtaler. Arbeidsgiver vil imidlertid kunne innføre ordninger som er mer gunstige enn lovens system, eksempelvis ved å avtale med arbeidstaker at det skal beregnes feriepenger for et sluttvederlag, eller for lønn arbeidsgiver betaler utover arbeidsgiverperioden ved sykdom.

Nr. 6 åpner for at beregningsreglene i [§ 10](#) kan fravikes gjennom tariffavtale. I juridisk teori er det påpekt at det er uklart om denne fravikelsesadgangen er begrenset til å gjelde lovens prosentsats, eller om fravikelsesadgangen er vid nok til å også omfatte at man i tariffavtaler definerer nærmere hva som skal inngå som «arbeidsvederlag» (som det må beregnes feriepenger for). Vanebo og Lilli adresserte spørsmålet i artikkelen «[Begrepet 'arbeidsvederlag' i ferieloven § 10 \(1\)](#)», *Arbeidsrett*, 2018/1 (Juridika) og konkluderte med at fravikelsesadgangen ved tariffavtaler må gjelde mer enn kun lovens prosentsats, slik at også andre beregningsregler må kunne fravikes. Synspunktet støttes av Ragnhild J. Nakling og Julie Piil Lorentzen, *Ferieloven. Lovkommentar*, Juridika [s. 135](#).

Der reglene i [§ 10](#) fravikes ved tariffavtale, vil fravikelse også kunne skje til ugunst for arbeidstakere.

I tråd med [§ 3](#) annet ledd kan tariffavtalebestemmelser som fraviker loven, anvendes overfor *alle* arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter, såfremt et flertall av arbeidstakerne er bundet av avtalen.

§ 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.

(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.

(3) (Utbetaling ved opphør av arbeidsforhold)

Ophører arbeidsforholdet, skal alle opptjente feriepenger utbetales siste vanlige lønnsdag før fratreten. 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.

(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 allmenngjøringsloven, 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](#) sjette ledd.

(7) (Utbetalingsmåte, trekk i feriepenges mv)

Utbetalingsmåten, adgangen til å foreta trekk i feriepenges og plikten til å gi opplysninger om hvordan feriepengene er regnet ut, reguleres av [arbeidsmiljøloven § 14-15](#).

(8) (Utbetaling fra trygden)

Feriepenges fra trygden etter [§ 10](#) nr. 4 annet ledd utbetales uten hensyn til reglene foran i annen halvdel av mai måned året etter opptjeningsåret, jf. [folketrygdloven § 22-10](#) femte ledd.

(9) (Fravikelighet)

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

0 Endret ved [lover 28 feb 1997 nr. 19](#) (ikr. 1 mai 1997), [17 juni 2005 nr. 62](#) (ikr. 1 jan 2006 iflg. [res. 17 juni 2005 nr. 609](#)), [5 des 2008 nr. 82](#) (ikr. 1 jan 2009 iflg. [res. 5 des 2008 nr. 1284](#)), [19 juni 2009 nr. 42](#) (ikr. 1 jan 2010 iflg. [res. 19 juni 2009 nr. 841](#)), [22 juni 2012 nr. 33](#) (ikr. 1 juli 2013 iflg. [res. 22 juni 2012 nr. 607](#)), [20 juni 2014 nr. 25](#) (ikr. 1 juli 2014), [20 des 2018 nr. 98](#) (ikr. 1 jan 2019).

Karnov lovkommentarer: § 11

Karnov Lovkommentar 1 til § 11

Forfattere:

[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 16.05.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen fastsetter reglene om tidspunktet for utbetaling av årlige feriepenges. Hovedregelen for utbetaling er fastsatt i nr. 1, mens en rekke unntak og presiseringes fremgår av nr. 2–9 for tilfeller hvor det er umulig eller upraktisk å følge hovedregelen.

Bestemmelsen bygger på den tilsvarende bestemmelsen i ferieloven av 1947 [§ 8](#). Ferielovutvalget og departementet var imidlertid enige om at det var behov for enkelte endringer og mer utdypende regulering av ulike situasjoner som kan oppstå, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) punkt 3.12.1](#).

De sentrale forarbeidene til bestemmelsen er [NOU 1982: 12 punkt 5.7](#) og [kapittel 7 \(merknader til § 10\)](#), [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) punkt 3.12](#) og [kapittel 5 \(merknader til § 11\)](#).

Bestemmelsen har sammenheng med at ferieloven skiller mellom retten til feriefritid og retten til feriepenges. Retten til feriefritid er ikke betinget av noen bestemt lengde på ansettelsesforholdet, mens retten til feriepenges bygger på et prinsipp om forutgående opptjening. Ferielovens ordning er at feriepenges opptjenes og beregnes på grunnlag av utbetalt arbeidsvederlag i løpet av den ene året, opptjeningsåret, og utbetales i det påfølgende år, ferieåret, se definisjoner i ferieloven [§ 4](#) samt [note 2](#) til [§ 4](#) om forholdet til kravene i arbeidstidsdirektivet (direktiv [2003/88/EF](#)).

Arbeids- og inkluderingsdepartementet satte i mars 2023 i gang en [ekstern utredning](#) av ulike modeller for opptjening av feriepenges. Departement ønsker blant annet å få utredet hvordan opptjening og utbetaling av feriepenges kan bringes nærmere hverandre i tid.

Karnov Lovkommentar 2 til § 11 ...vanlige lønningsdag før ferien...**Forfattere:**[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS**Versjon:** 09.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Hovedregelen er at opptjente feriepenger skal utbetales siste vanlige lønningsdag før ferien, uavhengig av når i løpet av året arbeidstakeren tar ut sine feriedager. Dersom ferien deles opp, skal feriepengene også fordeles tilsvarende, jf. ferieloven [§ 11](#) nr. 1 annet ledd. Lovens system forutsetter en forholdsmessig og porsjonsvis utbetaling av opptjente feriepenger på siste vanlige lønningsdag før hver ferie. Begrunnelsen for lovens ordning for utbetalingstidspunktet er et ønske om å sikre at arbeidstaker faktisk kan benytte feriepengene til ferieformål, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) punkt 3.1.2](#).

Ferieloven inneholder ikke bestemmelser om hvordan lønnsavkortning i forbindelse med feriefravær skal gjennomføres. Dette har sammenheng med at lønsspørsmål i norsk arbeidsrettslig tradisjon i liten grad er lovregulert og hovedsakelig er fastsatt i tariffavtaler og/eller den individuelle arbeidsavtalen. Spørsmål knyttet til gjennomføring av lønnsavkortningen vil derfor bero på en tolkning av den aktuelle avtale, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) punkt 3.12.2](#).

Ferielovens hovedregel om tidspunktet for utbetaling av feriepenger har mistet mye av sin praktiske betydning. De fleste norske arbeidsgivere følger ikke hovedregelen, men foretar i stedet en samlet avregning og utbetaling av feriepenger én gang per år, normalt i juni måned, uavhengig av når arbeidstaker faktisk tar ut sine feriedager. Samtidig foretas det trekk i arbeidstakerens lønn for samtlige av årets feriedager. Dermed foretas det ikke noe lønnstrekk de dagene arbeidstaker faktisk tar ut ferie.

Ferieloven kan ikke fravikes til skade for arbeidstaker, jf. ferieloven [§ 3](#), og det kan derfor stilles spørsmål ved om det er adgang til å fravike hovedregelen på denne måten uten skriftlig avtale eller tariffavtale. Reglene om tiden for utbetaling av feriepenger og regelen om at feriepengene skal fordeles forholdsmessig ved deling av ferien, kan derfor i utgangspunktet ikke fravikes ved individuell avtale. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan imidlertid gjøre avtale om et praktisk og hensiktsmessig tidspunkt for utbetalingen, såfremt ordningen ivaretar de hensyn som hovedregelen bygger på, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 169](#). Det er også forutsatt i forarbeidene at arbeidsgiver og arbeidstaker har adgang til å foreta fullt oppgjør i forbindelse med hovedferien mot at arbeidstaker ikke trekkes i lønn ved avvikling av restferie. Partene har således adgang til å foreta fullt oppgjør av feriepengene i juni, mot at det utbetales vanlig lønn ved avvikling av restferien. Begrunnelsen for at man foretar ett samlet oppgjør årlig, er at det er en praktisk og forutsigbar ordning for arbeidsgiver. Samtidig er det i de fleste tilfeller en praktisk og forutsigbar ordning for arbeidstaker. I og med at lønnstrekket foretas samtidig som feriepengene utbetales, vil feriepengene være tilgjengelige for å kompensere for lønnsbortfallet ferien fører til, og dermed vil de grunnleggende hensyn reglene om feriepengeutbetaling er ment å ivareta, fortsatt være hensyntatt. Det er derfor generelt antatt at den ordning som jevnt over praktiseres i dag, ikke er til skade for arbeidstaker, slik at den hverken er i strid med ufravikelighetsprinsippet i [§ 3](#), krever skriftlig avtale, eller krever tariffavtale, jf. [§ 11](#) nr. 9. Se nærmere om dette i Lars Holo, [kommentarene til ferieloven § 11](#), Norsk Lovkommentar, Gyldendal Rettsdata (lest 9. august 2024).

Feriepenger er skattepliktig inntekt, men er fritatt for forskuddstrekk, jf. skattebetalingsloven [§ 5-7](#) første ledd bokstav a. Dette innebærer at det ikke trekkes skatt av feriepenger på utbetalingstidspunktet, men at det i stedet trekkes noe høyere skatt av vanlige lønninger resten av året for å ta høyde for skatt på feriepengebeløpet. Det skal også som hovedregel beregnes arbeidsgiveravgift av feriepenger, jf. folketrygdloven [§ 23-2](#) første ledd.

En særskilt problemstilling som har blitt behandlet i en rekke rettsavgjørelser, er spørsmålet om arbeidsgiver har adgang til å utbetale feriepenger løpende gjennom året sammen med lønn, bonus eller annen type godtgjørelse. Spørsmålet kan ikke besvares generelt. Det må i lys av ferieloven [§ 3](#) foretas en konkret vurdering av om den avtale som er inngått, er til skade for arbeidstakeren, og dermed i strid med ufravikelighetsprinsippet. Det må ved vurderingen legges særlig vekt på om avtalen er strid med ferielovens formål om å sikre arbeidstaker reell økonomisk mulighet til å ta ut ferie. Forarbeidene understreker at vurderingen først og fremst må bero på en objektiv og generell vurdering, og at det er underordnet om den enkelte arbeidstaker selv har ansett avtalen som gunstig, se [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 29](#).

Selv om det må foretas en konkret vurdering av den enkelte avtale, indikerer rettspraksis at avtaler om utbetaling av feriepenger løpende sammen med ordinær lønn sjelden vil være gyldige (se eksempelvis [LB-2003-8625](#) og [LA-2015-37805](#)). I [LB-2007-76933](#) er det samme lagt til grunn for bonusytelser som kommer i tillegg til vanlig lønn. I [LG-2012-202617](#) aksepterte imidlertid Gulating lagmannsrett at feriepenger ble inkludert i bonusbeløpet for enkeltstående utbetalinger av en diskresjonær bonus som ikke var en del av den ordinære avlønningen. Arbeidstaker hadde mottatt ordinær lønn, og feriepenger på lønnen var utbetalt på vanlig måte. Lagmannsretten kom til at denne ordningen ikke krenket lovens formål.

En problemstilling som oppstår i kjølvannet av dette, er spørsmålet om såkalt ombetaling av feriepenger. En avtale inngått til skade for arbeidstaker i strid med ferieloven [§ 3](#) er ugyldig. Spørsmålet som da oppstår, er om arbeidstaker har krav på ny utbetaling av feriepenger forut for neste ferieavvikling eller ved neste samlede ferieoppgjør. En ordning som gir en kreditor rett på dobbel betaling, kan intuitivt virke fremmed ut fra alminnelige grunnprinsipper i norsk rett. Like fullt er det gjennom rettspraksis etablert en såkalt «ombetalingsregel», se blant annet [LA-2015-37805](#) med videre henvisninger og [LB-2003-8625](#). Ombetalingsregelen innebærer at arbeidsgiver kan pålegges å sørge for ny utbetaling av feriepenger i tråd med ferielovens regler, selv om dette innebærer at arbeidstaker kan få dobbelt betalt. Regelen er begrunnet i hensynet til en effektiv beskyttelse av arbeidstakers rettigheter. Det gjelder imidlertid et unntak for de tilfeller hvor det kan sannsynliggjøres at arbeidstakeren har spekulert i ordningen med sikte på å oppnå dobbel betaling, det såkalte «spekulasjonsunntaket», se [LB-2003-8625](#).

For videre drøftelser av disse problemstillingene se Ragnhild J. Nakling og Julie Piil Lorentzen, *Ferieloven. Lovkommentar*, [kommentarene til § 11](#), punkt 4, Juridika (lest 9. august 2024), samt Lars Holo, [kommentarene til ferieloven § 11](#), Norsk Lovkommentar, Gyldendal Rettsdata (lest 9. august 2024).

Karnov Lovkommentar 3 til § 11 ...senest 1 uke før ferien tar til....

Forfattere:

[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidstaker har rett til å kreve at feriepengene utbetales senest én uke før ferien tar til. Dette vil være praktisk der vanlig lønnsdag faller nærmere ferien enn én uke. Bestemmelsen angir en rett for arbeidstaker, men ingen aktivitetsplikt for arbeidsgiver til å sørge for at utbetalingene foretas senest en uke før hver arbeidstakers ferie. Arbeidsgiver kan likevel komme i ansvar etter ferieloven [§ 14](#) dersom arbeidstaker fremmer et krav som arbeidsgiver ikke imøtekommer.

Karnov Lovkommentar 4 til § 11 ...Deles ferien...

Forfattere:

[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen slår fast at dersom feriedagene deles opp utover ferieåret, skal feriepengene også deles opp og utbetales forholdsmessig. Denne regelen skal sikre at arbeidstaker ikke risikerer et lønnsbortfall i forbindelse med feriedager som hun eller han ikke kompenseres for. Bestemmelsen er imidlertid ikke ment å forutsette en helt matematisk fordeling av feriepengene; arbeidsgiver kan foreta en praktisk avrunding, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 166](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 11 ...Den del av feriepengene som overstiger lønn for vanlig arbeid...

Forfattere:

[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Prosentsatsene i ferieloven [§ 10](#) medfører at den samlede feriepengeutbetalingen normalt vil overstige arbeidstakers månedslønn. Denne delen av feriepengeutbetalingen kan arbeidsgiver velge å utbetale i forbindelse med avvikling av hovedferie eller sammen med lønnsutbetalingen i juni måned, men arbeidstaker kan ikke kreve at utbetalingen foretas på denne måten, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 166](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 11 nr. 2

Forfattere:

[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 16.05.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen må sees i sammenheng med retten til å overføre ferie etter ferieloven [§ 7](#) nr. 3 og fastsetter at feriepenge for overført ferie skal utbetales når den overførte ferietiden tas ut.

Bestemmelsen er således kun en presisering av hovedregelen i ferieloven [§ 11](#) nr. 1. Også denne bestemmelsen har mistet mye av sin praktiske betydning; dersom arbeidsgiver ikke følger ferielovens system og i stedet foretar et samlet oppgjør for eksempel i juni måned, vil overføring av ferie ikke ha noen påvirkning på feriepengeutbetalingen, og arbeidstaker som overfører ferie, vil få utbetalt full lønn når den overførte ferien avvikles.

Ferieloven [§ 11](#) nr. 2 hadde opprinnelig et annet ledd som slo fast at feriepenge for ferie som hverken var avviklet i løpet av ferieåret eller overført til det påfølgende ferieår, skulle utbetales første vanlige lønnsdag etter ferieårets utløp. Bestemmelsen gav således en adgang til å få økonomisk kompensasjon for ikke avviklet ferie på generelt grunnlag, også for de tilfeller der manglende ferie skyldtes at arbeidsgiver ikke hadde oppfylt sin plikt til å sørge for avvikling av ferie. I [Ot.prp. nr. 65 \(2007–2008\) s. 8](#) ble denne regelen vurdert å være i strid med arbeidstidsdirektivets [artikkel 7](#) etter EF-domstolens fortolkning av direktivet i sak [C-124/05](#) (Federatie Nederlandse Vakbeweging), hvor det ble vektlagt at en ordning med økonomisk kompensasjon ville fungere som et incitament for arbeidstaker til ikke å ta ut ferie. Bestemmelsen om økonomisk kompensasjon ble derfor innskrenket til kun å gjelde enkelte tilfeller der manglende ferieavvikling skyldtes sykdom eller permisjoner (se ferieloven [§ 9](#) nr. 1 og nr. 2), jf. endringslov [5. desember 2008 nr. 82](#).

I etterkant av lovendringen i 2008 konkluderte EFTAs overvåkningsorgan ESA med at også ferieloven [§ 11](#) nr. 2 annet ledd var i strid med arbeidstidsdirektivets [artikkel 7](#) annet ledd, som fastslår at minimumsperioden for årlig betalt ferie ikke kan erstattes av en økonomisk godtgjøring, unntatt når arbeidsforholdet opphører. Bestemmelsen ble derfor opphevet ved endringslov [20. juni 2014 nr. 25](#), som trådte i kraft 1. juli 2014, se [Prop. 73 L \(2013–2014\) s. 13](#) flg.

Karnov Lovkommentar 7 til § 11 nr. 3

Forfattere:[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS**Versjon:** 09.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer tidspunktet for utbetaling av opptjente feriepenger når en arbeidstaker fratrer sin stilling. Bestemmelsen er en videreføring og presisering av gjeldende rett forut for ferieloven 1988.

Foreldelse av feriepenger har i senere tid kommet på spissen i rettspraksis i saker hvor personell har vært feilklassifisert som oppdragstakere/konsulenter, mens de reelt sett har vært arbeidstakere. Der det er inngått oppdragsavtaler istedenfor ansettelsesforhold, vil det som regel ikke ha blitt avviklet ferie og beregnet feriepenger i tråd med ferieloven.

Spørsmålet om foreldelse av feriepengekrav behandles i Recoveryakademiet-saken ([LE-2023-29181](#)). Lagmannsretten viste til at der ansatte ikke har avviklet ferie, vil retten til ferie overføres til neste år, jf. ferieloven [§ 7](#) nr. 3 andre ledd. Denne overføringsretten er ubegrenset, som betyr at ferie som ikke er avviklet, vil fortsette å akkumulere over tid. For oppdragstakere som skulle vært arbeidstakere, vil følgelig ferie overføres for alle årene de aktuelle personene var feilklassifiserte som oppdragstakere. I den aktuelle sak hadde oppdragstakerne sluttet i virksomheten. Lagmannsretten fremhevet derfor ferieloven [§ 11](#) nr. 3 første ledd, som uttrykker at en ansatt ved arbeidsforholdets opphør kan kreve opptjente feriepenger utbetalt. Mot denne bakgrunn konkluderte lagmannsretten med at foreldelsesfristen for feriepenger først begynte å løpe ved arbeidsforholdets opphør, da dette var dagen den ansatte «tidligst har rett til å kreve oppfyllelse» når ferie ikke er avviklet, jf. foreldelsesloven [§ 3](#). Dommen er anket, og Høyesteretts ankeutvalg har besluttet at denne skal behandles i Høyesterett. Dato for ankeforhandling er ikke satt pr. 9. august 2024.

I den såkalte Stendi II-saken ([LB-2023-32732](#)), som også gjaldt feilklassifiserte oppdragstakere, kom lagmannsretten basert på tilsvarende argumentasjon som i Recoveryakademiet-saken til at foreldelsesfrist for feriepengekrav ikke begynner å løpe før a) ferie avvikles, eller b) arbeidsforholdet avsluttes. Også denne dommen er anket til Høyesterett, hvor ankebehandlingen i juni 2024 ble besluttet stanset i påvente av endelig avgjørelse i Recoveryakademiet-saken.

Karnov Lovkommentar 8 til § 11 ...Opphører...**Forfattere:**[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS**Versjon:** 16.05.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjelder uavhengig av bakgrunnen for arbeidsforholdets opphør (eksempelvis egen oppsigelse, oppsigelse fra arbeidsgiver, avskjed eller fratreden ved oppnådd aldersgrense/pensjonsalder).

Ved lovregulert eller avtalt permisjon har arbeidstaker både rett og plikt til å komme tilbake til stillingen, og det finner ikke sted et «opphør» i bestemmelsens forstand. Permisjon utløser derfor ikke en plikt for arbeidsgiver til å utbetale feriepenger, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 167](#).

Formelt opphør av arbeidsforholdet ved lovlig arbeidskamp (plassoppsigelse) er unntatt fra bestemmelsen, se ferieloven [§ 11](#) nr. 4 første ledd. Ferieloven [§ 11](#) nr. 5 fastsetter dessuten egne regler for utbetaling av feriepenger for det tilfellet at arbeidsforholdet opphører ved arbeidstakers død. Reglene om utbetaling av feriepenger ved virksomhetsoverdragelse reguleres av ferieloven [§ 12](#).

Statsansatte som går fra én statlig stilling til en annen statlig stilling, anses ikke å fratre sitt arbeid hos arbeidsgiveren i og med at arbeidstaker forsetter arbeid for samme arbeidsgiver, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 167](#). Tilsvarende for kommunalt ansatte som tiltrer ny stilling innenfor samme kommune. I begge tilfeller tar arbeidstaker med seg sine opptjente feriepenger fra sin gamle stilling og skal motta en feriepengeutbetaling på det nye arbeidsstedet som også omfatter opptjening i forrige stilling. Ved fratreden fra statlig eller kommunal stilling som innebærer en overgang til en ny arbeidsgiver, for eksempel ved overgang fra en statlig stilling til en kommunal stilling, en stilling i et statlig eid privat foretak, en ren privat stilling eller fratreden av andre årsaker, skal det foretas et feriepengeoppgjør slik bestemmelsen forutsetter.

Karnov Lovkommentar 9 til § 11 ...fratreden...

Forfattere:

[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 16.05.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved fratreden fra arbeidet skal arbeidstaker få utbetalt alle feriepenger som er opptjent på fratredelsestidspunktet. Dette inkluderer all opptjening fra opptjeningsåret (dersom dette ikke er utbetalt på tidspunktet for fratreden) samt opptjente feriepenger så langt i det året fratreden finner sted. Eksempelvis vil en arbeidstaker som fratrer stillingen 30. april 2023, og som ikke har mottatt noen feriepenger så langt det året, ha krav på utbetaling av feriepenger opptjent i 2022 samt feriepenger opptjent i januar–april 2023.

Bestemmelsen slår fast at arbeidstaker som hovedregel skal ha utbetalt alle opptjente feriepenger siste vanlige lønningsdag før fratreden. Dette innebærer et unntak fra hovedregelen i [§ 11](#) nr. 1 om utbetaling siste vanlige lønningsdag før ferien. Ferielovutvalget foreslo i [NOU 1982: 12 s. 53](#) å endre bestemmelsen slik at feriepengene skulle utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjøret, som ofte finner sted etter fratreden. Departementet gikk imidlertid ikke inn for denne løsningen, blant annet fordi forslaget ville innebære at utbetalingstidspunktet forskyves og finne sted etter at arbeidstakeren hadde fratrådt sin stilling, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) punkt 3.12.4](#). Hovedregelen om utbetaling av feriepenger forut for fratreden er således begrunnet i hensyn til å sikre at arbeidstakers interesser ikke blir unødig skadelidende, og særlig hensyntatt at mange arbeidstakere velger å ta ut ferie mellom jobbskifter.

For nærmere om regulering av feriepengeutbetaling i sluttavtaler se Ragnhild Nakling og Julie Piil Lorentzen, *Ferieloven. Lovkommentar*, [kommentarene til § 11](#), punkt 5 (lesedato 26. februar 2024).

Karnov Lovkommentar 10 til § 11 ...avsluttende lønnsoppgjør....

Forfattere:

[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 09.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Oppgjøret kan utsettes for den del av feriepengene som ikke lar seg beregne innen siste vanlige lønningsdag før fratreden. Denne delen skal utbetales sammen med det avsluttede lønnsoppgjøret. Bestemmelsen er begrunnet i praktiske og administrative hensyn og er særlig aktuell der arbeidstaker har variabel lønn, se [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 167](#). Departementet begrunnet også unntaket med at arbeidsgiver ikke bør ha plikt til å utbetale feriepenger av arbeidsvederlag som ikke er opptjent på beregningstidspunktet.

I praksis er det en del arbeidsgivere som lar arbeidstaker velge om han eller hun ønsker å få feriepengene utbetalt i forbindelse med fratreden, eller om de ønsker å få opptjente feriepenger utbetalt i juni påfølgende år eller senere samme år, i tråd med det som etter hvert er en standardisert

praksis. Dette kan være begrunnet i arbeidstakerens ønske om å motta feriepengene i forbindelse med ferieavvikling om sommeren, men har også en side til spørsmålet om trekkplikt. Selv om feriepengene er skattbar inntekt, foretas det ikke forskuddstrekk ved utbetaling i ferieåret, jf. skattebetalingsloven § 5-7 første ledd bokstav a. Men dersom feriepengene utbetales i opptjeningsåret i forbindelse med fratrede, må arbeidsgiver foreta forskuddstrekk. En avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om utbetaling i ferieåret etter fratrede vil derfor gi arbeidstaker en større utbetaling av feriepengene. Slike avtaler er akseptert av skattemyndighetene. For nærmere om dette se Lars Holo, [Ferie-loven med kommentarer](#), Gyldendal, 2006 s. 133–135 og s. 163–164, samt Lars Holo, [kommentarene til ferieloven § 11](#), Norsk Lovkommentar, Gyldendal Rettsdata (lest 9. august 2024) med henvisning til Finansdepartementets uttalelse [UFIN-1999-10024 – UTV-1999-988](#).

Karnov Lovkommentar 11 til § 11 ...I utbetalingen kan det gjøres fradrag...

Forfattere:

[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen har sammenheng med nå opphevede overgangsregler i § 17, jf. [Ot.prp. nr. 38 \(1987–88\)](#). Etter ferieloven av 1947 var ferieåret og opptjeningsåret fastsatt fra 1. mai til 30. april (jf. ferieloven av 1947 § 2), men ved vedtagelsen av ny ferielov ble dette endret til å følge kalenderåret. Derfor var det behov for egne særregler for det forkortede opptjeningsåret 1. mai til 31. desember 1988. Overgangsreglene har ikke lenger praktisk betydning.

Karnov Lovkommentar 12 til § 11 nr. 4

Forfattere:

[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 16.05.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsens første ledd viderefører ferieloven av 1947 § 8 tredje ledd. Andre ledd var ny ved vedtagelsen av ferieloven 1988.

Karnov Lovkommentar 13 til § 11 ...fratrede i forbindelse med lovlig arbeidskamp...

Forfattere:

[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Streik i en virksomhet innebærer formelt sett en oppsigelse av arbeidsforholdet til de arbeidstakerne som er omfattet av streiken (såkalt plassoppsigelse, se arbeidstvistloven § 15, jf. § 1 første ledd bokstav h). Bestemmelsen fastsetter at en slik plassoppsigelse ikke får samme virkning på feriepengeutbetaling som opphør av arbeidsforhold av andre årsaker, og at plassoppsigelse ikke utløser betalingsplikt for feriepengene etter ferieloven § 11 nr. 3. Bestemmelsen er således et unntak fra reglene om utbetaling av feriepengene ved opphør av arbeidsforhold.

Karnov Lovkommentar 14 til § 11 ...fratråd i forbindelse med lovlig arbeidskamp...

Forfattere:

[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 16.05.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er hovedregelen om utbetalingstidspunkt i ferieloven § 11 nr. 1 som gjelder når arbeidstaker fratrær arbeidet i forbindelse med lovlig arbeidskamp (streik eller lockout). Dette gjelder både dersom ferien var fastsatt før fratrede, og dersom ferie fastsettes i henhold til ferieloven § 9 nr. 4, som

regulerer retten til ferieavvikling i forbindelse med lovlig arbeidskamp. I praksis innebærer dette at de fleste arbeidstakere får utbetalt feriepenger på vanlig måte i forbindelse med den årlige feriepengeutbetalingen (ofte i juni), uavhengig av om det pågår en lovlig arbeidskamp. Se for øvrig ferieloven [§ 9](#) nr. 4, hvor det fremgår at dersom arbeidsgiver ikke utbetaler feriepenger i tråd med ferieloven [§ 11](#) nr. 4, vil ferie som er fastsatt til streikeperioden, likevel ikke anses som avviklet.

Karnov Lovkommentar 15 til § 11 nr. 5

Forfattere:

[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 16.05.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen viderefører reguleringen fra [ferieloven av 1947](#) og fastsetter at arbeidstakers dødsbo har krav på opptjente feriepenger frem til og med dødstidspunktet ved arbeidstakers død. Utbetalingen skal foretas samtidig med det avsluttende lønnsoppgjøret og uten hensyn til lovens øvrige regler om utbetalingstidspunkt, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 168](#).

Karnov Lovkommentar 16 til § 11 ...boet...

Forfattere:

[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 16.05.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Ordlyden er bevisst valgt for å understreke at bestemmelsen omfatter både ordinære dødsbo og tilfeller der gjenlevende ektefelle sitter i uskiftet bo, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 168](#).

Karnov Lovkommentar 17 til § 11 ...Det kan gjøres fradrag i utbetaling etter reglene i nr. 3 an...

Forfattere:

[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Henvisningen til ferieloven [§ 11](#) nr. 3 viser til særlige fradragsregler som gjaldt i overgangsperioden etter vedtagelsen av ny ferielov. Det ble foretatt språklige endringer av bestemmelsen ved endringslov [20. desember 2018 nr. 98](#) uten at endringen hadde materiell betydning, jf. [Prop. 12 L \(2018–2019\)](#). Lovgiver må således ha vurdert det slik at bestemmelsen ikke skal oppheves, til tross for at den neppe har noen praktisk betydning lenger.

Karnov Lovkommentar 18 til § 11 nr. 6

Forfattere:

[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 16.05.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen var ny ved lov [19. juni 2009 nr. 42](#), som trådte i kraft 1. januar 2010. Bestemmelsen regulerte på dette tidspunkt kun tidspunktet for utbetaling av feriepenger fra solidaransvarlig oppdragsgiver i medhold av allmenngjøringsloven [§ 13](#). Ved endringslov [22. juni 2012 nr. 33](#), som trådte i kraft 1. juli 2013, ble bestemmelsen utvidet til også å gjelde solidaransvarlig innleier etter arbeidsmiljøloven [§ 14-12 c](#) og tjenestemannsloven [§ 3D](#). Bestemmelsen fikk sin nåværende ordlyd ved lov [20. desember 2018 nr. 98](#), i kraft 1. januar 2019, da overskriften og lovteksten ble endret etter at den nye statsansatteloven [16. juni 2017 nr. 67](#) erstattet den tidligere tjenestemannsloven [4. mars 1983 nr. 3](#).

Bakgrunnen for bestemmelsen er innføring av nye lovreguleringer om allmenngjøring av tariffavtaler og likebehandling av innleide arbeidstakere som inneholder bestemmelser om at oppdragsgiver/innleier hefter på samme måte som en selvskyldnerkausionist for utbetaling av lønn og feriepenger.

Karnov Lovkommentar 19 til § 11 ...samtidig...

Forfattere:

[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 16.05.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen fastsetter at solidaransvarlig arbeidsgiver skal utbetale opptjente feriepenger på et lønnskrav samtidig som utbetalingen av lønnskravet foretas. Dette kan i praksis innebære at tidspunktet for utbetaling av feriepenger fremskyndes, jf. [Ot.prp. nr. 88 \(2008–2009\) s. 69](#) og [Prop. 74 L \(2011–2012\) s. 103](#). Feriepengene kan kreves utbetalt så snart lønnskravet er forfalt, og feriepengene vil i så tilfelle utbetales i opptjeningsåret og ikke i ferieåret (se ferieloven [§ 4](#)).

Karnov Lovkommentar 20 til § 11 nr. 7

Forfattere:

[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 16.05.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen henviste opprinnelig til arbeidsmiljøloven 1977 [§ 55](#), men ordlyden ble endret til en henvisning til arbeidsmiljøloven [§ 14-15](#) ved vedtagelsen av arbeidsmiljøloven 2005, jf. arbeidsmiljøloven [§ 20-3](#).

Bestemmelsen er inntatt av rene opplysningshensyn og viser til at utbetalingsmåte, trekk i feriepenger og arbeidsgivers opplysningsplikt om beregningsgrunnlag reguleres av arbeidsmiljøloven [§ 14-15](#). Det fremgår eksplisitt av denne bestemmelsen at reglene om trekkadgang omfatter både lønn og feriepenger.

Karnov Lovkommentar 21 til § 11 ...Utbetalingsmåte...

Forfattere:

[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 09.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsmiljøloven 1977 [§ 55](#) inneholdt konkrete bestemmelser om utbetalingsmåte, blant annet ved at lønnen skulle utbetales kontant dersom ikke betaling over lønnskonto, i sjekk eller ved giro var avtalt. Arbeidsmiljøloven [§ 14-15](#) inneholdt opprinnelig ingen tilsvarende bestemmelser om utbetalingsmåte, og henvisningen til «utbetalingsmåte» i ferieloven [§ 11](#) nr. 7 hadde således ikke noen betydning.

Ved lov [11. juni 2021 nr. 59](#) er det som ledd i flere tiltak for å bekjempe arbeidslivskriminalitet vedtatt en ny bestemmelse i [§ 14-15](#) annet ledd om at lønn i penger skal utbetales fra arbeidsgiver via bank eller foretak med rett til å drive betalingsformidling til arbeidstakers konto, med mindre dette er umulig eller svært byrdefullt for arbeidsgiver. Det fremgår imidlertid eksplisitt at denne bestemmelsen om utbetalingsmåte også gjelder for feriepenger, slik at bestemmelsen i ferieloven [§ 11](#) nr. 7 fortsatt kun har informativ karakter.

Arbeidsmiljøloven [§ 14-15](#) første ledd har en bestemmelse om «utbetalingstidspunkt», men her fremgår det eksplisitt at tidspunktet for utbetaling av feriepenger reguleres av ferieloven.

Karnov Lovkommentar 22 til § 11 nr. 8

Forfattere:[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS**Versjon:** 16.05.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen henviste opprinnelig til folketrygdloven 1966 [§ 15-1](#) nr. 1 annet ledd, men ordlyden ble endret til en henvisning til folketrygdloven [§ 22-10](#) femte ledd ved vedtagelsen av folketrygdloven 1997, jf. folketrygdloven [§ 26-3](#).

Bestemmelsen regulerer tidspunktet for utbetaling av feriepenger av sykepenges og de andre ytelsene som folketrygden har ansvar for å finansiere og utbetale etter ferieloven [§ 10](#) nr. 4 andre ledd bokstav a. Dette fremgår tilsvarende av folketrygdloven [§ 22-10](#) femte ledd, som bestemmelsen henviser til, men er inntatt i ferieloven av opplysningshensyn.

Karnov Lovkommentar 23 til § 11 ...annen halvdel av mai...**Forfattere:**[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS**Versjon:** 16.05.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bakgrunnen for bestemmelsen er at det ikke er praktisk mulig for NAV å tilpasse feriepengeutbetalinger for sykepenges mv. til tidspunktet for den enkelte arbeidstakers ferie i tråd med hovedregelen i ferieloven [§ 11](#) nr. 1, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) punkt 3.12.7](#). Det er derfor fastsatt et fast tidspunkt for årlig utbetaling av feriepenges fra NAV. I og med at de fleste arbeidstakere tar ut sin hovedferie i løpet av sommeren, er tidspunktet fastsatt til annen halvdel av mai måned. Utbetalingstidspunktet er også begrunnet i at NAV skal ha tid til å forberede utbetalingene etter opptjeningsårets utløp, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 168](#). Dette er en ordning som har klare likhetstrekk med den ordning som nå er den praktiske hovedregel hos de fleste arbeidsgivere.

Karnov Lovkommentar 24 til § 11 nr. 9**Forfattere:**[Karoline Moen Brunstad](#), Senioradvokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS**Versjon:** 16.05.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen viderefører tilsvarende adgang til å fravike enkelte av reglene om utbetalingstidspunkt for feriepenges i ferieloven av 1947 [§ 10](#). I [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 168–169](#) drøftet departementet hvorvidt det var behov for en generell hjemmel til å fravike ferielovens bestemmelser om utbetaling av feriepenges. Departementet konkluderte imidlertid med at arbeidstakere har et klart behov for beskyttelse mot ordninger som innebærer at en arbeidstaker fraskriver seg retten til å kreve feriepenges på de tidspunkt loven forutsetter, og en slik generell hjemmel ble derfor ikke vedtatt. Individuelle avtaler som fraviker bestemmelsen til skade for arbeidstaker, vil derfor være ugyldige, se ferieloven [§ 3](#).

Bestemmelsen gir imidlertid hjemmel for å fravike ferieloven [§ 11](#) nr. 1–5 i en tariffavtale, også til skade for arbeidstaker. Tariffavtaler skal være skriftlige, jf. arbeidstvistloven [§ 4](#), og oppfyller dermed skriftlighetskravet i ferieloven [§ 3](#). Tariffavtaler kan selvsagt også inneholde bestemmelser om utbetalingstidspunkt som er gunstigere for arbeidstakere enn loven legger opp til.

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 feriepengar etter loven her. Krav på feriepengar som er opptjent hos den tidligere innehaver, kan fortsatt gjøres gjeldende overfor denne.

Karnov lovkommentarer: § 12

Karnov Lovkommentar 1 til § 12

Forfattere:

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 26.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en videreføring av den tilsvarende bestemmelsen i [§ 12](#) i ferieloven av 1947. Bestemmelsen ble noe omformulert for å klargjøre hva den innebærer, uten at det skulle innebære en realitetsendring.

Bestemmelsen regulerer og beskytter arbeidstakers rett til ferie og feriepengar i de tilfeller virksomheten bytter innehaver, og må sees i sammenheng med de senere innførte reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven [kapittel 16](#). Formålet med bestemmelsen er å sikre at arbeidstakers rett til feriefritid og feriepengar ikke endres ved en overdragelse av virksomheten. Formålet er også å sikre arbeidstakerne mot eventuelle betalingsmislighold fra erverver, og overdrager er derfor solidarisk ansvarlig for krav på feriepengar som er opparbeidet frem til overdragelsen.

Det er presisert i forarbeidene at ferieloven [§ 12](#) ikke regulerer rettsforholdet mellom erverver og overdrager, herunder retten til eventuell regress knyttet til utbetalinger av feriepengar som er opptjent før overdragelsen, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 169](#). Slike spørsmål må løses på bakgrunn av overdragelsesavtalen og alminnelig formuerett.

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [NOU 1982: 12 s. 54](#) og [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 169](#). Se også forarbeidene til arbeidsmiljøloven [kapittel 16](#) med relevante uttalelser, jf. [Ot.prp. nr. 71 \(1991–92\) s. 33](#) og [Ot.prp. nr. 79 \(2000–2001\) s. 12–15](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 12 1. ledd

Forfattere:

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 26.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen kommer til anvendelse når virksomheten skifter innehaver, enten dette er en eier eller en leier. Tilsvarende som for reglene om virksomhetsoverdragelser kommer bestemmelsen ikke til anvendelse ved rene aksjekjøp, da dette ikke medfører en endring i hvem som er arbeidsgiver. Bestemmelsen kommer dermed kun til anvendelse når arbeidstaker får en ny arbeidsgiver etter overdragelsen, for eksempel ved fusjoner, fisjoner og innmatsalg av virksomheten.

Erverver trer inn i tidligere arbeidsgivers posisjon og er forpliktet til å gi feriefritid og betale feriepengar i tråd med ferielovens bestemmelser. I tillegg til alminnelig feriefritid etter [§ 5](#) og feriepengar etter [§ 10](#) vil dette inkludere feriefritid med tilhørende feriepengar som er overført fra tidligere år i medhold av §§ [7](#) og [9](#). Den nye arbeidsgiveren må videre forholde seg til allerede foretatte disposisjoner, herunder avtaler om feriefastsettelse som eventuelt må endres i tråd med bestemmelsene i [§ 6](#). Arbeidstakers ferierettigheter som følger av individuelle eller kollektive avtaler, og som går utover ferielovens bestemmelser, vil ikke bli overført i medhold av [§ 12](#), da disse ikke følger av «loven her».

Etter bestemmelsene om virksomhetsoverdragelser i arbeidsmiljøloven [kapittel 16](#), herunder arbeidsmiljøloven [§ 16-2](#), vil imidlertid tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtalen og arbeidsforholdet, overføres til den nye arbeidsgiveren i tråd med overdragelsen. Dette vil inkludere de overførte arbeidstakernes rett til feriefritid og feriepenger etter ferieloven, men også utvidede rettigheter som er individuelt eller kollektivt avtalt. Det har derfor blitt stilt spørsmål om hvilken plass ferieloven [§ 12](#) har ved siden av reglene om virksomhetsoverdragelse etter at disse ble innført, jf. [Ot.prp. nr. 71 \(1991–92\) s. 33](#).

Ferieloven [§ 12](#) vil imidlertid få selvstendig betydning i enkelte situasjoner. For eksempel er det ikke et krav etter [§ 12](#) at arbeidstakeren er ansatt hos overdrageren på tidspunktet for overdragelsen, slik som etter arbeidsmiljøloven [§ 16-2](#). Dette innebærer at også tidligere arbeidstakere med utestående krav på feriepenger vil kunne fremme krav mot erverver i medhold av [§ 12](#).

Hva gjelder bestemmelsens anvendelse i konkurssituasjoner, er det i [Rt-1995-1625](#) og [Rt-1995-1636](#) fastslått at [§ 12](#) kommer til anvendelse i de tilfeller virksomheten skifter eier som følge av insolvens, men før det har blitt åpnet konkurs hos overdrager. Det er imidlertid uavklart om [§ 12](#) skal tolkes innskrenkende slik at den ikke kommer til anvendelse ved overdragelser som skjer etter at konkurs har blitt åpnet hos overdrageren. Bestemmelsens ordlyd åpner for en slik anvendelse, og det er i teorien blitt antatt at konkursunntaket for virksomhetsoverdragelser etter arbeidsmiljøloven [§ 16-2](#) ikke får direkte betydning jf. Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar*, 3. utg., 2018 [s. 1062](#). Bakgrunnen for uklarheten er en relativt absolutt uttalelse i forarbeidene om at «[h]vis virksomheten opphører i forbindelse med konkurs, vil ikke en som kjøper virksomheten av konkursboet være forpliktet til å betale feriegodtgjøring. I slikt tilfelle vil arbeidstakerne være sikret gjennom lønnsgarantiordningen», jf. [NOU 1982: 12 s. 54](#). Spørsmålet kom ikke på spissen i [Rt-1995-1636](#), men Høyesterett uttrykte i et obiter dictum en klar skepsis til om uttalelsen i forarbeidene innebærer et absolutt unntak fra å anvende bestemmelsen i konkurstilfellene.

Karnov Lovkommentar 3 til § 12 ...Krav på feriepenger som er opptjent hos den tidligere inneha...

Forfattere:

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 26.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen oppstiller et solidaransvar for overdrager og erverver. Arbeidstakere som har rettigheter i medhold av [§ 12](#), kan velge hvem de ønsker å gjøre kravet gjeldende mot. Innenfor den alminnelige foreldelsesfristen kan erverver derfor i utgangspunktet bli møtt med eldre krav på ubetalte feriepenger fra overdragerens tidligere ansatte.

§ 13. Veiledning

Arbeidstilsynet gir veiledning om loven her.

Karnov lovkommentarer: § 13

Karnov Lovkommentar 1 til § 13

Forfattere:

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 04.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en forenklet videreføring av [§ 17](#) i ferieloven av 1947.

Bestemmelsen slår fast Arbeidstilsynets plikt til å gi veiledning om ferielovens bestemmelser og anvendelsesområde.

Forarbeidene til loven: [NOU 1982: 12](#) s. [33–36](#) og [s. 54](#), og [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\)](#) s. [111–113](#) og s. [169–170](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 13 1. ledd

Forfattere:

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 26.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidstilsynet kan kontaktes direkte av arbeidstakere og arbeidsgivere for veiledning knyttet til både generelle og konkrete problemstillinger.

Det er understreket i forarbeidene at uttalelser fra Arbeidstilsynet kun er av veiledende art og har derfor ikke bindende virkning overfor partene. Eventuelle tvister knyttet til ferielovens bestemmelser må derfor avgjøres av domstolene, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 169](#).

Siden Arbeidstilsynets ansvar og myndighet etter [§ 13](#) er begrenset til en veiledningsplikt, innebærer dette at Arbeidstilsynet ikke skal føre tilsyn med at ferielovens bestemmelser blir overholdt i praksis. Dette understreker at ferieloven er en privatrettslig lov som skal håndheves direkte av partene i arbeidslivet.

Arbeidstilsynet vil likevel i medhold av arbeidsmiljøloven [kapittel 18](#) kunne ha myndighet til å føre tilsyn og ilegge reaksjoner dersom ferielovens bestemmelser er inntatt i, eller følger direkte av, arbeidsmiljølovens bestemmelser. For eksempel knyttet til reglene for utbetaling og trekk av feriepenges, jf. arbeidsmiljøloven [§ 14-15](#).

§ 14. Erstatning

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

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

Karnov lovkommentarer: § 14

Karnov Lovkommentar 1 til § 14

Forfattere:

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 26.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

[Paragraf 14](#) ble innført som en ny bestemmelse i ferieloven av 1988 som et alternativ til ferielovutvalgets forslag til en straffebestemmelse.

Bestemmelsen fastslår arbeidsgivers erstatningsansvar for brudd på ferielovens regler og bygger på de alminnelige erstatningsreglene, og ansvar etter bestemmelsen vil kreve adekvat årsakssammenheng. Bestemmelsen åpner imidlertid også for dekning av arbeidstakers ikke-økonomiske tap.

Relevante forarbeider til bestemmelsen er [NOU 1982: 12](#) s. 36–37, og [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 11](#), s. 114–115 og s. 170.

Karnov Lovkommentar 2 til § 14 1. ledd

Forfattere:

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 26.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjelder hvor arbeidsgiver, eller noen som handler på dennes vegne, forsettlig eller uaktsomt unnlater å sørge for at arbeidstaker gis feriefritid og feriepengar i samsvar med ferielovens bestemmelser. Bestemmelsen kommer til anvendelse både når arbeidsgiver misligholder en selvstendig aktivitetsplikt, og når arbeidsgiver ikke etterkommer rettmessige krav arbeidstaker har fremmet i kraft av ferieloven. Hvorvidt arbeidsgiver har en selvstendig aktivitetsplikt, må vurderes konkret og varierer mellom ferielovens bestemmelser.

Ferieloven [§ 14](#) gjelder kun rettigheter som følger av ferieloven, og kan ikke anvendes hva gjelder rettigheter som følger av andre rettsforhold, slik som individuelle eller kollektive avtaler. Dette medfører at erstatning for eventuelle mislighold av arbeidstakers rett til et utvidet antall feriedager, eller en opphøyet feriepengesats, som er fastsatt i den individuelle arbeidsavtalen eller i tariffavtale, må fastsettes basert på et annet rettsgrunnlag.

Karnov Lovkommentar 3 til § 14 2. ledd

Forfattere:

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 26.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Som etter de alminnelige erstatningsreglene vil arbeidstakeren i utgangspunktet være berettiget til å få dekket hele sitt fulle økonomiske tap som har oppstått som følge av arbeidsgivers mislighold. Slike tap vil typisk kunne bestå av utestående feriepengar inkludert forsinkelsesrenter, ekstrakostnader knyttet til ferien, slik som flybilletter, hotell og lignende, i den grad det skyldes erstatningsbetingede forhold hos arbeidsgiver.

Ved brudd på flere av ferielovens bestemmelser, slik som bestemmelser om drøftelser og rettidig fastsettelse av ferie etter [§ 6](#), vil det ofte ikke være mulig å fastslå et økonomisk tap for arbeidstakeren. Som et alternativ til en foreslått bestemmelse om bøtestraff la departementet derfor inn at arbeidstaker kan få en rimelig erstatning for det påførte velferdstapet. Denne oppreisningserstatningen krever ikke at det foreligger et økonomisk tap hos arbeidstaker tilsvarende som etter arbeidsmiljøloven [§ 15-12](#) annet ledd. I forarbeidene ble det forutsatt at erstatningsbeløpet skal ligge på et nokså lavt nivå, slik den tilsvarende ordning ble praktisert i Sverige, jf. [Ot.prp. 54 \(1986-87\) s. 170](#). Det er verken fastsatt et minimums- eller maksimumsnivå på denne erstatningen, som må fastsettes basert på hva som ansees rimelig sett hen til den konkrete saken. Det finnes pr. i dag lite relevant norsk rettspraksis, og utmåling av erstatning for velferdstap etter ferieloven har til nå ikke vært behandlet av Høyesterett.

I [LB-1997-2901](#) ble erstatningen for arbeidstakerens velferdstap etter en totalbedømmelse fastsatt til 15 000 kroner. Lagmannsretten oppsummerte vurderingstemaet som følger:

«Det sentrale ved erstatningsutmålingen er de komplikasjoner manglende utbetaling har påført arbeidstaker, hvorvidt arbeidsgiver i særlig grad kan bebreides det som har skjedd og arbeidstakers eget forhold. Erstatningsutmålingen må således foretas ut fra en totalbedømmelse der arbeidstakers forhold inngår, og lempingsregelsen i [§ 14](#) annet ledd siste pkt får ingen selvstendig betydning.»

Karnov Lovkommentar 4 til § 14 ...Ansaret kan lempes dersom det på grunn av skadens omfang el...

Forfattere:

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 26.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgivers erstatningsansvar etter [§ 14](#) kan lempes dersom det på grunn av skadens omfang eller andre omstendigheter er rimelig at arbeidstaker helt eller delvis bærer skaden selv. I denne vurderingen vil det særlig kunne legges vekt på arbeidstakerens egne forhold og hvilken grad disse har medvirket til skaden. I forarbeidene vises det til at i mange virksomheter blir feriefastsettingen i praksis ikke fastsatt av arbeidsgiver etter formelle drøftelser, men heller fastsatt av arbeidstakerne med mer eller mindre formelt varsel. Foreligger det slike omstendigheter, vil det etter departementets syn virke lite rimelig om arbeidstaker skal kunne møte arbeidsgiver med omfattende erstatningskrav. Lempingsbestemmelsen vil kunne ha særlig aktualitet ved tilfeller som nærmer seg misbruk fra arbeidstakernes side, og i forarbeidene er det vist til en situasjon hvor arbeidstaker har inngått en muntlig avtale om avvikling av ferie utenfor hovedferieperioden, for deretter å kreve avvikling i denne perioden.

Lempingsadgangen vil først og fremst få betydning ved utmålingen av arbeidsgivers ansvar for arbeidstakers økonomiske tap. Arbeidstakers erstatning for velferdstap skal fastsettes til hva som er *rimelig* ut fra en totalbedømmelse av situasjonen, herunder i hvilken grad arbeidsgiver kan bebreides, og arbeidstakerens egne forhold. Det er derfor lite rom for å foreta en ytterligere lemping av erstatningen for velferdstapet, og i [LB-1997-2901](#) ble det uttalt at lempingsreglen får «ingen selvstendig betydning» ved denne utmålingen.

§ 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 prosentsats for feriepenger 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.

Karnov lovkommentarer: § 15

Karnov Lovkommentar 1 til § 15

Forfattere:

[Kamilla Kleppenes](#), Advokat, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Simen Lium](#), Stipendiat, Universitetet i Oslo

[Jan L. Backer](#), Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS

[Ine Osland](#), Senior Associate, Wikborg Rein Advokatfirma AS

Versjon: 14.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Sentrale forarbeider til bestemmelsen er [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\)](#) s. [36–37](#) og s. [170–171](#).

Loven gir Kongen (regjeringen) fullmakt til å gjennomføre resten av den femte ferieuken. Den eneste dagen av den femte uken som hittil er gjennomført, kalles «Gro-dagen», oppkalt etter daværende statsminister Gro Harlem Brundtland. Gro-dagen kom inn i loven ved endringslov [15. mai 1981 nr. 21](#).

Det følger i denne forbindelse av [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\)](#) s. [36](#):

«Lovens noe innviklede system har bakgrunn i at Stortinget ved endringslov 15 mai 1981 nr 21 fattet prinsippbeslutning om innføring av 30 virkedagers (5 ukers) ferie. Dette lot en komme til uttrykk i

lovens hovedbestemmelse om feriens lengde. Realiteten var likevel at en i overgangsbestemmelsen i § 20 nr 1 annet ledd bare lovfestet rett til en virkedag feriefritid i tillegg til de 24 virkedager (4 uker) arbeidstakere den gang hadde krav på. I overgangsbestemmelsen heter det videre:

«Etter bestemmelse av Kongen i statsråd innføres feriefritid i ytterligere 5 virkedager skrittvis for ferieårene 1983/84 og 1984/85. Den enkelte utvidelse må likevel være forsvarlig ut fra en vurdering av landets totale økonomiske stilling.»

Det er i den forløpne periode ikke funnet grunnlag for slik utvidelse av feriefritiden som gjeldende lov åpner adgang for.»

Se ellers [note 1](#) til [§ 5](#). I tariffavtale mellom LO–NHO fra 2000 (som likevel gir adgang til den femte ferieuken) er det fastslått at dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den tariffavtalefestede ordningen.

§ 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.

§ 18. Oppheving og endring i andre lover

— — —