

# Ferie - OSS - Ofte stilte spørsmål

## 1. Hva gjør jeg med resten av ferien? Jeg rekker ikke å få tatt ut all ferien jeg rett til. Hvordan kan jeg få dette kompensert?

*(Advokat Geir Waage Aurdal - innlegg i naturviteren 03/2009)*

Det er gjort endringer i ferieloven. Fra og med i år (2009) gjelder nye regler for avvikling av ferie man ikke får tatt ut. Den viktigste endringen er at en har fjernet muligheten til å få manglende avviklet ferie økonomisk kompensert. Etter ferieloven skal det nå skje en automatisk overføring av ferie der ferie ”i strid med lovens bestemmelser” ikke er avviklet. Loven tydeliggjør også at både arbeidsgiver og arbeidstaker har en plikt til å sørge for at avvikling av ferie skjer i løpet av ferieåret.

Med automatisk overføring menes det at ferien nå i utgangspunktet ikke lenger kan anses som bortfalt ved årsskiftet. Feriedagene som ikke er avviklet plusses på neste års ferie. Dette betyr igjen at man ikke lenger kan kreve utestående feriepengene utbetalt i januar, slik systemet var etter den gamle loven. I bedrifter hvor feriepengene utbetales samlet til alle uavhengig av når ferien faktisk avvikles (typisk i juni måned), vil arbeidstaker ikke lenger ha et lønnskrav for den arbeidstid som er jobbet ”for mye” på slutten av året. Det gjelder andre regler dersom avviklingen er forhindret av sykdom, foreldrepermisjon eller arbeidskamp.

Det settes ingen grenser for hvor mange dager som kan bli automatisk overført, og over hvor mange år overføringen kan skje. Dette medfører at en kan bygge seg opp en stor mengde feriedager. Begrunnelsen for de nye reglene er at arbeidsgiver skal få et incitament til å pålegge sine ansatte å ta ut ferie, for å unngå at en samler opp ferie over år. Imidlertid kan en frykte at dette vil ha motsatt effekt – mange arbeidsgivere vil nok være fornøyd med å slippe å betale, og heller satse på at det blir tid til at den ansatte kan ta en lang ferie en gang i fremtiden. Det blir derfor, i større grad enn tidligere, en oppgave for den enkelte arbeidstaker å se til at han får tatt ferien.

Endringene i ferieloven får ingen virkning på den allerede eksisterende adgangen til å overføre ferie. Dvs. at det fortsatt er mulig for arbeidsgiver og arbeidstaker å avtale at inntil 12 virkedager av ferien overføres til påfølgende ferieår. Nå kan en spørre seg om hvorfor en skal forholde seg til en maksgrense på 12 dagers overføring, når mer enn dette kan overføres automatisk bare ved å forholde seg passiv. Her er det imidlertid viktig å huske på at den automatiske overføringsregelen regulerer virkningene av et lovbrudd, mens å å avtale inntil 12 dagers overføring er den lovlige måten å få overført ferie på.

I denne anledningen kan det også nevnes at dersom arbeidsgiver kan sies å være ansvarlig for at ferie ikke er avviklet i strid med loven, kan han/hun holdes erstatningsansvarlig etter ferielovens § 14. Det kan med andre ord medføre en viss risiko for en arbeidsgiver å sitte passivt og se på at ferie overføres automatisk i stedet for evt. Pålegge arbeidstakeren å ta ut ferie.

## 2.