



## FERIEAVVIKLING I OPPSIGELSESTIDEN

Dette faktaarket inneholder informasjon om arbeidsgivers plikter og arbeidstakers rettigheter i forbindelse med ferieavvikling i oppsigelsestiden. Ferieavvikling i oppsigelsestid er regulert i ferieloven § 8. Loven skiller mellom oppsigelse fra arbeidsgiver og oppsigelse fra arbeidstaker.

Vær oppmerksom på at det kan gjelde andre regler for virksomheter som er bundet av tariffavtale.

### Oppsigelse fra arbeidsgiver:

- Arbeidsgiver kan kun kreve at ferien legges til oppsigelsestiden, der oppsigelsestiden er tre måneder eller lengre.
- Hvis ferie allerede er fastsatt når arbeidsgiver velger å gå til oppsigelse og oppsigelsestiden er kortere enn tre måneder, skal ferievarselet trekkes tilbake dersom arbeidstaker krever det.

### Oppsigelse fra arbeidstaker:

- Arbeidstaker som selv sier opp sin stilling etter 15. august, kan ikke kreve at ferie legges til tiden før 30. september (innen hovedferieperioden).
- Arbeidstaker kan motsette seg at allerede fastsatt ferie avvikles i oppsigelsestiden, hvis oppsigelsestiden er kortere enn tre måneder.

### Generelt:

- Arbeidstaker kan kreve at ferie avvikles før oppsigelsesfristens utløp, hvis det etter dette tidspunkt ikke er tid til å avvikle ferie innenfor perioden 1. juni til 30. september (hovedferieperioden) eller ferieåret. Dette gjelder både ved oppsigelse fra arbeidsgiver og fra arbeidstaker når ferien ikke på forhånd er fastsatt.
- Den generelle regelen om to måneders varslingsfrist for ferie gjelder også for ferieavvikling i oppsigelsestiden.

- Det er avtalefrihet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker slik at partene kan avtale at ferien helt eller delvis skal legges til oppsigelsestiden.
- Disse reglene kan ikke fravikes ved avtale til skade for arbeidstaker før oppsigelse har funnet sted.

### Endring av tiden for fastsatt ferie:

- Arbeidsgiver kan som utgangspunkt ikke endre tidspunktet for fastsatt ferie uten samtykke fra arbeidstaker.
- Arbeidsgiver kan imidlertid endre arbeidstakers fastsatte ferie dersom det er nødvendig på grunn av uventede hindringer og ferien til arbeidstaker vil føre til vesentlige driftsproblemer for virksomheten. Det er krav om at det ikke finnes noen som kan ta over arbeidet til arbeidstaker i ferieperioden.
- Arbeidsgiver skal på forhånd drøfte endringene med arbeidstaker. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt under drøftingen.
- Arbeidstaker kan kreve erstatning for dokumenterte merutgifter som følger av en omlegging av ferien.