

# Spør advokaten

## Overføring av ferie

✍️ LIN MUUS BENDIKSEN, SPESIALRÅDGIVER I NTF

### Spørsmål 1:

**Overføring av ferie til neste år er ofte et diskusjonsspørsmål på klinikken jeg jobber. I mange tilfeller er det en ansatt som ønsker å overføre ferie til påfølgende kalenderår av private årsaker. Andre ganger er det mye å gjøre på klinikken og klinikkeier nevner overføring av ferie som en mulighet for tannleger og hjelpepersonell. Hvilke regler gjelder egentlig her?**

### Svar:

Overføring av ferie er regulert i ferieloven (Lov om ferie) § 7 (3). Her står det at arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale at inntil to ukers ferie skal overføres til påfølgende kalenderår. Avtalen skal være skriftlig. Hverken arbeidsgiver eller arbeidstaker kan *kreve* at ferie overføres til neste kalenderår. Dersom én av partene ønsker at ferien skal avvikles i år, kan ikke den andre parten nekte dette.

I tillegg til lovfestet ferie har de fleste arbeidstakere også avtalefestet ferie. Det vanligste er fire avtalefestede feriedager, for eksempel i veiledende avtale for tannhelsesekretærer/mønsteravtalen, tariffavtale eller individuell avtale, slik at lovfestet og avtalefestet ferie til sammen utgjør fem uker ferie. Disse fire feriedagene kan også overføres for uttak neste år med mindre noe annet er fastsatt i den avtalen hvor retten til avtalefestet ferie fremkommer.

Fra og med det året en ansatt fyller 60 år, har den ansatte rett til en ekstra ferieuke. Dette gir imidlertid ingen utvidet adgang til å overføre ferie.

Det er ikke anledning til å kjøpe ut lovbestemt ferie fra den ansatte, typisk ved å betale lønn mot å stryke ferie. Bare når en ansatt har sagt opp og skal slutte i jobben, kan ikke-avviklet ferie betales ut i form av penger.

Eventuell ferie som rent faktisk ikke er avviklet når året er omme, blir uavhengig av annen avtale og antall dager overført til neste kalenderår. Dette kan skyldes den ansattes eller kollegers sykdom, mangel på arbeidskraft, forglemmelse eller trenering fra en av partene.

Det er arbeidsgiver som har ansvar for å påse at ferie blir avviklet. Tiden for ferieavvikling inngår i arbeidsgivers styringsrett med noen viktige unntak, se for eksempel Tidende nummer 5/2024 om dette. Hvem som eventuelt har «skyld» i det som har skjedd er i denne sammenheng ikke av betydning.

Selvstendig næringsdrivende omfattes ikke av ferieloven. Hva som gjelder for feriens lengde, ferieuttak og eventuell overføring av ferie avhenger dermed av avtalen mellom partene.