

## **Ny rutine for ferie, - trekk og –avvikling i Seljord kommune, redigert etter endringar i ferielova med verknad frå 1.7.2014**

Målet med ferien er at den tilsette skal ha lengre periodar med fri frå arbeidet. Ferielova og den avtalefesta ferien sikrar alle arbeidstakarar årleg fri og feriepengar.

### **Ferietrekk og avvikling av ferie**

Ferietrekket er 30/26 av månadsløn i høve til stillingsprosent i junimånad, jfr. HTA.

Uavhengig av stillingsstorleik pliktar alle tilsette å bli trekt for og avvikle 5 veker ferie, eller 6 veker ved 60 år, jfr. Ferieloven § 2. 1. Ved einskild dagar med ferie er det berre heile dagar som kan bli avvikla og registrert i systemet.

Hovudferien er sett frå 1.6 til 30.9 kvart år. Arbeidstakar har rett til 3 veker samanhengande ferie i hovudferieperioden. Dette gjeld likevel ikkje for tilsette som tiltrer i jobb etter den 30.9 i ferieåret. Då har dei rett på 1 veke ferie.

Ferien skal bli drøfta med dei tilsette eller den tillitsvalde i god tid før ferien. Seinast 2 månader før ferieperioden startar skal ferieplanen vere klar, det vil i mange tilfeller seie innan 1. april.

Leiar har ansvar for at ho/han saman med den tilsette som ikkje har avvikla all ferie etter hovudferieperioden (1.6.-30.9), lagar ein plan for vidare ferieavvikling, slik at alle feriedagane blir avvikla innan årets slutt.

### **Overføring av ferie**

Alle tilsette skal avvikle 5, eller 6 (etter 60 år), veker ferie kvart år. Etter ferielova kan ein søke om å overføre inntil 2 veker (maksimum 10 dagar, 12 dagar for dei som jobbar laurdag/sundag) til neste ferieår. Dei som har rett på 6 veker ferie, kan berre overføre det same talet på veker til året etter. Søknad om overføring av feriedagar skal leverast til personalavdelinga innan 1. desember kvart år.

Ein kan og søke om avvikling av forskotsferie på inntil 2 veker .

### **Endringar i ferielova frå 1.7.2014**

All ferie som ikkje er avvikla i løpet av ferieåret skal bli overført til påfølgjande ferieår.

Dersom overført ferie heller ikkje blir avvikla i påfølgjande ferieår, vil ferien tilsvarande bli overført vidare til det påfølgjande ferieår, og det kan dermed skje ei opphoping av manglande avvikla ferie. Det er ikkje lenger mogleg å få ferietrekket utbetalt på bakgrunn av langvarig sjukedom eller foreldrepermisjon.

Lovendringane gjev ikkje moglegheit til å få feriepengar utbetalt når arbeidsforholdet tek slutt, jf. ferielova § 11 (3). Endringane i ferielova gjeld berre lovbestemt ferie (4 veker) og vedkjem ikkje direkte den avtalefesta ferien (1 veke).

## **Anbefaling**

For å unngå ein situasjon med opphopping av ferie til påfølgjande ferieår, er det viktig at arbeidsgjevar nyttar sin styringsrett mht. fastsetting av ferie. I dei tilfella der arbeidstakar på grunn av sjukdom krevjer ferien utsatt, bør arbeidsgivar sørge for at ferien blir avvikla i løpet av ferieåret der det faktisk er mogleg.

Ferielova § 6 (2) første ledd fastsetter at arbeidstakar kan krevje å få underretning om feriefastsettinga så tidleg som mogleg og seinast 2 månader før ferien tar til, såframt ikkje særlege grunner er til hinder for dette. I dei tilfella der arbeidstakar kjem tilbake i arbeid etter sjukefråvær på slutten av året, vil dette være et tilfelle der *særlige grunner* ligg føre og KS anbefalar at arbeidsgjevar må fastsette ferien uavhengig av om det er under to månader igjen av ferieåret.

## **Endring i stillingsstorleik**

Dersom ein tilsett endrar stillingsstorleik etter at ferietrekket i junimånad er gjort, og den tilsette har feriedagar til gode/skuldig, vert trekket justera. Avdelingsleiar må ha oversikt over talet på feiredagar som dei tilsette har avvikla og kor mange dagar dei har til gode/skuldar, slik at personalavdelinga får ein rett oversikt når endringa blir gjort.

## **Ferie og sjukdom**

Ein skal som ein hovudregel avvikle ferie i sjukemeldingsperioden så sant det ikkje er vektige grunnar til at det ikkje går, til dømes at ein ligg på sjukehus eller av annan grunn er forhindra frå å ha noko utbytte av ferien. Det er svært viktig at den sjukemeldte fyller ut datoar for avtalt ferie i eigenerklæringa i del D på sjukemeldinga, slik at arbeidsgjevar ikkje krev refusjon frå NAV for denne perioden. Ein må og gje opplysningar dersom ein skal til utlandet. Den tilsette er i utgangspunktet sjukemeldt frå arbeidsoppgåvene sine, ikkje frå å ha ferie. Det er sjukemeldande lege som tek stilling til om den sjukemelde er i stand til å avvikle ferie eller ei. Dette skal bli tematisert i konsultasjonen hos lege, eller ein må sjekke det opp i etterkant dersom ein er i tvil. Det er berre sjukemelding i 100 % som kan gje rett til erstatningsferie.

## **Sjukdom i ferien**

Ein tilsett som blir 100 % sjukemeldt i ferien kan søke om erstatning av tapt ferie frå fyrste sjukedag og fremje krav om erstatning av ferien umiddelbart etter at han/ho er tilbake i jobb. Dette må vere dokumentert med legeerklæring, jamfør Ferieloven § 9-1, andre ledd.

## **Sjukemeldt før og inn i planlagt ferie**

Arbeidstakar som blir heilt arbeidsufør før ferien og inn i planlagt ferie, kan krevje at ferien blir utsett til seinare i ferieåret, dersom sjukemeldande lege meiner at arbeidstakaren ikkje vil ha utbytte av ferien. Kravet må bli dokumentert med legeerklæring og bli sett fram seinast siste arbeidsdag vedkommande arbeidstakar skulle hatt før ferien, jamfør Ferieloven § 9-1.

## Begrepsforklaringar

**Feriepengar** er 12 % av lønn opptjent året før, utbetales på juniløn. For å finne ut kva ein får i feriepengar, kan den tilsette sjå på lønsslippen for desember, der står det kva feriepengegrunnlaget er, og beløpet på feriepengane.

Feriepengar er ikkje skattefrie, men trekkfrie i juni!

**Ferietrekket** utgjør 30/26 deler av månadslønn i juni. For eksempel har ein tilsett 60 % stilling og ein månadslønn på kr 21.000, blir trekket slik:  $21\,000,- \times 30/26 = 24.230,-$ . Dette beløpet blir høgare enn ein ordinær månadslønn pga. at trekket er for 5 veker! (Ein får egentleg minuslønn i juni pga. trekk for 5 veker, men feriepengane dekker opp dette). Alt trekk i forbindelse med uttak av ferie blir gjort opp for den tilsette, uavhengig av når ferien blir tatt. I juli og resten av året blir det utbetalt ordinær månadslønn.

Arbeidstakar kan likevel nekte å ta ferie dersom feriepengane opptent hos noverande og/eller tidlegare arbeidsgjevar ikkje dekker lønnsbortfallet under ferien. Ein kan ikkje nekte å ta ferie dersom verksemda stansar drifta heilt eller delvis i samband med ferieavvikling (t.d. under fellesferien).

Det er lovstridig om arbeidsgjevar ikkje sørgjer for at arbeidstakar tek ferie, og kan medføre erstatningsplikt.

**Feriepengane til dei over 60 år** blir rekna slik: 14,3 % av løna dei tente i fjor (2,3 % +12 %), dei blir også da trekt for ei veke ekstra på juniløn, så utrekninga blir då:  
månadslønn i juni x 36/26 deler.

**Dersom tilsette eller leiarar har spørsmål knytt til ferie, kan de gjerne kontakte personalavdelinga.**

**Med venleg helsing**

**Bente Widenoja Sudbø og Ingeborg Nenseter Jensen**