



Ferie



Innhold

1. INNLEDNING	2
2. REGELVERK	2
3. FERIEFRITID	3
3.1. RETT TIL FERIEFRITID	3
3.2. HVA ER KRAVENE TIL EN FERIEDAG	3
3.3. HVOR MANGE FERIEDAGER HAR VI KRAV PÅ?	3
3.4. TIDSROMMET FOR AVVIKLING AV HOVEDFERIE.....	4
3.5. EKSTRAFERIE FOR MEDARBEIDERE OVER 60 ÅR	5
3.6. UTTAK AV PENSJON – FERIEAVVIKLING	5
3.7. SPESIELLE BESTEMMELSER FOR MEDARBEIDERE I TURNUS, SØNDAGSARBEID OSV.	5
3.8. HVEM BESTEMMER TIDEN FOR FERIEFRITIDEN?.....	6
3.9. FERIEFRITID PÅ FORSKUDD/OVERFØRING AV FERIEFRITID.....	6
3.10. AVVIKLING AV FERIE I OPPSIGELSESTIDEN	7
3.10.1. DERSOM ARBEIDSGIVER HAR GITT MEDARBEIDEREN OPPSIGELSE:	7
3.10.2. DERSOM MEDARBEIDEREN HAR SAGT OPP SELV:	7
3.11. FERIEFRITID I FORBINDELSE MED FORELDREPERMISJON OG SYKDOM	7
4. FERIEPENGER	9
4.1. FERIEPENGEGRUNNLAG.....	9
4.2. BEREGNING AV FERIEPENGER	9
4.3. OPPTJENING AV FERIEPENGER UNDER SYKDOM, FORELDREPERMISJON	9
4.4. UTBETALING AV FERIEPENGER.....	9
4.5. MEDARBEIDERE UTEN FULL OPPTJENING	9
4.5.1. FERIEPENGER FRA FJORÅRET DEKKER IKKE 5 UKERS FERIETREKK	9
4.5.2. NYE MEDARBEIDERE OG FERIETREKK	10
5. FERIEAVREGNING	10
6. SKJEMAER TIL BRUK VED UTBETALINGER M.M.	11
6.1. VEDLEGG 1	11

1. INNLEDNING

Kommunen er en stor arbeidsgiver hvor regel- og avtaleverket rundt arbeidsforhold er omfattende. Reglene er viktige for at kommunen som organisasjon skal fungere, og at rutinene for å håndtere dem er forutsigbare og forståelige både for leder og medarbeidere på de enkelte tjenestestedene.

Dette veiledningsheftet omhandler ferie. Dette er et tema som de fleste er opptatt av og som det kommer mange spørsmål om. Heftet er utarbeidet av Sokndal kommune. Heftet er bygget opp slik at det skal være greit å bruke, med formuleringer og eksempler som forhåpentligvis er enkle å forstå.

Bestemmelsene om ferie berører forskjellige ordninger slik at vi finner det hensiktsmessig å dele veiledningsheftet opp i følgende temaer:

- regelverk
- feriefritid
- feriepenger
- ferietimeregnskap

2. REGELVERK

Reglene om ferie og feriepenger er regulert i ferieloven og ved egne bestemmelser i hovedtariffavtalen. Ferieloven slår fast at medarbeidere har krav på:

- feriefritid (også kalt ferie), og
- feriepenger.

Medarbeidere kan ikke fraskrive seg disse rettighetene gjennom avtaler.

Ferieåret følger kalenderåret. Feriepenger opptjenes det foregående kalenderår. Det gir følgende oversikt:

	Feriens lengde		
	Ferieloven	Hovedtariffavtale	Total
Fra 2002	21 dager	4 dager	25 dager

Ferieloven baserer seg på 6-dagers uke. Fordi kommunesektoren bruker 5-dagers uke er det dette som vises i tabellen ovenfor, og som brukes gjennomgående i heftet. (Turnusarbeidere bør regne 6 dager – total ferie blir da 30 dager for medarbeidere under 60 og 36 for de over 60).

Uansett tellemåte er total ferie etter ferieloven og tariffavtale 5 uker, og 6 uker for de som fyller 60 år i ferieåret.

Føring av ferie i Visma Enterprise

Dersom du tar ut hele uker skal det for eksempel føres f.o.m mandagen t.o.m. søndagen

3. FERIEFRITID

I utgangspunktet er det lettere å forstå reglene om ferie hvis man ser på feriefritid og feriepenger hver for seg. Med feriefritid mener vi perioden man avvikler ferie.

3.1. Rett til feriefritid

Enhver som er i et arbeidsforhold har rett til årlig feriefritid. Dvs. at alle medarbeidere i Sokndal kommune har rett til ferie, helt uavhengig av om man er fast ansatt, fastlønnet eller timelønnet. Oppdragstakere har derimot ikke slike rettigheter, f.eks. støttekontakter, omsorgslønnsnettakere, fosterforeldre og tilsynsførere.

Arbeidsgiver **skal** påse at lovbestemt ferie tas ut. Dette er viktig ikke minst ut i fra et helsemessig perspektiv. Medarbeideren har et delansvar for at ferielovens krav til feriefritid tas ut.

Det skal foreligge en ferieplan som håndterer planleggingen av ferie for alle medarbeidere på tjenestestedet. Det er viktig at lederen sørger for full ferie for alle sine medarbeidere - enten det er arbeidsperioder eller friperioder (deltidsstillinger) som defineres som ferie.

Alle kan ta ut 5 uker ferie. Utbetalingen av feriepenger er avhengig av opptjeningen.

Ferieloven slår fast at arbeidstaker kan kreve å få underretning om feriefastsettingen tidligst mulig og senest 2 måneder før ferien tar til. Det er kun driftsmessige forhold som gjør det nødvendig å fravike denne regelen. Ferielistene skal gjøres tilgjengelig for alle ansatte.

3.2. Hva er kravene til en feriedag

Feriefritid skal **alltid** avvikles i **hele** dager. Som feriedager regnes alle hverdager (dvs. alle svarte dager på kalenderen) fra og med mandag til og med fredag (lørdag for turnusarbeidere). Søndager og bevegelige helligdager (røde dager) regnes **ikke** med når feriedagene beregnes.

3.3. Hvor mange feriedager har vi krav på?

Ved tiltredelse i perioden 1. januar til 30. september i ferieåret har man rett til full feriefritid (5 uker). Ved tiltredelse senere enn dette har man rett til feriefritid i 5 dager. Dette forutsetter at man kan dokumentere at det ikke er avviklet full ferie hos tidligere arbeidsgiver i inneværende ferieår.

Ferielovens § 5 lyder.

«Som virkedager regnes alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte helge- og høytidsdager. Virkedager i ferien som etter arbeidstidsordningen likevel ville

vært fridager for vedkommende arbeidstaker, regnes som feriefritid og går til fradrag i dagtallet « (for det totale antallet)

Viktig å vite hvor stor stillingen var i juni da ferietrekket ble foretatt. Ansatte blir trukket for nøyaktige timer i.h. til stillingstørrelsen.

Tar utgangspunkt i 40% stilling 1.6.

35,5 timers arbeidsuke: trekket blir 14,2 timer pr. uke, 2,9 timer pr. dag

33,6 timers arbeidsuke: trekket blir 13,4 timer pr. uke, 2,68 timer pr. dag.

37,5 timers arbeidsuke: trekket blir 15 timer pr. uke, 5 timer pr. dag.

Utover ferielovens generelle bestemmelser om tidspunkt for ferien og drøftningsplikt, har arbeidsgiver styringsrett over ferieavviklingen. Deltidsansatte kan **ikke kreve å få ferien lagt kun på de dager da de ellers ville ha jobbet. Det er ikke noe lov- eller avtalemessig krav om matematisk samsvar mellom stillingstørrelse og antall dager med arbeidsplikt i feriefritiden for arbeidstakere med deltidsstilling.**

Arbeidsgiver bør ikke spekulere i å legge ferien til flest mulig fridager, og arbeidstaker kan ikke forvente at flest mulig av feriedagene blir lagt på arbeidsdager. God arbeidsgiverpolitikk tilsier imidlertid at man søker å få til en viss balansering. Arbeidstaker kan ha ønsker om mest mulig rettferdig balansering, men arbeidsgiver avgjør hva som er rettferdig.

Det er viktig å påse at ferieregnskapet/ferietrekket stemmer. I pleiesektoren er det hele tiden endring i stillingstørrelsene. For deltidsansatte er det viktig å notere ned hvor mange timer ferie som er til gode ved endring i stillingstørrelse. + - 3-4 timer godtas ved årets slutt.

En god regel vil være å kontrollere hvor mye ferie de ansatte har pr. 30.10. hvert år. Hovedregelen er at Turnusansatte får ikke avvikle ferie i Jul,Påske, Pinseturnusen.

3.4. Tidsrommet for avvikling av hovedferie

Medarbeidere kan kreve at hovedferien som omfatter 3 uker, gis i hovedferieperioden 1. juni - 30. september. Dette gjelder ikke medarbeidere som tiltrer etter 15. august i ferieåret. De kan ikke kreve ferie i hovedferieperioden.

3.5. Ekstraferie for medarbeidere over 60 år

Medarbeidere over 60 år har etter ferieloven rett på en ekstra ferieuke.

Medarbeidere 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.

3.6. Uttak av pensjon – ferieavvikling

I forbindelse med overgang til AFP-ordninger, alderspensjon osv. ser vi ofte at medarbeidere velger avvikling av ferie uten å ha oversikten over regelverket – noe som gjør at man kan komme uheldig ut.

Vi tar derfor med noen viktige huskereglene:

- *For å kunne ta ut AFP, må medarbeideren være i lønnet arbeid fram til den dagen AFP starter opp. Ferieavvikling med lønn er i orden, når stoppdato lønn blir siste arbeidsdag før uttak av pensjon.*
- *Pensjonsordninger starter alltid opp den 1. i måneden*
- *Husk at ferien er uten lønn*
- *Feriepengene som man tjente opp året før, kommer til utbetaling uavhengig av om man avvikler ferie eller ei*
- *Ferietrekket skjer først i juni måned, dvs. at tar man ut AFP eller pensjon før juni – vil alt feriefra vær inneværende år bli trukket i sluttoppgjøret. Husk å gi beskjed til lønningskontoret hvor mye ferie som er avviklet.*
- *Det mest økonomiske er å jobbe fram til pensjonsdato, slik at det er direkte overgang mellom lønnsutbetaling og oppstart av pensjon. Feriepengene vil komme i tillegg.*

Vi anbefaler at ledere og medarbeidere, som berøres av problemstillingen rundt pensjon og AFP, tar kontakt med personal/lønningsavdelingen for veiledning.

3.7. Spesielle bestemmelser for medarbeidere i turnus, søndagsarbeid osv.

Medarbeidere som arbeider på søndager, og som avvikler minst 1 uke sammenhengende ferie, kan kreve å få arbeidsfri enten søndagen umiddelbart før eller søndagen umiddelbart etter ferien. Dette er under forutsetning av at man skulle vært på jobb både søndagen før og etter den fastlagte ferien.

Ved avvikling av 3 ukers hovedferie kan medarbeidere kreve at tiden fra arbeidets avslutning før ferien til det påbegynnes etter ferien, skal utgjøre minst 16 timer i tillegg til selve ferien.

Tilleggsfri etter de to siste avsnittene gis uten lønn og uten feriepengene såfremt fritiden går ut over det ferietrekket som er avregnet i junilønn. Normalt vil stillingsinnehavere som blir berørt av disse bestemmelsene, allerede være inne på ferietimeregnskap, slik at tilleggsfri blir trukket i lønn. Det vises til eget avsnitt om ferietimeregnskap, pkt. 5.

3.8. Hvem bestemmer tiden for feriefritiden?

Arbeidsgiver har styringsretten når det gjelder fastsetting av ferie, men med noen begrensninger. De viktigste bestemmelsene er:

- lederen skal i god tid før ferien drøfte fastsetting av feriefritid og sette opp ferielister sammen med den enkelte medarbeider eller dennes tillitsvalgte.
- medarbeideren kan kreve at hovedferien (3 uker) gis i hovedferieperioden 1. juni - 30. september. (Gjelder ikke medarbeidere som tiltrer etter 15. august i ferieåret).
- medarbeideren kan kreve at restferien (2 uker) gis samlet innenfor ferieåret.
- medarbeideren kan kreve å få vite om når ferien er fastsatt, så tidlig som mulig og senest 2 måneder før ferien tar til, hvis ikke det er spesielle grunner som gjør dette vanskelig.
- medarbeider over 60 år bestemmer selv når ekstraferien skal avvikles hvis ikke noe annet er avtalt. Ekstraferien kan tas samlet eller i enkeltdager. Medarbeideren skal gi arbeidsgiver varsel senest 2 uker før avvikling av ekstraferie.
- ved endring av avtalt ferie, krever ferieloven at leder må drøfte dette med medarbeideren, som har rett til å ha bistand av tillitsvalgt. Merutgifter som vil bli krevet erstattet, må gjøres kjent for arbeidsgiver før beslutning om avlysning av ferien tas.
- for medarbeider som har fødsels- eller adopsjonspermisjon gjelder spesielle regler. Se pkt. 3.11.

3.9. Feriefritid på forskudd/overføring av feriefritid

Det kan inngås skriftlig avtale om avvikling av forskuddsferie, samt overføring av inntil 2 ukers ferie til neste ferieår ferieloven § 7.3.. Dette er den lovfestede ferien. I tillegg kan det gjøres avtale om de 4 tariff-festede dagene. (14 dg ved 5 dagers uke/17 dager 6 dagers uke). I tillegg kan den 6. uke overføres ut over dette kan

overføring av feriefritid ikke avtales. Søknad om overføring skjer i Visma Enterprise. Søknaden sendes til nærmeste leder med personalansvar. For mer informasjon se brukerveledning *Søke om overføring av ferie*. Arbeidsgiver har ansvar for at lovbestemt ferie tas ut. Dette er viktig ikke minst ut i fra et helsemessig perspektiv.

3.10. Avvikling av ferie i oppsigelsestiden

Ved oppsigelse er det spesielle regler om avvikling av ferie. Når man skal forstå hvorfor reglene er utformet slik de er, er det viktig å tenke på arbeidsmiljølovens regler om vern i forbindelse med oppsigelse. Er oppsigelsen gitt fra arbeidsgiver, vil ferielovens regler verne medarbeideres interesser. På samme måte vil en oppsigelse fra medarbeideren verne arbeidsgiver. Hvis vi etter dette ser på ferielovens bestemmelser, ser vi følgende:

3.10.1. Dersom arbeidsgiver har gitt medarbeideren oppsigelse:

- feriefritid kan ikke legges til oppsigelsestiden uten medarbeiders samtykke, bortsett fra når oppsigelsestiden er 3 måneder eller lengre.
- feriefritid kan ikke endres uten medarbeiders samtykke med mindre endringen skjer uavhengig av oppsigelsen og etter ferielovens øvrige regler om endring av ferie.
- medarbeideren kan motsette seg å avvikle ferie som allerede er fastsatt, hvis ferien kommer i oppsigelsestiden.

3.10.2. Dersom medarbeideren har sagt opp selv:

- medarbeideren kan kreve at ferie avvikles før oppsigelsesfristens utløp, hvis det etter dette tidspunkt ikke er tid til å avvikle ferie innenfor hovedferieperioden eller ferieåret.
- hvis oppsigelsen skjer etter 15. august, kan medarbeideren likevel ikke kreve at ferie legges til tiden før 30. september.

Her er det viktig at medarbeideren er klar over at dersom ferien legges f.eks. til de siste 3 ukene av oppsigelsestiden, anses arbeidsforholdet som opphørt siste faktiske arbeidsdag og forsikringsordninger m.m. slutter å gjelde.

3.11. Feriefritid i forbindelse med foreldrepermisjon og sykdom

Arbeidsgiver kan ikke uten medarbeiders samtykke legge ferie til permisjonstiden hvor det ytes foreldrepenge eller adopsjonspenger, men medarbeideren kan kreve dette.

Det er allikevel regelverk rundt avvikling av ferie når man er i foreldrepermisjon som berører sykepenge rettigheter m.m. Vi anbefaler derfor alle våre medarbeidere at de tar kontakt med lønningsavdelingen i forhold til ferieavvikling. Normalt er det fornuftig å ta ferieavviklingen i løpet av det kalenderåret den hører

hjemme – dette vil bare forskyve den lønnede foreldrepermisjonen tilsvarende og berører normalt ikke utbetalingen til den enkelte.

medarbeidere som blir 100 % sykemeldte før ferien tar til, kreve ferien utsatt til senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag vedkommende medarbeider skulle hatt før ferien.

Medarbeider ansatt på kommunale vilkår og som har vært 100 % arbeidsufør/sykemeldt minst 1 virkedag i ferien, kan kreve tilsvarende antall feriedager utsatt til senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt.

Medarbeidere som er 100 % sykemeldte langt inn i desember i ferieåret, slik at det ikke er mulig å avvikle ferien, kan få overført til gode ferie til neste ferieår. Medarbeidere med delvis sykemelding skal avvikle ferien i sin helhet.

4. FERIEPENGER

Visma Enterprise – viser grunnlag og feriepenger

Feriepengegrunnlaget finner du nede på lønsslippen Feriep.grl, her vises grunnlaget som opptjenes i år og som du får utbetalt neste år. Feriepenger som utbetales i juni oppdateres i januar og fjernes når den blir utbetalt i juni. Du finner det under fanen Meg Selv – Personalia – Feriepenger velg vis mer.

4.1. Feriepengegrunnlag

Med feriepengegrunnlag menes inntekt som er feriepengeberettiget fra foregående år.

4.2. Beregning av feriepenger

Feriepenger utgjør 12 % av feriepengegrunnlaget fra foregående år.

Medarbeidere over 60 år med rett til ekstraferie, får i tillegg utbetalt feriepenger med 2,3 % av feriepengegrunnlaget. Dette gjelder kun for feriepengegrunnlag opp til 6 ganger grunnbeløpet i folketrygden. For den overskytende delen av feriepengegrunnlaget, skal det kun beregnes 12 % feriepenger, jf. ferieloven § 10, nr. 3.

4.3. Opptjening av feriepenger under sykdom, foreldrepermisjon

Medarbeidere i foreldrepermisjon og sykemeldte i kommunesektoren, opptjener feriepenger under hele den lønnede foreldrepermisjonen, når de mottar full lønn fra arbeidsgiver.

4.4. Utbetaling av feriepenger

Normalt skal feriepengene utbetales når ferien avvikles. Imidlertid gir ferieloven åpning for at hele ferieavregningen skjer i juni, når dette er avtalt i tariffavtale. Feriepengene utbetales i juni i Sokndal kommune. Samtidig trekkes alle som har fastlønn for feriefritid tilsvarende 5 uker. Ferietrekket skjer forholdsmessig for medarbeidere i deltidsstilling.

4.5. Medarbeidere uten full opptjening

4.5.1. Feriepenger fra fjoråret dekker ikke 5 ukers ferietrekk

Man opparbeider seg feriepenger i året før ferieåret. Har man opparbeidet seg mindre feriepenger enn det ferietrekket utgjør og ikke ønsker å ta ut all ferien, kan det være grunnlag for å vurdere hvor mye ferie man er forpliktet til å avvikle.

En forutsetning for å kunne vurdere dette er at feriepenger opparbeidet hos samtlige arbeidsgivere (evt. også feriepenger av sykepenger og arbeidsledighetstrygd) man har hatt året før ferieåret, legges sammen.

Dersom man ønsker å avvikle mindre ferie fordi man ikke har fullt opptjeningsår feriepenger – eller rå til å ta full ferie, må det gis melding om dette til nærmeste leder, før ferielistene skrives. Husk å gi beskjed på lønningskontoret

4.5.2. Nye medarbeidere og ferietrekk

Medarbeidere som tiltrer før 1. juni i ferieåret, vil bli trukket i lønn for feriefritiden ved juniavlønningen. Det er kun medarbeidere som ikke har full opptjening (se pkt. 4.5.1) som ikke trenger å avvikle ferie.

Det er ikke lov å utbetale penger for ikke avviklet ferie. Nytt fra 2014.

5. FERIEAVREGNING

Ferieloven gir adgang til å utbetale feriepenger i forbindelse med lønn for juni måned sammen med trekk for feriefraaværet. Sokndal kommune praktiserer en slik ordning.

Det vil si at i juni utbetales lønn som følger:

- Månedslønn
- Ferietrekk 5 uker (6 uker)
- + Feriepenger
- Pensjon
- Fagforening, kaffe etc.

= Netto utbetaling

Det trekkes ikke skatt av feriepengene. (De er skattepliktige) Ferietrekket ved en fast stillingsprosent beregnes som følger:

$$\text{Årslønn} / 312 \times 30 = \text{Ferietrekk}$$

Feriepenger utgjør 12 % (14,3 over 60 år) av feriepengegrunnlaget fra foregående år. Feriepengegrunnlaget er oppgitt på Lønns- og trekkoppgaven/lønns slippen.

6. SKJEMAER TIL BRUK VED UTBETALINGER M.M.

6.1. Vedlegg 1

Søknad om mindre avvikling av ferie – fordi feriepengene ikke dekker 5 ukers feriefravær

Frist for innlevering 31.Mai

<i>Navn</i>	<i>Fødselsnummer</i>
<i>Arbeidssted</i>	<i>Stillingsstørrelse fastlønn</i>
<i>Nærmeste leder</i>	
<i>Hvor mye ferie ønsker medarbeideren å ta ut i år?</i>	

Ferieloven har et unntak fra kravet om å avvikle full ferie.

Dersom samlet feriepenger opptjent foregående år er mindre enn ferietrekket kommunen foretar (normalt i juni) – kan medarbeideren søke om å få avvikle ferie i forhold til opptjente feriepenger.

Nærmeste leder informeres. Avvikle ferie i henhold til ferielister
Leveres lønningskontoret.

Antall dager ferie som skal avvikles.....

Antall dager ferie som skal tilbakeføres.....

Hauge i Dalane, den.....

.....
medarbeiders underskrift

.....
leders underskrift