

KS ferieveileder

Partene i KS har nå laget en felles veileder om avvikling av ferie i 2020. Partene understreker at ferieavviklingen, så langt det er mulig, planlegges og gjennomføres på en mest mulig normal måte. De er også enige om at omfanget av eventuelle endringer i fastsatt ferie bør begrenses mest mulig.

I veilederen går det også fram at partene anbefaler frivillige løsninger, og at arbeidstaker og arbeidsgivers behov for forutsigbarhet i forbindelse med ferieavviklingen er viktig.

Bakgrunnen for veilederen er den spesielle situasjonen som oppstår i forbindelse med koronaepidemien.

Ferieveilederen tar for seg tema som:

- Organisering av ferieavvikling
- Varslingsfrist
- Ferieavvikling
- Hovedferieperiode
- Lengde på ferie
- Endre fastsatt ferie
- Overføring av ferie
- Utbetaling av manglende avviklet ferie

Felles veileder om avvikling av ferie i 2020

Innledning

Koronaepidemien innebærer usikkerhet på flere områder. Partene anbefaler likevel at ferieavviklingen, så langt det lar seg gjøre, planlegges og gjennomføres på en mest mulig normal måte slik at det skaper størst mulig forutsigbarhet for arbeidstaker og arbeidsgiver. Omfanget av eventuelle endringer i fastsatt ferie bør begrenses mest mulig.

Arbeidsgiver har et behov for å sikre tilstrekkelig personell og forsvarlige tjenester under den pågående koronaepidemien, noe som kan medføre at ferieavviklingen i 2020 ikke kan gjennomføres som normalt for enkelte arbeidstakergrupper. I den grad det lar seg gjøre oppfordrer partene til at det tilstrebes frivillige løsninger.

Ferieloven gir arbeidsgiver et stort handlingsrom til å fastsette og organisere ferie. Arbeidsgiver og arbeidstaker har videre mulighet til å avtale avvikende ordninger. Denne veilederen er utarbeidet for å beskrive handlingsrommet i ferieloven, knyttet til eventuelle særskilte behov som følge av koronaepidemien. Vi gjør oppmerksom på at det gjelder særskilte regler for avvikling av ferie for undervisningspersonalet, jf. HTA kapittel 1, § 7, punkt 7.2. Disse reglene vil ikke bli nærmere omtalt i denne veilederen.

For at ferieavviklingen i størst mulig grad skal kunne gjennomføres som normalt, bør arbeidsgiver vurdere om en justering i arbeidsplanene kan forenkle ferieavviklingen. Partene sentralt har inngått en midlertidig tariffavtale om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, som skal sikre tilstrekkelig personell og forsvarlige tjenester under den pågående koronaepidemien. Avtalen forutsetter at behovet er begrunnet i den ekstraordinære situasjonen som er oppstått som følge av den pågående koronaepidemien.

For de gruppene som har ekstra arbeidsbelastning er det viktig med hvile og restitusjon, og det må søkes å finne løsninger slik at disse i størst mulig grad kan få avviklet mest mulig ferie. Av smittevernhensyn er det ønskelig med færrest mulige arbeidstakere innom den enkelte arbeidsplass. Det kan derfor være ønskelig å redusere bruken av eksterne vikarer. Deltidsansatte vil ved å utvide stillingen midlertidig som følge av ferievikariater kunne bidra til å redusere behovet for eksterne vikarer.

Organisering av ferieavvikling

For å få best mulig oversikt over ferieplanleggingen i 2020 bør arbeidsgiver foreta en kartlegging av hvordan den enkelte arbeidstaker kan se for seg ferieavviklingen. Mye av utfordringene ved ferieplanleggingen kan trolig reduseres ved enighet med den enkelte arbeidstaker. Viktige avklaringer kan f.eks. være:

- Mulighet til å avvikle ferien utenom hovedferieperioden
- Behovet for å ta hele hovedferien sammenhengende eller om det er et alternativ å dele opp hovedferien og heller strekke ferien utover hovedferieperioden eller ferieåret
- Muligheten for å avtale fastsettelse av ekstraferien i god tid for arbeidstaker over 60 år
- Arbeidstakers behov og ønsker om varslingsfrist for tidspunktet for ferieavviklingen
- Ønske om å endre fastsatt ferie

Arbeidsgiver skal i god tid før ferien drøfte fastsettelse av feriefritid og oppsettning av ferielister med den enkelte arbeidstaker eller vedkommendes tillitsvalgte. Oppnås ikke enighet med arbeidstaker kan arbeidsgiver fastsette arbeidstakerens ferie innenfor ferielovens rammer.

Varslingsfrist

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om ferieavvikling tidligst mulig og senest to måneder før ferie skal avvikles, jf. ferieloven § 6 nr. 2 første ledd. Det er vanlig praksis at det gis minst to måneders varsel, uavhengig av om en arbeidstaker krever det eller ikke. Det er imidlertid ikke noe i veien for at arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige om at feriefastsettingen kan skje med kortere varslingsfrist.

Arbeidsgiver kan fravike varslingsfristen såfremt særlige grunner er til hinder for å gi to måneders varsel jf. ferieloven § 6 nr. 2 første ledd. Det følger av forarbeidene til loven at driftsmessige forhold kan begrunne kortere varslingsfrist. Koronaepidemien innebærer en helt ekstraordinær situasjon, som medfører stor usikkerhet knyttet til driftsmessige forhold og bemanning. Dels vil det i perioder være vanskelig å forutse og planlegge behovet for tilstrekkelig bemanningen og dels vil det være behov for at arbeidstakere avvikler noe av ferien i roligere perioder. Det må vurderes konkret på den enkelte arbeidsplass om vilkårene for kortere varslingsfrist er til stede.

For ekstraferien for arbeidstakere over 60 år er det en særskilt varslingsfrist, der det er arbeidstaker selv som varsler avviklingen av disse seks virkedagene. Ferien skal varsles med minst 14 dager, jf. ferieloven § 6 nr. 2 andre ledd. Loven er ikke til hinder for at arbeidstaker og arbeidsgiver avtaler når ekstraferien skal tas ut.

Ferieavvikling

Arbeidsgiver plikter etter ferieloven å sørge for at arbeidstaker gis 25 virkedager (fire uker og en dag) ferie, jf. ferieloven § 5 nr. 1. Arbeidstaker over 60 år har i tillegg et lovfestet krav på ytterligere seks virkedager (en uke), jf. ferieloven § 5 nr. 2. I tillegg til den lovfestede ferien kommer fem virkedager avtalefestet ferie, jf. HTA kapittel 1, § 7, punkt 7.4. Det klare utgangspunkt er at all ferie skal avvikles i løpet av et ferieår, men loven åpner både for at deler av ferien tas forskuddsvis og/eller overføres, jf. ferieloven § 7 nr. 3.

Hovedferieperiode

Hovedferieperioden er fra 1. juni til 30. september, jf. ferieloven § 7 nr. 1. Arbeidstaker har rett til å avvikle tre ukers sammenhengende ferie i hovedferieperioden. Dersom det ikke oppnås enighet, kan arbeidsgiver i kraft av styringsretten bestemme når i hovedferieperioden ferien skal plasseres. Arbeidsgiver kan i større grad enn det som kanskje er normal praksis ha behov for å benytte hele hovedferieperioden, for å få avviklet hovedferien. Det kan medføre at ferien for noen må avvikles på andre tider innen hovedferieperioden enn det som normalt kan forventes. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale at ferien legges til et annet tidspunkt i ferieåret enn hovedferieperioden, eller at ferien deles ytterligere opp jf. ferieloven § 7 nr. 4.

Lengde på ferie

Arbeidstaker kan kreve å få 18 virkedager sammenhengende ferie i hovedferieperioden, jf. ferieloven § 7 nr. 1. Videre kan arbeidstaker kreve at restferien (syv virkedager) tas samlet, jf. ferieloven § 7 nr. 2. Tilsvarende kan arbeidstaker kreve at den avtalefestede ferien (fem virkedager) gis samlet, jf. HTA kapittel 1, § 7 punkt 7.4.1. Om arbeidstaker ønsker, er det ikke noe i veien for at antall sammenhengende uker deles opp eller at restferien tas ut i enkeltdager.

Arbeidstakere over 60 år bestemmer selv tiden for avvikling av ekstraferien (seks virkedager), samt hvor mange av dagene som skal tas ut i sammenheng, jf. ferieloven § 5 nr. 2. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan likevel inngå avtale om fastsettelse av ekstraferien.

Endre fastsatt ferie

Når arbeidstaker har blitt varslet om når ferien skal avvikles, kan arbeidsgiver kun endre denne ensidig, dersom det blir nødvendig på grunn av uforutsette hendinger. Forutsetningen er at avviklingen av ferie på grunn av de uforutsette hendingene medfører vesentlige driftsproblemer, og at det ikke kan skaffes stedfortreder, jf. ferieloven § 6 nr. 3. Som følge av koronaepidemien vil det kunne oppstå hendelser som ikke kan forutses på fastsettelsestidspunktet, og som derfor kan gi grunnlag for å endre fastsatt ferie. Dette kan for eksempel være aktuelt dersom det oppstår plutselig høyt sykefravær, mange ansatte må i karantene eller isolasjon eller det gis endrede smitteråd for gjenopptakelse av driften.

Før ferien endres skal arbeidsgiver drøfte spørsmålet om endring med den enkelte arbeidstaker. Arbeidstaker har rett til å seg bistå av tillitsvalgte i disse drøftingene. Dersom endringen medfører ekstra kostnader for arbeidstaker skal arbeidsgiver som hovedregel få det opplyst under drøftingene. Arbeidstaker kan i så fall kreve å få dokumenterte merutgifter erstattet av arbeidsgiver.

Overføring av ferie

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale at 12 virkedager av den lovfestede ferien kan overføres til 2021, jf. ferieloven § 7 nr. 3 første ledd. I tillegg kan den avtalefestede ferien på fem virkedager overføres, jf. HTA kapittel 1, § 7, punkt 7.4.6. Normalt avtales dette ofte mot slutten av året, men det er ikke noe i veien for at arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om dette på et tidligere tidspunkt, dersom arbeidstaker ser at det kan være hensiktsmessig å overføre inntil 17 virkedager ferie til 2021.

Utbetaling av manglende avviklet ferie

Ferie som ikke er avviklet ved årets slutt, skal overføres til påfølgende ferieår, jf. § 7 nr. 3. Manglende ferieavvikling kan etter ferieloven kun kompenseres økonomisk ved opphør av arbeidsforhold, jf. ferieloven § 11 nr.3.

30. april 2020

KS

LO Kommune

Unio

YS-K

Akademikerne