

KL
henholdsvis
RLTN (Danske Regioner)

Forhandlingsfællesskabet

Aftale om ferie
pr. 1. april 2015

***med Forhandlings-
fællesskabet's kommentarer***

INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord	5
Aftale om ferie for personale ansat i kommuner	7
Kapitel 1. Indledende bestemmelser	7
§ 1. Aftalens område	7
§ 2. Særlige bestemmelser	9
§ 3. Ret til ferie	9
§ 4. Ferieåret, ferieperioden og ferieugen	10
Kapitel 2. Optjening af ferie	11
§ 5. Optjening af ferietimer	11
§ 6. Optjening ved tiltræden/fratræden i løbet af en måned	12
§ 7. Perioder, hvor den ansatte ikke optjener ret til ferie med løn	12
§ 8. Ret til ferie	14
Kapitel 3. Fastlæggelse og afholdelse af ferie	16
§ 9. Placering af ferie	16
§ 10. Hovedferie og øvrig ferie	17
§ 11. Tilrettelæggelse af ferie	18
§ 12. Ferie i forbindelse med opsigelse	20
§ 13. Ferie under ferielukning	22
§ 14. Optjent ferie afholdes forud for ikke optjent ferie	23
§ 15. Overført ferie skal holdes forud for anden ferie	23
Kapitel 4. Overførsel af ferie	24
§ 16. Overført ferie	24
§ 17. Overført ferie i forbindelse med fratræden	25
Kapitel 5. 6. ferieuge	26
§ 18. Optjening og afholdelse af 6. ferieuge	26
§ 19. Udbetaling af 6. ferieuge	27
§ 19a. Mulighed for lokal særregel om udbetaling af 6. ferieuge	28
§ 20. 6. ferieuge i forbindelse med fratræden	29
Kapitel 6. Sygdom, strejke og lockout	31
§ 21. Sygdom før feriens begyndelse	31
§ 22. Sygdom i ferien	32
§ 22a. Suspension af påbegyndt ferie ved sygdom i ferien	35
§ 23. Strejke eller lockout	36
Kapitel 7. Feriehindring	37
§ 24. Udbetaling af manglende afholdt ferie	37
§ 25. Overførsel af manglende afholdt ferie	41
Kapitel 8. Løn under ferie og særlig feriegodtgørelse	42
§ 26. Løn under ferie	42
§ 26a. Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn	43
§ 27. Tillæg, vederlag mv.	44
§ 28. Særlig feriegodtgørelse	45
§ 29. Udbetaling af løn under ferie ved ferieårets udløb	46
Kapitel 9. Feriegodtgørelse ved fratrædelse	48
§ 30. Feriegodtgørelse	48
§ 31. Anvisning af feriegodtgørelse	50
§ 32. Ophævet	50

§ 33.	Udbetaling af feriegodtgørelse før ferieårets udløb	50
§ 34.	Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieårets udløb.....	53
§ 35.	Udbetaling ved dødsfald	55
Kapitel 10.	Forældelse og modregning.....	56
§ 36.	Forældelse	56
§ 37.	Krav som vedrører en feriehindring.....	57
§ 38.	Krav som kræver godkendelse.....	58
§ 39.	Modregning	58
Kapitel 11.	Særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte	60
§ 40.	Optjening af ferie i forbindelse med tjenestefrihed	60
§ 41.	Genindtrædelse i tjenesten	60
Kapitel 12.	Særlige bestemmelser for elever m.fl.	63
§ 42.	Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser	63
§ 43.	Praktikanter og studerende i lønnet praktik.....	64
§ 44.	Ansættelse efter endt elev-/praktiktid.....	65
Kapitel 13.	Særlige bestemmelser for timelønnede m.fl.....	66
§ 45.	Timelønnede	66
§ 46.	Budgetmæssigt fastansatte.....	68
Kapitel 14.	Kompetence og klageadgang	69
§ 47.	Twister og fortolkning.....	69
Kapitel 15.	Ikrafttræden og opsigelse	70
§ 48.	Ikrafttræden og opsigelse.....	70
Bilag 1.	Lovbestemmelser, jf. ferielov nr. 407 af 28. maj 2004 med senere ændringer, og bestemmelser i bekendtgørelse om ferie, nr. 1285 af 14. december 2004 om ferie med senere ændringer, der ikke er reguleret via den kommunale ferieaftale.....	71
Bilag 2.	Samspil mellem optjening og afvikling af ferie i timer kontra i dage	85
Bilag 3a.	Kommuner - Særlige bestemmelser om ferie.....	87
Bilag 3b.	Regioner - Særlige bestemmelser om ferie	91
Bilag 4.	Skema til aftale om ferieoverførsel.....	93

Forord

Ferieaftalerne, som har virkning fra 1. april 2015, regulerer som hidtil ferieforholdene for de ansatte i kommuner og regioner m.fl. Udgangspunktet for ferieaftalerne er ferieloven, som indeholder en række ufravigelige regler, samt nogle regler, hvoraf fremgår, at enkelte af lovens regler vil kunne fraviges ved kollektiv aftale. Sådanne kollektive aftaler indgås mellem aftaleparterne i henholdsvis den kommunale og den regionale ferieaftale.

En række af ferielovens muligheder for fravigelse ved kollektiv aftale er af de centrale parter i forhold til ferieaftalerne anvendt til at aftale fravigelser fra ferieloven. Ferieaftalerne er i øvrigt ikke rammeaftaler, hvilket betyder, at de lokale parter (kommunen, Regionen, institutioner mv.) ikke kan indgå kollektive aftaler, der fraviger ferieaftalernes bestemmelser.

De nye ferieaftaler er en teknisk sammenskrivning af de tidligere ferieaftaler indgået mellem henholdsvis KL og RLTN og henholdsvis KTO og Sundhedskartellet. De nye ferieaftaler indeholder blandt andet de ferieretlige ændringer, der følger af ændret ferielovgivning, herunder reglerne om:

- Erstatningsferie ved sygdom under ferie - § 22.
- Sygefraværsgodtgørelse - § 45.
- Indberetning af ferieoplysninger og udbetaling af feriegodtgørelse fra feriekort – §§ 30-31.

Som nævnt regulerer aftalerne alle spørgsmål om ferie for ansatte i kommuner og regioner. Ferielovens regler finder derfor som udgangspunkt ikke anvendelse. I modsætning til ferieloven optjenes og afvikles ferie efter ferieaftalerne i timer. I ferieloven optjenes og afvikles ferie i dage. Efter ferieloven optjenes 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår), hvilket svarer til 25 dage pr. år. Efter ferieaftalerne optjenes 18,50 ferietime for hver måneds ansættelse, hvilket ville svare til 30 feriedage eller 2,5 dag pr. måned.

Når en kommunalt eller regionalt ansat fratræder, skal de optjente ferietimer derfor omregnes til dage, hvilket i henhold til ferieloven maksimalt kan udgøre 25 dage for et ferieår. Retten til at holde mere end 25 dages ferie i et ferieår bortfalder dog ikke ved fortsat kommunal/regional ansættelse. Den tidligere arbejdsgiver udbetaler en godtgørelse for feriedage ud over de 25, som kan afholdes hos den aktuelle arbejdsgiver.

I Forhandlingsfællesskabets kommentarer til aftalerne anvendes visse steder begrebet ”feriepenge”. Dette begreb anvendes i et vist omfang som en slags fællesbetegnelse for henholdsvis begreberne ”ferie med løn”, jf. aftalernes § 26, ”særlig feriegodtgørelse”, jf. aftalernes § 28, ”feriegodtgørelse”, jf. aftalernes § 30, og ”godtgørelse, jf. fx §§ 17, 20 og 27.

I venstre spalte er ferieaftalernes bestemmelser optrykt med de bemærkninger, parterne er enige om. I højre spalte er angivet Forhandlingsfællesskabets kommentarer til aftalerne. Det bemærkes, at det i venstrespalten er aftalen med KL, der er taget udgangspunkt i. På de punkter, hvor aftalen med RLTN er indholdsmæssig anderledes, der dette angivet under Forhandlingsfællesskabets kommentarer. Forskelle, som alene har redaktionel karakter angives som udgangspunkt ikke.

AFTALE OM FERIE

Aftale om ferie for personale ansat i kommuner

Kapitel 1. Indledende bestemmelser

§ 1. Aftalens område

Stk. 1

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller

KOMMENTARER

Forhandlingsfællesskabet har indgået en enslydende aftale om ferie for personale ansat i regionerne med RLTN. Forhandlingsfællesskabets kommentarer til aftalen på KL-området gælder således tilsvarende forhold til aftalen med RLTN.

Der er mellem parterne som hidtil enighed om, at praksis vedrørende ferielovens bestemmelser og de i øvrigt hidtil gældende ferieregler indgår som fortolkningsbidrag ved uoverensstemmelser om aftalens forståelse i det omfang, reglerne er enslydende.

Parterne er endvidere enige om, at aftalen fyldestgørende regulerer ethvert feriespørgsmål, jf. aftalens § 2, stk. 2. På områder, som aftalen lader uomtalt, kan ferieloven ikke bringes i anvendelse (med undtagelse af visse regler i ferielovens §§ 37, 43, 43a, 43b, 43c, 43d, 43e 44, 45 og 47, feriebekendtgørelsens §§ 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 26, 28 og 29, samt bekendtgørelsen om Feriepengeinfo (bestemmelserne er optrykt i bilag 1)).

Nedenfor under stk. 1 er angivet teksten fra aftalen på regionsområdet.

Stk. 1.

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 2.

Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelse af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings-

AFTALE OM FERIE

3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Uanset aftalens anvendelsesområde kan serviceaftalevirksomheder ikke indbetale uhævede feriepenge til lokale kommunale feriefonde medmindre det fremgår af den lokale kommunale feriefonds vedtægter.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

KOMMENTARER

og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Personer i virksomhedspraktik og nytteindsats i henhold til Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats er ikke omfattet af aftalen.

§ 2. Særlige bestemmelser

Stk. 1

Aftalen indeholder særlige bestemmelser for:

1. tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte, jf. kapitel 11
2. elever m.fl., jf. kapitel 12
3. timelønnede, jf. kapitel 13

Stk. 2

Særbestemmelser om ferie i aftaler/overenskomster og ferieordninger er kun gældende, hvis de indgår i denne aftale eller er optaget i medfølgende bilag til aftalen.

Aftalen vedrører kun egentlige ferieforhold, hvorfor bestemmelser om arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse i forbindelse med ferie og tjenestefrihedsbestemmelser i de enkelte aftaler/overenskomster ikke berøres af denne aftale. Aftalen berører heller ikke eventuelle bestemmelser i de enkelte aftaler/overenskomster om meddelelse (tjenesteliste) af tjenestens mv. beliggenhed.

Særbestemmelser om ferie er optaget i bilag 3 til aftalerne (i denne udgave bilag 3a og 3b).

§ 3. Ret til ferie

Stk. 1

En ansat kan ikke give afkald på sin ret til ferie, løn under ferie, særlig feriegodtgørelse og feriegodtgørelse efter ferieaftalen.

AFTALE OM FERIE

Stk. 2

Aftaler om overdragelse af feriekort og feriekontobeviser er ugyldige, ligesom feriekort og feriekontobeviser ikke kan gøres til genstand for retsforfølgning.

§ 4. Ferieåret, ferieperioden og ferieugen

Stk. 1

Ved ferieåret forstås perioden fra den 1. maj til den 30. april, som følger nærmest efter optjeningsåret (kalenderåret).

Stk. 2

Ved ferieperioden forstås tidsrummet mellem den 1. maj og den 30. september, hvor begge dage er medregnet.

Stk. 3

Ved ferieugen forstås 7 på hinanden følgende kalenderdage inden for, hvilke ferietimerne afholdes.

Bemærkning:

For ansatte, som fast arbejder 5 dage om ugen, omfatter en ferieuge, ligeledes en ugentlig friweekend i tilknytning til ferien. For ansatte, som arbejder efter tjenestetidsplaner med skiftende ugentlig tjenestetid, kan antal feriedage/ferietimer i en ferieuge variere, ligesom der i en ferieuge kan indgå mere eller mindre end en friweekend.

KOMMENTARER

Ferieperioden har betydning i relation til afholdelse af hovedferie, jf. blandt andet §§ 11 og 24.

Ferie holdes som udgangspunkt i hele dage. Det kan untagelsesvis mellem arbejdsgiveren og den ansatte aftales, at der holdes fx en halv feriedag, hvis feriedagen holdes i tilknytning til en halv fridag i henhold til overenskomst, sædvane eller kutyme. Aftalemæssige fridage kan fx være 1. maj eller grundlovsdag. Tilsvarende gælder ferietimer i henhold til § 8, stk. 5.

For ansatte med skiftende tjenestetid skal det tilstræbes, at ferieugerne kommer til at afspejle arbejdsugerne, og at der i et rimeligt omfang placeres ferie over en periode, hvor den ansatte ellers ville have haft dag-, aften-, natte- og rådighedsvagter samt arbejdsfridage.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Kapitel 2. Optjening af ferie

§ 5. Optjening af ferietimer

Stk. 1

Den ansatte optjener ferietimer for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår) i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, jf. dog §§ 41, 42, 43 og 45.

1. Ved fuldtidsbeskæftigelse – gennemsnitligt 37 timer ugentligt – optjener den ansatte 18,50 ferietimer pr. måned gange med antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret.
2. Er der ved aftale/overenskomst fastsat et andet gennemsnitligt ugentligt timetal end 37 timer eller et andet årligt timetal end 1924, fastsættes antal optjente ferietimer pr. år i overensstemmelse hermed.
3. Ved deltidsansættelse optjener den ansatte ferietimer som en forholds-mæssig del af ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget gange med antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret.

Stk. 2

Ved beregning af optjente ferietimer medregnes den ferieret, som den ansatte dokumenterer at have optjent i et andet ansættelsesforhold forud for ansættelsen i kommunen, jf. § 26, stk. 3.

Hovedreglen er, at ansatte holder ferie med løn (jf. § 26) for den periode, der er optjent ferietimer til noget sådant. Undtagelsen herfra er blandt andet praktikanter og studerende i praktik, jf. § 43, og timelønnede, jf. § 45, som oppebærer feriegodtgørelse med 12,95% af lønnen i optjeningsåret, men også § 26a om ansatte, der har valgt at få feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn.

I forhold til ferieloven er der tale om en udvidet ferieret for de ansatte i kommuner og regioner. Efter ferieloven optjenes 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår), hvilket ville svare til 15,42 ferietime pr. måned.

Af grupper med et andet ugentligt eller årligt timetal kan fx peges på dagplejere, der har et ugentligt timetal på 48, og kommunalt ansatte tandlæger, der – incl. ferie mv. - har et årligt timetal på 1606. For disse grupper udgør det årlige antal ferietimer i optjeningsåret 2016 henholdsvis 288 timer (6 x 48 timer) og 166 timer (6 x 27,7 time) for fuldtidsbeskæftigede.

Der skal i øvrigt til aftalernes bilag 2.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

§ 6. Optjening ved tiltræden/fratræden i løbet af en måned

Stk. 1

Ved tiltræden eller fratræden på en anden dato end den 1. i en måned samt ved beskæftigelse af en kortere varighed end 1 måned, beregnes optjente ferietimer i forhold til beskæftigelsens varighed og gældende beskæftigelsesgrad.

- 1) Ved fuldtidsbeskæftigelse optjener den ansatte 0,617 ferietime pr. kalenderdag, dog maksimalt 18,50 ferietime pr. måned i op-tjeningsåret.
- 2) Ved deltidsbeskæftigelse af kortere varighed end 1 måned, optjener den ansatte ferietimer som en forholdsmæssig del af optjente ferietimer pr. arbejdsdag for en fuldtidsbeskæftiget.

Hvis en fuldtidsansat eksempelvis ansættes den 17. september 2016, vil pågældende for september måned have optjent 8,638 ferietime (0,617 ferietime x 14 dage).

§ 7. Perioder, hvor den ansatte ikke optjener ret til ferie med løn

Stk. 1

Under ansættelsen optjener den ansatte ikke ret til betalt ferie i følgende perioder:

- 1) Sygdomsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn eller for hvilke, den ansatte ikke optjener ret til sygeferiegodtgørelse, jf. § 45, stk. 5.
- 2) Barselsperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiver ikke skal betale fuld eller delvis løn.

Se mere om barsel og ferie under §§ 24 og 25 samt under § 9, stk. 1, og § 30, stk. 2.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

I § 40 er indeholdt en særregel for tjenestemænd m.fl., hvorefter også fravær uden løn under visse betingelser sidestilles med beskæftigelse i relation til ferieret med løn.

Bemærkning:

Pensionsindbetalinger f.eks. i medfør af aftale om fravær af familiemæssige årsager §§ 16 og 26 – det vil sige i den ulønnede del af barselsorloven - sidestilles med løn. Den ansatte optjener derfor ret til betalt ferie, når der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder under barsels- og adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder i en periode, der svarer til 20 ugers orlov, jf. dog § 10, stk. 6, 3. pkt. og § 14, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

For så vidt angår tjenestemænd se §§ 40 og 41.

- 3) Perioder, hvor den ansatte deltager i strejke eller lockout.
- 4) Perioder, hvor den ansatte i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme er hjemsendt, f.eks. på grund af vejmæssige forhold eller materiemangel, med mindre arbejdsgiver betaler fuld eller delvis løn.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

§ 8. Ret til ferie

Stk. 1

En ansat, der har været beskæftiget i kommunen i hele optjeningsåret, har ret til at holde 6 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse i det efterfølgende ferieår, jf. § 5. Ferien holdes altid i forhold til den gældende beskæftigelsesgrad på tidspunktet for feriens afholdelse, jf. dog §§ 43 og 45.

Stk. 2

En ansat, der har været ansat i hele optjeningsåret, har ret til at holde mindst 4 ugers betalt ferie.

Bemærkning:

Ved planlægningen af ferien tilstræbes det, at den ansatte, der har været ansat i hele optjeningsåret, inden for ferieåret i alt opnår en ferie, der ligger så tæt på 6 uger, som det under hensyntagen til arbejdstilrettelæggelsen er muligt.

Stk. 3

Hvis den ansatte ikke har optjent ret til at afholde 6 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse i ferieåret, har den ansatte ret til at få ferien suppleret op til 6 ugers ferie, uden at der dertil er knyttet ret til løn efter § 26 eller feriegodtgørelse efter § 30.

Hovedreglen er, at ansatte holder ferie med løn (jf. § 26) for den periode, der er optjent ferietimer til noget sådant. Undtaget herfra er blandt andet praktikanter og studerende i praktik, jf. § 43, og timelønnede, jf. § 45, som oppebærer feriegodtgørelse med 12,95% af lønnen i optjeningsåret, men også § 26a om ansatte, der har valgt at få feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn.

Bestemmelsen er en konsekvens af arbejdstidsdirektivets artikel 7 om, at en lønmodtager som minimum har krav på 4 ugers årlig betalt ferie.

Den ansatte er altid berettiget til den i § 8, stk. 3, beskrevne ferie i et ferieår, uanset optjening, herunder også ved skift af ansættelse inden for det kommunale og regionale område. Der er dog ikke pligt til at afholde ferie, hvortil der ikke er optjent feriepenge, med mindre der er tale om kollektiv ferielukning, jf. § 13. Ferie, der er optjent feriepenge til, skal altid afholdes før suppleringsferie, jf. §§ 14 og 15.

Under afholdelse af ferie uden ret til feriepenge kan den ansatte eventuelt oppebære feriedagpenge fra en arbejdsløshedskasse efter reglerne herom.

AFTALE OM FERIE

Stk. 4

Hvis den ansatte har optjent ret til at afholde 6 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse og ikke når op på 6 ugers ferie efter at have afholdt optjente ferietimer i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad, har den ansatte ret til at få ferien suppleret op til 6 uger. Den ansatte har dog ikke samtidig ret til løn efter § 26 eller feriegodtgørelse efter § 30.

Stk. 5

Hvis den ansatte, efter afvikling af 6 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse, har et antal optjente ferietimer til gode, fastsætter arbejdsgiveren efter drøftelse med den ansatte, hvornår og hvordan de resterende ferietimer skal afvikles, jf. §§ 10, 11, 16 og 18.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 5 om afvikling af resterende ferietimer er en undtagelse fra hovedreglen om, at ferie holdes i hele dage.

KOMMENTARER

Ønsker den ansatte at udnytte den i § 8, stk. 4, beskrevne ret til suppleringsferie, skal pågældende selv betale herfor, jf. i øvrigt § 8, stk. 5.

Den ansatte har som altid ret til betalt ferie svarende til antal optjente ferietimer, jf. i øvrigt § 8, stk. 4.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Kapitel 3. Fastlæggelse og afholdelse af ferie

§ 9. Placering af ferie

Stk. 1

Ferien skal holdes i ferieåret, jf. dog §§ 16, 18 og 25.

Bestemmelsen om, at ferien skal holdes i ferieåret, er en hovedregel, men den kan fraviges i visse særlige situationer, jf. §§ 16, 17, 19, 24 og 25.

Udbetaling af feriegodtgørelse/løn under ferie, uden at ferie afholdes, kan ske i de specielle situationer (barsel mv.), der er opregnet i § 24, eller som er omfattet af § 19.

Da ferie ikke kan afholdes under barselsorlov, med mindre orloven (kan) afbrydes og udskydes, er det nødvendigt for institutioner, fx på undervisningsområdet, der holder lukket i længere perioder end det normale antal ugers ferie, at det fastlægges, hvilken del af perioden, der betragtes som ferie.

Stk. 2

I forbindelse med placering af ferie skal det på forhånd fastlægges, hvornår ferien påbegyndes, og hvornår ferien afsluttes. Ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved ferieugens/ferieugernes ophør. Holdes ferien som enkelte eller flere feriedage, begynder ferien ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

Ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag. I hvilket omfang, en ansat kan kaldes på arbejde i fx weekenden, før ferien begynder, er som hidtil ikke reguleret via ferieaftalen, men derimod af arbejdsmiljøloven, og af vilkårene i det enkelte ansættelsesforhold, om arbejdsgiveren har adgang til at kalde lønmodtageren på arbejde i weekenden.

Der er med bestemmelsen ikke ændret ved en eventuel hidtidig lokal praksis, kutyme, politik osv. om, hvorvidt de ansatte kan kaldes på arbejde i weekenden op til ferien.

AFTALE OM FERIE

Bemærkning:

Bestemmelsen om, at ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag, kan for ansatte, hvor en arbejdsuge indeholder arbejdsfri dage, indebære, at ferien begynder på en arbejdsfri dag. Bestemmelsen ændrer ikke ved hidtidig praksis omkring ferieafholdelse.

Stk. 3

Ferie skal afvikles i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad.

Bemærkning:

Den ansatte afvikler således altid ferietimer fastsat i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad og betalt ferie i forhold til antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret.

Stk. 4

Ferie kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på søgnehellidage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsfridage herfor, eller hvis den ansatte er afskåret fra at holde ferie, jf. § 24, stk. 1.

§ 10. Hovedferie og øvrig ferie

Stk. 1

Hovedferien af mindst 3 ugers varighed skal gives samlet inden for ferieperioden medmindre andet aftales mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Den ansatte og arbejdsgiveren kan dog ikke ved aftale fravige, at mindst 2 uger af hovedferien skal gives i sammenhæng. Hvis den ansatte har optjent mindre end

KOMMENTARER

Hvis en arbejdsuge indeholder arbejdsfri dage, indgår disse i en ferieuge. Det betyder, at arbejdsfri dage tæller som en feriedag.

Ferie med løn afholdes i forhold til aktuel beskæftigelsesgrad og løn på ferietidspunktet.

Aftalemæssigt fastsatte fridage kan fx være grundlovsdag eller 1. maj.

§ 10, stk. 1, angiver en ret for den ansatte til at afholde 3 ugers sammenhængende ferie i ferieperioden. Samtidig fastslår bestemmelsen, at ferien placere efter forhandling med den ansatte, men at det i sidste ende er arbejdsgiveren, der bestemmer feriens placering. Arbejdsgiveren har dog en forpligtelse til så vidt muligt at tage hensyn til de ansattes ferieønsker, herunder ønsker om, at hovedfe-

AFTALE OM FERIE

3 ugers ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.

Bemærkning:

Det kan således aftales, at den ferie, der skal gives i sammenhæng i ferieperioden, gives uden for ferieperioden eller i kun en del af ferieperioden.

Stk. 2

Øvrig ferie bør gives i sammenhæng af mindst 1 uges varighed. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan denne del af ferien dog gives som enkelt dage.

§ 11. Tilrettelæggelse af ferie

Stk. 1

Arbejdsgiveren fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal under hensyntagen til arbejdets udførelse så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker, herunder ønsket om, at hovedferien holdes i den ansattes barns skolesommerferie.

Stk. 2

Arbejdsgiveren giver den ansatte meddelelse om feriens placering så tidligt som muligt, medmindre den ansatte og arbejdsgiveren konkret aftaler andet. Meddelelsen skal dog senest gives 3 måneder, før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrig ferie, med mindre særlige om-

KOMMENTARER

rien holdes i den ansattes barns skolesommerferie.

Det kan konkret aftales, dels at hovedferien holdes uden for ferieperioden, dels at hovedferien ikke holdes samlet med mindst 3 uger. Hvis afholdelse af hovedferien opdeles, såvel i forhold til afholdelse i ferieperioden som til afholdelse udenfor ferieperioden, skal dog mindst 2 uger af hovedferien holdes i sammenhæng.

De formelle varslingsregler er som hovedregel angivet til at være 3 måneder for hovedferien og 1 måned for restferien, jf. dog § 18. Normalt foregår varslingen på det enkelte arbejdssted relativt uformelt, fx i form af opslag af feriekalender, påtegning på ferielister og lignende, overfor hvilke, der ikke bliver gjort indsigelse. Feriens placering kan derefter betragtes som ”meddelt”. Der skal i øvrigt hen-

AFTALE OM FERIE

stændigheder hindrer dette, jf. §§ 16 og 18.

Stk. 3

Hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie. Arbejdsgiveren skal erstatte et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen. Allerede påbegyndt ferie kan ikke afbrydes.

Bemærkning:

Ændring af ferie kan kun ske, hvis det er nødvendigt og begrundet i væsentlige, upåregnelige og driftsmæssige hensyn. Der skal være tale om en force majeure lignende situation. Det skal for arbejdsgiveren have været uforudsigeligt, at situationen kunne opstå, det skal være nødvendigt, at det er den ansatte, der får ferien ændret, der skal udføre arbejdet, og der skal være tale om væsentlige hensyn til virksomhedens drift. Hvis ferien ændres, har den ansatte krav på at få erstattet eventuelle økonomiske tab i forbindelse hermed – fx afbestilling af rejse eller sommerhus. Efter almindelige erstatningsregler har den ansatte på sin side pligt til at begrænse sine tab mest muligt.

Arbejdsgiveren vil uanset årsag ikke kunne kræve, at lønmodtageren skal afbryde en allerede begyndt ferie.

KOMMENTARER

vises til kommentaren til § 10, stk. 1 om drøftelse mv. af de ansattes ferieønsker.

For at arbejdsgiveren kan ændre en allerede fastlagt ferie, skal der blandt andet være tale om:

- Væsentlige driftsmæssige hensyn.
- En helt upåregnelig/uforudsigelig opstået situation for arbejdsgiveren.

Ændringen af den fastsatte ferie skal være nødvendig i forhold til den ansatte, hvis ferie ændres.

Derfor kan det eksempelvis ikke siges at være upåregneligt for arbejdsgiveren, at der opstår sygdom blandt de medarbejdere, der skulle arbejde, mens andre ansatte er på ferie. Da det i sidste ende er arbejdsgiveren, der fastsætter de 5 uger af ferien, må arbejdsgiveren ved sin ferieplanlægning tage højde for, at sådanne situationer kan opstå.

Hvis en anden ansat uden eller efter en vis oplæring vil kunne varetage arbejdet for den ansatte, der skal på ferie, er det således ikke nødvendigt at ændre ferien. Såfremt arbejdet vil kunne udføres af en vikar, må arbejdsgiveren ligeledes acceptere dette og den heraf følgende økonomiske meromkostning

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

§ 12. Ferie i forbindelse med opsigelse

Stk. 1

En ansat, der er opsagt, kan ikke holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder, medmindre den ansatte og arbejdsgiveren konkret aftaler andet. Dette gælder, uanset hvad der tidligere måtte være aftalt om afholdelse af ferien. Dette gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet er forlænget med den ferie, der skal gives samlet inden for ferieperioden, jf. dog § 17, stk. 1.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 1 gælder hovedferien. Kommunen vil derimod kunne give den ansatte meddelelse om, at øvrig ferie skal holdes. Det kræver alene, at varslet på 1 måned for øvrig ferie kan overholdes, jf. § 11, stk. 2, og at ferien kan holdes inden opsigelsesperiodens udløb. Denne mulighed gælder dog ikke for overført ferie, jf. § 17, stk. 1 eller for 6. ferieuge.

Stk. 2

Hvis den ansatte er fritstillet, anses ferie for holdt, uanset om ferien er aftalt, hvis de i § 10 og § 11, stk. 2 nævnte perioder, og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden, jf. dog § 17, stk. 1.

Ferien kan dog kun anses for holdt, hvis den ansatte har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter ud-

§ 12, stk. 1, fastslår, at den af arbejdsgiveren opsagte lønmodtager kun er forpligtet til at afholde hovedferien i opsigelsesperioden, såfremt opsigelsesvarslet er på mere end 3 måneder, eller opsigelsesvarslet er forlænget med antallet af feriedage.

Medarbejderen kan ikke ensidigt af arbejdsgiveren pålægges at holde overført ferie, jf. § 17, stk. 1, eller ferie omfattet af § 18 i en opsigelsesperiode.

Medarbejderen kan ikke ensidigt af arbejdsgiveren pålægges at holde overført ferie, jf. § 17, stk. 1, eller ferie omfattet af § 18 i en fritstillingsperiode.

Reglerne om ferieafholdelse i fritstillingsperioder er ret komplicerede, men meget kort kan det siges, at i hvilket omfang man kan anse al ferie afholdt i en fritstillingsperiode afhænger af:

- Om den ansatte får nyt arbejde i fritstillingsperioden

AFTALE OM FERIE

løbet af de perioder, der er nævnt i § 11, stk. 2.

Bemærkning:

Hvis den ansatte er fritstillet, det vil sige ikke står til rådighed for arbejdsgiveren i opsigelsesperioden, fremgår det af stk. 2, 1. afsnit at al optjent ferie anses for afholdt i fritstillingsperioden, hvis fristen for meddelelse efter § 11, stk. 2, og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden. Dette gælder, selv om ferien ikke konkret er fastsat over for den ansatte. Hvis den ansatte har hele hovedferien og de øvrige feriedage til gode, vil det sige at fritstillingsperioden skal være på mindst 3 måneder og 15 arbejdsdage. Hvis den ansatte kun har de øvrige feriedage til gode, skal fritstillingsperioden være på mindst 1 måned og 10 arbejdsdage. Bestemmelsen gælder ikke for overført ferie, jf. § 17, stk. 1 og 6. ferieuge, jf. § 18, stk. 2.

Hvis den ansatte i fritstillingsperioden får arbejde hos en ny arbejdsgiver, skal den ansatte i fritstillingsperioden efter varslingsperioderne have haft en arbejdsfriperiode svarende til feriens længde før ferie kan anses som afholdt.

Stk. 3

Stk. 2, 2. afsnit gælder dog ikke, hvis den ansatte er fritstillet uden, at arbejdsgiveren har adgang til at modregne i den ansattes løn fra en ny arbejdsgiver.

KOMMENTARER

- Hvornår den ansatte får nyt arbejde i fritstillingsperioden og
- Hvorvidt arbejdsgiveren har frasagt sig retten til at modregne i den fritstillede løn, hvis pågældende får nyt arbejde inden for fritstillingsperioden.

Retsstillingen kan kort skitseres således:

Ferien var ikke fastsat på forhånd:

Arbejdsgiveren modregner den nye løn: Ferie kan kun anses som afholdt i en fritstillingsperiode, hvis lønmodtageren efter ferieaftalens varslingsbestemmelser har en arbejdsfri periode svarende til feriens længde (hovedferie: 3 uger/15 feriedage efter varslingsperioden på 3 måneder)(øvrige ferie: op til 2 uger/10 feriedage efter varslingsperioden på 1 måned).

Arbejdsgiveren modregner ikke i den nye løn, jf. § 12, stk. 3:

Ferie anses for afholdt, hvis varslingsperioden og feriedagene kan rummes inden for fritstillingsperioden altså hele den periode, hvor tidligere arbejdsgiver betaler løn og samt feriepenge (hovedferie: varslingsperioden på 3 måneder samt 3 uger/15 feriedage)(øvrige ferie: varslingsperioden på 1 måned samt op til 10 feriedage).

Ferien var fastsat på forhånd:

Ferie kan anses for afholdt, hvis bestemmelserne i § 12, stk. 1, er overholdt. Herudover gælder aftalens øvrige bestemmelser bortset fra § 12, stk. 2, 1. afsnit.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Bemærkning:

Hvis arbejdsgiveren frasiger sig retten til at modregne i den fritstilledes løn fra en ny arbejdsgiver, så anses ferie for holdt, hvis varslet og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden.

§ 13. Ferie under ferielukning

Stk. 1

Under ferielukning har den ansatte ikke ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse ud over det, der tilkommer denne efter ferieaftalens bestemmelser.

Stk. 2

Under ferielukning på arbejdsdage mellem jul og nytår, kan arbejdsgiveren bestemme, at den ansatte holder ferie disse arbejdsdage, hvis den ansatte har optjent mere end 3 ugers ferie efter reglerne i §§ 5 og 6. Hvis ferien ikke er varslet, skal arbejdsgiveren betale den ansatte løn for de pågældende arbejdsdage.

Bemærkning:

Hvis en ansat ikke har optjent ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse i mere end 3 uger, skal kommunen ikke betale den ansatte løn for de hverdage, der omfattes af den rettidigt varslede ferielukning.

Bestemmelsen giver adgang for kommunen/regionen til at beslutte, at alle medarbejdere i en forvaltning, institution mv. eller en del heraf kan holdes kollektivt ferielukket uden at være forpligtet til at betale godtgørelse/løn til de ansatte, der enten har holdt hele deres ferie, eller al den ferie, de havde optjent løn eller feriegodtgørelse til.

Medlemmer af en a-kasse, der ikke har afholdt samtlige feriedage, kan eventuelt i anledning af den kollektive ferielukning få udbetalt feriedagpenge efter reglerne herom.

Kommunen/regionen skal under julelukning udbetale løn til den ansatte, hvis kommunen/regionen ikke har sørget for, at optjent restferie gemmes og varsles til lukning mellem jul og nytår.

AFTALE OM FERIE

Hvis kommunen ikke ved ferieårets begyndelse har bedt den ansatte om at reservere ferietimer til virksomhedslukningen, og den ansatte allerede har afholdt antal ferietimer optjent for beskæftigelse i et helt kalenderår, eller der ikke resterer et tilstrækkeligt antal ferietimer, kan der indgås individuelle aftaler mellem kommunen og den enkelte om, at den pågældende afspadserer overarbejde eller anvender flekstid på de pågældende dage.

§ 14. Optjent ferie afholdes forud for ikke optjent ferie

Stk. 1

Optjent ferie efter § 5 skal holdes forud for ikke optjent ferie efter § 8, stk. 3.

Bemærkning:

Ferie med løn holdes før ferie uden løn og den ferie som er optjent først afholdes først. Det betyder, at ferie optjent hos tidligere arbejdsgivere holdes før ferie med løn hos aktuel arbejdsgiver.

Arbejdsgiveren kan dog acceptere, at den ansatte holder ferie med løn optjent hos aktuel arbejdsgiver før ferie optjent hos tidligere arbejdsgivere.

§ 15. Overført ferie skal holdes forud for anden ferie

Stk. 1

Overført ferie efter § 16 skal holdes forud for anden ferie.

KOMMENTARER

Såfremt det ikke er muligt at afspadsere eller anvende flekstid, kan muligheden for, at pågældende inden for de rammer, som måtte være aftalt på det pågældende overenskomstområde, benyttes som ferievikar eller lignende i en anden afdeling under kommunen/regionen, overvejes.

Ferie, der er overført fra et ferieår til et efterfølgende, afholdes altid først. Herefter afholdes ferie, hvortil der er optjent ret til løn eller feriegodtgørelse, og til sidst afholdes eventuel suppleringsferie, jf. § 8, stk. 3.

For fx nyuddannede, der ikke har opsparet ret til feriepenge, kan det være en ide at lave en sådan aftale med arbejdsgiver.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Kapitel 4. Overførsel af ferie

§ 16. Overført ferie

Stk. 1

Arbejdsgiveren og en månedslønnet ansat kan inden den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt aftale, at optjente uafviklede ferietimer ud over 4 uger skal overføres til det/de følgende ferieår.

Bemærkning:

Overførte ferietimer fastsættes og afvikles i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad.

Stk. 2

Ved indgåelse af en skriftlig aftale efter stk. 1 skal de nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie fastlægges. Medmindre andet er aftalt gælder bestemmelserne for varsling af ferie, jf. § 11, stk. 2.

Stk. 3

Hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren inden den 30. september efter ferieårets

Bestemmelsen udgør en undtagelse fra hovedreglen om, at optjent ferie skal afholdes i ferieåret, jf. § 9. Jf. endvidere §§ 19, 24 og 25.

Bestemmelsen giver den ansatte mulighed for med arbejdsgiveren at indgå skriftlige aftaler om overførsel af ferie fra et ferieår til et eller flere efterfølgende ferieår. Jf. i øvrigt kommentaren til § 16, stk. 2.

Ferie med løn afholdes i forhold til aktuel beskæftigelsesgrad og løn på ferietidspunktet.

Indholdet af den konkrete aftale har afgørende betydning for, hvorledes den overførte ferie afvikles. Følgende elementer skal eller bør indgå i den skriftlige aftale:

- Hvor meget ferie overføres?
- Skal aftalen vedrøre et ferieår eller flere ferieår?
- Hvornår og/eller hvordan skal den overførte ferie afholdes/afvikles?
- Kan aftalen opsiges eller ændres af en af parterne og i givet fald på hvilke betingelser?

I bilag 4 har Forhandlingsfællesskabet udarbejdet et eksempel på skema til aftale om overførsel af ferie.

AFTALE OM FERIE

udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien er aftalt overført.

§ 17. Overført ferie i forbindelse med fratræden

Stk. 1

Arbejdsgiveren kan ikke pålægge en ansat, der er opsagt, at holde overført ferie i en opsigelses-/fritstillingsperiode.

Stk. 2

Fratræder den ansatte inden den overførte ferie er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde denne, jf. dog stk. 3. Arbejdsgiveren skal ved fratrædelsen udbetale godtgørelse for den overførte ferie med 2,5% beregnet af de samme lønde, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 30, stk. 3-4.

Stk. 3

Overgår den ansatte til anden ansættelse, der er omfattet af de kommunale ferieaftaler eller ferieaftalerne for personale ansat i regionerne kan den ansatte og en ny arbejdsgiver skriftligt aftale, at den ansatte medtager overførte ferietimer i den nye ansættelse.

KOMMENTARER

Bestemmelsen har baggrund i, at ved fratræden bortfalder retten til at holde mere end 25 dages ferie i et ferieår, jf. endvidere § 20. Ferie, der ligger udover ferielovens regler (2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår), skal derfor udbetales til den ansatte. Der skal i øvrigt også henvises til § 8, stk. 3, der dog under alle omstændigheder medfører en udvidet ferieret ved fortsat kommunal/regional ansættelse.

Udbetaling af overført ferie, der ikke er afholdt på fratrædelsestidspunktet, svarer til, hvad den ansatte ville have fået, hvis den overførte ferie var holdt. Det vil sige, at der tages udgangspunkt i lønnen på fratrædelsestidspunktet.

Når betingelserne i § 17, stk. 3, er opfyldt, skal den tidligere arbejdsgiver i stedet for at udbetale feriepengene (den kontante godtgørelse) overføre dem til den nye arbejdsgiver uden fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Kapitel 5. 6. ferieuge

§ 18. Optjening og afholdelse af 6. ferieuge

Stk. 1

Ferietimer ud over 15,42 time pr. måned (6. ferieuge) for en fuldtidsbeskæftiget optjenes sideløbende med de andre ferietimer.

Stk. 2

Optjente ferietimer ud over 15,42 time pr. måned (6. ferieuge) for en fuldtidsbeskæftiget afholdes efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette.

- 1) Hvis der i aftale/overenskomst er fastsat et andet gennemsnitligt ugentligt timetal end 37 timer eller et andet årligt timetal end 1924, fastsættes optjente ferietimer ud over 15,42 time pr. måned i overensstemmelse hermed.
- 2) Ved deltidsbeskæftigelse fastsættes optjente ferietimer som en forholdsmæssig del af optjente ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget.

Stk. 3

Det forudsættes, at den ansatte så tidligt som muligt giver arbejdsgiveren besked om afviklingen af ferietimer fra 6. ferieuge.

Bemærkning:

Optjente ferietimer i henhold til § 18 kan afholdes på et hvilket som helst tidspunkt i ferieåret.

Bestemmelsen i § 18, stk. 2, er en undtagelse fra de i § 11, stk. 2, beskrevne varslingsregler. Ferie omfattet af § 18, stk. 2, afholdes som udgangspunkt efter den ansattes ønske. Arbejdsgiver kan således ikke bestemme, hvornår 6. ferieuge skal afholdes.

AFTALE OM FERIE

§ 19. Udbetaling af 6. ferieuge

Stk. 1

Ønsker en månedslønnet ansat ikke at holde optjente ferietimer ud over 15,42 time pr. måned (6. ferieuge) i ferieåret, har den ansatte ret til at få de resterende ferietimer udbetalt ved den førstkomende lønudbetaling efter ferieårets udløb, jf. dog § 19a.

Bemærkning:

Udbetaling sker for bagudlønnede samtidig med lønudbetalingen for maj måned og for forudlønnede samtidig med lønudbetalingen for juni måned.

- 1) Hvis der i aftale/overenskomst er fastsat et andet gennemsnitligt ugentligt timetal end 37 timer eller et andet årligt timetal end 1924, fastsættes optjente ferietimer pr. år i overensstemmelse hermed.
- 2) Ved deltidbeskæftigelse fastsættes ikke afholdte optjente ferietimer som en forholdsmæssig del af antal optjente ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget.

Stk. 2

Udbetaling af ferietimer ud over 15,42 time pr. måned sker med 2,5 % af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 30, stk. 3-4.

KOMMENTARER

Bestemmelsen udgør en undtagelse fra hovedreglen om, at optjent ferie skal afholdes i ferieåret, jf. § 9. Jf. endvidere §§ 16, 24 og 25.

Det er den ansatte, der bestemmer om 6. ferieuge holdes eller skal udbetales, jf. dog § 19a.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

§ 19a. Mulighed for lokal særregel om udbetaling af 6. ferieuge

Bemærkning:

§ 19a finder kun anvendelse, såfremt kommunen senest ved ferieårets start generelt overfor de ansatte tilkendegiver, at kommunen af budget- og planlægningsmæssige hensyn vil benytte sig af reglen.

Anvendelse af § 19a forudsætter, at der i kommunen/regionen er truffet en generel beslutning herom og at denne i givet fald gælder alle de ansatte.

Stk. 1

Ønsker en ansat 6. ferieuge udbetalt, skal pågældende give sin arbejdsgiver besked inden 1. oktober i ferieåret, eller en evt. senere dato, som kommunen fastlægger.

Stk. 2

Ønskes ferien derimod afholdt, skal den ansatte så tidligt som muligt give arbejdsgiveren besked om tidspunktet for afvikling af 6. ferieuge.

Stk. 3

Hvis ferien alligevel ikke kan holdes på grund af en feriehindring, udbetales 6. ferieuge kontant ved ferieårets udløb medmindre ferien aftales overført til det efterfølgende ferieår, jf. § 16.

Stk. 4

Hvis arbejdsgiveren har afvist at imødekomme tidspunktet for feriens afholdelse, under henvisning til at arbejdets udførelse hindrer dette, og ferien ikke er afholdt inden ferieårets udløb, udbetales 6. ferieuge kontant.

AFTALE OM FERIE

Stk. 5

Hvis den ansatte undlader at afholde 6. ferieuge, overføres 6. ferieuge til det efterfølgende ferieår. Den ansatte kan i forbindelse med overførslen tilkendegive, hvornår ferien vil blive afholdt i det nye ferieår. Hvis den ansatte ikke i forbindelse med overførslen tilkendegiver, hvornår ferien vil blive afholdt, kan ferien varsles i henhold til reglerne om øvrig ferie, jf. kap. 3.

Stk. 6

Hvis den ansatte fratræder sin stilling uden, at ferien er afholdt, udbetales 6. ferieuge kontant, jf. § 20.

§ 20. 6. ferieuge i forbindelse med fratræden

Stk. 1

Ved fratræden bortfalder retten til at holde mere end 15,42 ferietimer for hver måneds ansættelse i optjeningsåret. Godtgørelse for optjente ferietimer ud over 15,42 timer pr. måned i optjeningsåret udbetales med 2,5% beregnet af de samme lønde, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 30, stk. 3-4. Udbetalingen sker i forbindelse med sidste lønudbetaling.

KOMMENTARER

Bestemmelsen har baggrund i, at ved fratræden bortfalder retten til at holde mere end 25 dages ferie i et ferieår. Ferie, der ligger ud over ferielovens regler (2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår), skal derfor udbetales til den ansatte, jf. § 20. Der skal i øvrigt henvises til Forhandlingsfællesskabets forord til aftalen, men også til § 8, stk. 3, der dog under alle omstændigheder medfører en udvidet ferieret ved fortsat kommunal/regional ansættelse.

Hvis der i forvejen er udbetalt en kontant godtgørelse efter fx § 45, stk. 2, sker der ikke yderligere afregning efter § 20 for det samme optjeningsår.

De i bestemmelsen anførte procenter har baggrund i, at hver overskydende dag har en værdi af ½ %. De 2½ % for optjeningsåret har således baggrund i den udvidede ferieret på det kommunale og regionale område på 30 feriedage i forhold til ferielovens 25 feriedage.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

ge. Lagt sammen med feriegodtgørelsen efter § 30, stk. 2, giver det en samlet værdi på 15 % for optjeningsåret.

Bemærkning:

Udbetalingen omfatter såvel optjente ferietimer fra det aktuelle ferieår som optjente ferietimer i indeværende optjeningsår indtil fratrædelsestidspunktet.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Kapitel 6. Sygdom, strejke og lockout

§ 21. Sygdom før feriens begyndelse

Stk. 1

En ansat, der er syg eller sygemeldt, når ferien begynder, har ret til at få ferien suspenderet.

Stk. 2

Såfremt ferien suspenderes efter stk. 1, fastsætter arbejdsgiver efter drøftelse med den ansatte, hvornår erstatningsferien skal afholdes, jf. dog §§ 24 og 25.

Hvis lønmodtageren er syg, når ferie begynder, jf. aftalens § 9, stk. 2, har pågældende ikke pligt til at begynde ferien, medmindre pågældende selv ønsker det. Der er således for lønmodtageren tale om valgfrihed med hensyn til, hvorvidt pågældende vil påberåbe sig sygdommen som en feriehindring, eller vil holde ferien.

Såfremt den ansatte vil benytte sig af retten til at få ferien suspenderet, skal sygemelding ske efter de betingelser, der gælder på arbejdsstedet for afgivelse af sygemelding. Det vil normalt betyde, at lønmodtageren skal sygemelde sig over for arbejdsgiveren ved arbejdstidsbegyndelse eller hurtigst muligt derefter på den første feriedag.

Hvis ferien således suspenderes, er det som udgangspunkt hele den fastlagte ferie, der er suspenderet. Det betyder, at lønmodtageren - medmindre andet aftales - ved raskmelding har pligt til at møde på arbejde, samt at ferien skal fastlægges på ny.

Opmærksomheden skal i øvrigt henledes på, at ansatte, der er delvis raskmeldte og fx arbejder nogle få timer om dagen, ikke kan pålægges at holde ferie, idet sygdom som nævnt er en feriehindring. Hvis den ansatte selv ønsker at afvikle tilgodehavende ferie forudsættes det, at den pågældende raskmelder sig for en tilsvarende periode, og ferie afvikles derefter svarende til den pågældendes normale beskæftigelsesgrad på tidspunktet for feriens afholdelse.

AFTALE OM FERIE

Bemærkning:

En ansat, der er syg, når ferien begynder skal normalt sygemelde sig overfor arbejdsgiveren ved arbejdstids begyndelse den første feriedag, medmindre der gælder andre regler om sygemelding for ansættelsesforholdet. Den ansatte kan til gengæld kræve ferien udskudt til senere afholdelse i en periode, der fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med den ansatte.

§ 22. Sygdom i ferien

Stk. 1

En ansat, der har optjent 25 dages ferie, jf. dog stk. 5, og som bliver syg under ferien, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage under ferie i ferieåret. En ansat, der har optjent mindre end 25 dages ferie, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage.

KOMMENTARER

Forhandlingsfællesskabet skal henvise til de formelle regler om varsling af ferie, jf. §§ 10, 11 og 18.

Bestemmelserne i §§ 22 og 22a udgør en klar udtagelse for, at sygdom opstået, når ferien er påbegyndt, som udgangspunkt at betragte som ferie.

Selvom bestemmelsen i § 22 er ny, har de beskrevne forhold dog været gældende i en årække med baggrund i ferielovens regler fra 1. maj 2012. Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med § 22a, som giver arbejdsgiveren en konkret mulighed for at stille den ansatte bedre end efter § 22.

Opmærksomheden skal i øvrigt henledes på, at ansatte, der er delvis raskmeldte og fx arbejder nogle få timer om dagen, ikke kan pålægges at holde ferie, idet sygdom som nævnt er en feriehindring. Hvis den ansatte selv ønsker at afvikle tilgodehavende ferie forudsættes det, at den pågældende raskmelder sig for en tilsvarende periode, og ferie afvikles derefter svarende til den pågældendes normale beskæftigelsesgrad på tidspunktet for feriens afholdelse.

AFTALE OM FERIE

Bemærkning:

Reglerne om erstatningsferie ved sygdom under ferie gælder for ansatte, der har ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse.

Den ansatte har ret til at få erstatningsferie efter den 5. sygedag under ferie i ferieåret. De 5 feriedage (karensdage) ved sygdom under ferie kan ligge på såvel arbejdsdage som arbejdsfri dage, hvor der afholdes ferie på dagen.

Har den ansatte optjent mindre end 25 dages ferie, indtræder muligheden for erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. De dage som den ansatte ikke får erstatningsferie for beregnes ved at gange antallet af optjente feriedage med 1/5.

Ved afholdelse af ferie skal det være afklaret, hvorvidt det er 1. – 5. eller 6. ferieuge der afholdes. Hvis parterne ikke har afklaret, hvilken ferie der afholdes, lægges det til grund, at den ansatte først afholder 1. – 5. ferieuge, dernæst optjente ferietimer ud over 15,42 timer pr. måned (6. ferieuge) i ferieåret.

Stk. 2

Reglerne om erstatningsferie efter stk. 1 finder anvendelse fra den dag, hvor den ansatte meddeler sygdommen til arbejdsgiveren, medmindre helt særlige omstændigheder gør sig gældende.

KOMMENTARER

Med sygedag menes arbejdsdag. For deltidsansatte indgår arbejdsfri dage, da den ansatte trækkes i ferie på de arbejdsfri dage. For ansatte, som arbejder efter tjenestetidsplaner med skiftende ugentlig arbejdstid, skal arbejdsfri dage medregnes, når de ligger i sygdomsperioden. Dog kan der højst optjenes 5 karensdage på en ferieuge for denne gruppe af ansatte.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Bemærkning:

Kravet om, at den ansatte skal melde sig syg hos arbejdsgiveren og fremvise lægelig dokumentation ved sygdom under ferie gælder generelt ved sygdom under ferie og gælder også for de 5 første sygedage under ferie, hvor den ansatte ikke har ret til erstatningsferie. Den ansatte holder ferie i denne periode.

Meddelelsen om sygdom skal ske efter de regler, som i øvrigt gælder for sygdommelding i ansættelsesforholdet, hvilket normalt vil sige ved arbejdstids begyndelse den 1. sygedag.

Stk. 3

Kan erstatningsferie efter stk. 1 ikke holdes i ferieåret på grund af sygdom, holdes ferien i det efterfølgende ferieår, jf. dog § 24.

Stk. 4

Den ansatte betaler den lægelige dokumentation, jf. stk. 1.

Se i øvrigt kommentaren til § 22a.

Stk. 5

Optjente ferietimer ud over 15,42 time pr. måned (6. ferieuge) i ferieåret er ikke omfattet af stk. 1-4.

Den ansatte har således ikke ret til erstatningsferie ved sygdom under afholdelse af 6. ferieuge, og sygedagene tæller ikke med ved opgørelse af karensdage i stk. 1.

AFTALE OM FERIE

§ 22a. Suspension af påbegyndt ferie ved sygdom i ferien

Stk. 1

I tilfælde, hvor den ansatte ikke har ret til erstatningsferie ved sygdom under ferie, jf. § 22, kan påbegyndt ferie i særlige tilfælde helt eller delvist suspenderes, hvis arbejdsgiveren skønner, at særlige omstændigheder taler herfor. Ved afgørelse heraf kan der tages hensyn til sygdommens varighed og karakter, om sygdommen er til hinder for en rimelig udnyttelse af ferien, eller om sygdommen skyldes tilskadekomst under tjeneste før feriens påbegyndelse.

Stk. 2

Arbejdsgiveren kan beslutte, at den ansatte skal dokumentere sygdom efter stk. 1 ved lægeerklæring. Det er arbejdsgiveren, der afholder udgiften til lægeerklæringen.

KOMMENTARER

Sygdom opstået, når ferien er påbegyndt, er som udgangspunkt at betragte som ferie, jf. dog bestemmelserne i §§ 22 og 22a. I henhold til disse bestemmelser kan der, når særlige betingelser er opfyldt (§ 22) eller særlige omstændigheder taler for det (§22a), gives erstatningsferie til ansatte, der bliver syge i ferien.

Bestemmelsen forudsætter, at ansættelsesmyndigheden udøver et konkret skøn over samtlige faktiske omstændigheder i den enkelte sag, herunder blandt andet hvorvidt sygdommen har afskåret den ansatte fra at udnytte feriens overordnede formål om rekreation og restitution.

Bestemmelsen giver arbejdsgiveren mulighed for at suspendere ferien helt eller delvist og allerede fra den første ferie-/sygedag, hvis den ansatte bliver syg under ferien. Bestemmelsen giver således arbejdsgiveren, hvis medarbejderen ønsker det, mulighed for at stille den ansatte bedre end efter § 22, herunder at give erstatningsferie for sygdom under de 5 karrens dage.

Forhandlingsfællesskabet skal opfordre til, at man lokalt drøfter anvendelsen af bestemmelsen i aftalens § 22a. Erfaringsmæssigt har det vist sig overordentligt vanskeligt at påvise, om en ansættelsesmyndighed har, eller ikke har, udøvet et konkret skøn over samtlige faktiske omstændigheder i den enkelte sag.

Bestemmelsen giver således arbejdsgiveren mulighed for også at afholde udgiften til den lægelige dokumentation i forhold til sygdom omfattet af § 22.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Bemærkning:

Hvis den ansatte allerede har dokumenteret sin sygdom efter § 22, kan denne dokumentation lægges til grund.

Stk. 3

Såfremt ferien suspenderes efter stk. 1, fastsætter arbejdsgiver efter drøftelse med den ansatte, hvornår erstatningsferien skal afholdes, jf. dog §§ 24 og 25.

§ 23. Strejke eller lockout

Stk. 1

Hvis den ansatte deltager i lovlig strejke eller lockout, når ferien er planlagt at skulle begynde, kan den ansatte ikke begynde ferien.

Bemærkning:

Hvis en ansat deltager i en lovlig strejke eller lockout på tidspunktet for feriens begyndelse er der tale om en feriehindring, jf. i øvrigt § 24. Det vil sige, at ferie kun kan holdes, hvis ferien – som begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag – er begyndt senest samtidig med, at en arbejdskonflikt begynder.

Stk. 2

Når konflikten ophører, fastsætter arbejdsgiveren et nyt tidspunkt for feriens afholdelse. Ferien skal varsles med mindst en måned for hovedferie og 14 dage for øvrig ferie, modsat de almindelige varslingsregler i § 11, stk. 2, medmindre andet aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte, eller særlige omstændigheder hindrer dette, jf. dog §§ 16 og 18.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Kapitel 7. Feriehindring

§ 24. Udbetaling af manglende afholdt ferie

Stk. 1

En ansat, der er helt eller delvist afskåret fra at holde hovedferie inden ferieperiodens udløb (30. september), har ret til at få udbetalt ferie med løn eller feriegodtgørelse umiddelbart efter ferieperiodens udløb og senest ved ferieårets udløb (30. april), hvis den manglende afholdelse skyldes:

- 1) Egen sygdom (hel eller delvis)
- 2) Barselsorlov
- 3) Orlov til adoption
- 4) Ophold i udlandet, forudsat at pågældende er i et ansættelsesforhold, som ikke er omfattet af ferieloven/ferieaftalen
- 5) Overgang til selvstændigt erhverv
- 6) Overgang til arbejde i hjemmet
- 7) Valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tilidshverv
- 8) Indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner eller tilsvarende udenlandsk institution
- 9) Tvangsanbringelse
- 10) Lovligt varslede og afsluttede konflikter
- 11) Aftjening af værnepligt
- 12) Tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår

Bestemmelsen udgør en undtagelse fra hovedreglen om, at optjent ferie skal afholdes i ferieåret, jf. § 9. Jf. endvidere §§ 16 og 19.

Kendetegnende for feriehindringer er, at der skal være tale om den ansattes egne forhold og ikke fx ægtefælles eller børns forhold. Feriehindringen betyder, at den ansatte ikke kan holde ferien fx som følge af egen sygdom, jf. i øvrigt §§ 21, 22 og 22a, eller barselsorlov. Feriehindringen skal bestå ved udløbet af ferieperioden, jf. § 4, stk. 2, eller ved udløbet af ferieåret, jf. § 4, stk. 1.

Udbetaling af feriepenge er en ret for den ansatte. Den ansatte kan dog i visse situationer vælge om feriepengene skal udbetales, eller om ferien holdes på et senere tidspunkt i ferieåret, eller, jf. § 25, stk. 1, med arbejdsgiveren aftale, at ferien overføres til det følgende ferieår.

Barsels- og adoptionsorlov mv. er som nævnt en feriehindring. Hvis den ansatte ønsker at holde ferie i barselorlovsperioden, må orloven afbrydes og bestemmelserne i § 11, stk. 1 og 2, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager om udskydelse af barselsorlov benyttes – enten den retsbaserede orlov (8-13 uger) eller den aftalebaserede orlov (op til 32 uger). Se i øvrigt den af Forhandlingsfællesskabet kommenterede udgave af barselsaftalen.

Hvis der er tale om, at barselsorloven forlænges som følge af delvis genoptagelse af arbejde, jf. § 13, stk. 2, i ovennævnte aftale, må eventuel afvikling af ferie indgå som en del af aftalen mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Der bruges ikke ferietimer for de dage eller timer, den ansatte i den forbindelse er på barselsorlov, idet ferie sidestilles med arbejde.

Der skal i øvrigt henvises til Vejledning om Aftale om fravær af familiemæssige årsager (barselsvejledningen).

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

- 13) Udsendelse af forsvaret for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende eller humanitære opgaver, når opgaven hviler på et mandat fra folketinget
- 14) Manglende midler til at holde ferie på grund af tvist i ferieåret mellem en ansat og kommunen om krav på feriepenge
- 15) Pasning af nærtstående syge eller døende, hvor den ansatte i en kortere tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven eller
- 16) Orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende, hvor den ansatte er fritaget fra sin arbejdsforpligtelse over for arbejdsgiver i orlovsperioden.

Bemærkning:

Ansatte, der holder ferie med løn, har ret til at få udbetalt løn for den ikke afholdte hovedferie, hvorimod der til ansatte, hvor der ydes feriegodtgørelse, jf. § 43 og § 45, udbetales feriegodtgørelse for ikke afholdt hovedferie.

Når det er godtgjort, at der foreligger en af de i stk. 1 nævnte grunde, og at hovedferie derfor ikke kan afholdes i ferieperioden, har en ansat ret til at få udbetalt løn eller feriegodtgørelse for hovedferien. Udbetaling skal ske, når det er dokumenteret, at betingelserne herfor er opfyldt.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

En ansat kan dog vælge at kræve ferien holdt på et senere tidspunkt i ferieåret. En ansat, som har valgt at holde hovedferie efter ferieperiodens udløb på grund af en af de i stk. 1 nævnte grunde (feriehindringer), og som senere ombestemmer sig, kan få udbetalt løn/feriegodtgørelse for hovedferien, når der anmodes derom.

Stk. 2

Foreligger der en af de i stk. 1 nævnte forhold umiddelbart op til ferieårets udløb, kan løn eller feriegodtgørelse for ikke afholdt ferie udbetales senest ved ferieårets afslutning.

Bemærkning:

Løn eller feriegodtgørelse for restferie kan som hovedregel først udbetales ved ferieårets udløb, når det er endeligt konstateret, at ferie ikke har kunnet holdes på grund af en eller flere af de i stk. 1 nævnte forhold. Det afgørende er, om ferie kan afvikles inden for de fastsatte frister. Det er alene de feriedage, som der ikke er plads til at holde, som der kan ske udbetaling for. En ansat har ikke krav på at holde restferie i sammenhæng.

I særlige tilfælde kan udbetaling dog ske på et tidligere tidspunkt.

I særlige tilfælde kan det på forhånd sandsynliggøres, at en feriehindring vil vare hele ferieåret. Dermed vil man helt være afskåret fra at holde sin ferie i ferieåret. I den situation kan arbejdsgiveren udbetale løn eller feriegodtgørelse allerede fra det tidspunkt, hvor

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

der er fremlagt det fornødne bevis for hindringen, jf. stk. 3. Det vil typisk være relevant ved langvarig sygdom, hvor det står klart, at en person ikke bliver rask inden ferieårets udløb, men det kan også vedrøre de andre hindringer. Det må bero på en konkret vurdering, i hvilke tilfælde det er sandsynliggjort, at betingelserne for, at der kan udbetales på forhånd, er til stede.

Stk. 3

Udbetaling efter stk. 1 og 2 kan ske, når det er godtgjort, at en af de i stk. 1 nævnte forhold er til stede.

Bemærkning:

Løn for ikke-afholdt ferie omfatter for ansatte med en pensionsordning, såvel egetbidraget som arbejdsgiverbidraget. Det betyder, at den løn under ferie, der skal udbetales på grund af en feriehindring, skal svare til den løn, den ansatte ville have fået udbetalt under afholdelse af ferie.

Hvis en ansat er forhindret i at holde en fastlagt hovedferie i ferieperioden vil den ansatte have ret til at få udbetalt den løn, som den ansatte ville have ret til under den fastlagte hovedferie. Hvis der ikke har været fastlagt hovedferie, og den ansatte efter ferieperiodens udløb anmoder om at få udbetalt feriepenge på grund af en feriehindring, vil det være lønnen ved ferieperiodens udløb, som må lægges til grund. Hvis den ansatte ved ferieårets udløb i øvrigt anmoder om at få feriepenge udbetalt for en ikke fastlagt ferie, som ikke har kunnet holdes, vil det væ-

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

re lønnen ved ferieårets udløb, som må lægges til grund.

§ 25. Overførsel af manglende afholdt ferie

Stk. 1

Arbejdsgiveren og en månedslønnet ansat kan inden den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt aftale, at feriehindret ferie efter § 24 ikke udbetales til den ansatte, men i stedet overføres til det følgende ferieår i overensstemmelse med fremgangsmåden i § 16.

Bemærkning:

Kravene i stk. 1 er begrundet i hensynet til bevissikring i det individuelle ansættelsesforhold og af hensyn til spørgsmålet om eventuel forældelse af feriepenge, idet overført ferie ikke forældes ved udløbet af det oprindelige ferieår.

Stk. 2

Fratræder den ansatte inden den overførte ferie efter stk. 1 er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde den overførte ferie. Arbejdsgiveren skal ved fratrædelsen udbetale godtgørelse for den overførte ferie, jf. § 30, stk. 3 og 4.

Bestemmelsen har baggrund i, at ved fratræden bortfalder retten til at holde mere end 25 dages ferie i et ferieår. Ferie, der ligger udover ferielovens regler (2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår), skal derfor udbetales til den ansatte, jf. § 20. Der skal i øvrigt henvises til Forhandlingsfællesskabets forord til aftalen.

AFTALE OM FERIE

Kapitel 8. Løn under ferie og særlig feriegodtgørelse

§ 26. Løn under ferie

Stk. 1

Den ansatte holder ferie med løn, jf. dog §§ 43 og 45.

Stk. 2

Lønnen under ferie er den fast påregnelige løn på ferietidspunktet.

Stk. 3

Den ansatte har ret til ferie mod fradrag i løn, hvis ferien er optjent under anden beskæftigelse i optjeningsåret eller afholdes efter reglerne i § 8, stk. 3. Den ansatte bliver under ferien trukket 1/1924 af årslønnen for hver time, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ved aftale/overenskomst er fastsat et andet årligt timetal end 1924 eller en anden fradragsberegningssmodel, foretages fradraget i overensstemmelse hermed.

KOMMENTARER

Bestemmelsen gælder ikke for visse læger, jf. bilag 3 (regioner), praktikanter/studerende, jf. § 43, og timelønnede, jf. § 45. jf. også § 26a om ansatte, der har valgt at få feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn.

Se om lønbegrebet nedenfor ud for § 26, stk. 3.

§ 26, stk. 3, er en følge af, at ferie med løn ydes efter et optjeningsprincip, idet fuld ferie med løn kun ydes, såfremt pågældende har været ansat i hele optjeningsåret forud for ferieåret.

Fast påregnelig løn (jf. endvidere § 8, stk. 1) er den løn, som må betragtes som den sædvanlige på ferietidspunktet. Heri ligger blandt andet, at den ansatte under ferien skal have udbetalt de arbejdstidsbestemte tillæg, fx tillæg for tjeneste mellem kl. 17-06, som pågældende kunne forvente at have oppebåret under arbejde i den omhandlede periode.

Med hensyn til arbejdsbestemte tillæg, fx tillæg for føring af svært jordmateriel eller slamsuger på 10 tons egenvægt og derover, er det ved referat af 6. august 1998 af møde mellem ARF, KL og KTO om betaling af fast påregnelige arbejds-/funktionsbestemte tillæg fastlagt, at disse tillæg udbetales under bl.a. feriefravær med løn på samme betingelser som arbejdstidsbestemte tillæg.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Bemærkning:

Ved fradrag i lønnen finder aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale anvendelse.

§ 26a. Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn

Stk. 1

Den ansatte kan, før optjeningsårets begyndelse, kræve feriegodtgørelse med 12,45% af lønnen i optjeningsåret i stedet for ferie med løn og særlig feriegodtgørelse. For nogle overenskomstgrupper gælder dog en forhøjet feriegodtgørelse, jf. bilag 3 til aftalen.

Bemærkning:

En ansat som opfylder betingelserne for at få løn under ferie har ret til at vælge at få beregnet feriegodtgørelse med 12,45% af lønnen i optjeningsåret i stedet for løn under ferie og særlig feriegodtgørelse, selvom den ansatte ikke fratræder. Valget er bindende for den ansatte. For nogle overenskomstgrupper gælder dog en forhøjet feriegodtgørelse, jf. bilag 3 til aftalen.

Den ansatte skal fremsætte sit ønske før optjeningsåret begynder, det vil sige senest den 31. december i det forudgående optjeningsår. Hvis den ansatte fremsætter sit ønske f.eks. den 20. december 2015, vil den ansatte få feriekort for ferieåret, der begynder den 1. maj 2017.

Ved ”fast påregnelige tillæg” forstås tillæg, der gives som en del af vederlaget for den arbejdsydelse, som den pågældende er antaget til fast at udføre.

Når den ansatte efterfølgende holder ferie uden løn, men med feriegodtgørelse, sker der fradrag i lønnen i henhold til aftale om lønberegning/lønfradrag. Der indbetales dog fortsat pensionsbidrag i lønfradragperioden.

Valget for den ansatte er som udgangspunkt kun gældende for et (optjenings)år af gangen.

AFTALE OM FERIE

Stk. 2

For så vidt angår 6. ferieuge udbetales eller afholdes denne i henhold til reglerne om 6. ferieuge, §§ 19 og 18.

§ 27. Tillæg, vederlag mv.

Stk. 1

En ansat er ikke berettiget til rådighedsvagtillæg under ferie efter KL's arbejdstidsaftaler og aftaler om rådighedsvagt. Af det udbetalte rådighedsvagtillæg i optjeningsåret beregnes feriegodtgørelse på 12,5% samt en kontant godtgørelse på 2,5%.

Stk. 2

En deltidsansat, der udover den for den pågældende fastsatte arbejdstid udfører merarbejde, der ikke vederlægges som overarbejde, får feriegodtgørelse på 12,5% samt en kontant godtgørelse på 2,5% af den udbetalte løn for det præsterede merarbejde i optjeningsåret.

Stk. 3

En ansat efter overenskomsten for dagplejere er ikke berettiget til dispositionsvederlag under ferie. Af det udbetalte dispositionsvederlag i optjeningsåret beregnes feriegodtgørelse på 12,5% samt en kontant godtgørelse på 2,5%.

KOMMENTARER

Den kontante godtgørelse afregnes i forbindelse med udstedelse af feriekort, jf. § 31.

Har merarbejdet et sådant omfang, at det udløser overarbejdsbetaling, ydes der ikke feriegodtgørelse med 12½ % og kontant godtgørelse heraf.

Feriegodtgørelsen på 12½ % og kontant godtgørelse ydes i øvrigt alene af den timeløn, der i givet fald ydes for merarbejdet, og ikke af eventuelle særydelser, som udløses i forbindelse med merarbejde.

Den kontante godtgørelse afregnes i forbindelse med udstedelse af feriekort, jf. § 31.

Den kontante godtgørelse afregnes i forbindelse med udstedelse af feriekort, jf. § 31.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

§ 28. Særlig feriegodtgørelse

Stk. 1

Den ansatte har ud over ferie med løn ret til særlig feriegodtgørelse, der udgør 1,95 % af den ferieberettigede løn, jf. stk. 2 og 3. For nogle overenskomstgrupper gælder dog en forhøjet særlig feriegodtgørelse, jf. bilag 3 til aftalen.

Stk. 2

Den ferieberettigede løn består af samtlige A-indkomstskattepligtige løndelev, som arbejdsgiver har udbetalt i det foregående optjeningsår med tillæg af

- 1) den ansattes egetbidrag til ATP
- 2) den ansattes arbejdsmarkedsbidrag og
- 3) den ansattes eventuelle bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning.

Stk. 3

I den ferieberettigede løn fradrages

- 1) udbetalt særlig feriegodtgørelse
- 2) udbetaling af feriepenge uden ferie er afholdt, jf. §§ 16, 19 og 24
- 3) fridagsgodtgørelse efter KL's aftale om forskudt tid og holddrift
- 4) rådighedsvagttillæg, jf. § 27, stk. 1

Bestemmelsen gælder ikke for visse læger, jf. bilag 3 (regioner), praktikanter/studerende, jf. § 43, og timelønnede, jf. § 45. Jf. også § 26a om ansatte, der har valgt at få feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn.

Den særlige feriegodtgørelse beregnes af samtlige A-indkomstskattepligtige løndelev samt egetbidrag til ATP og medarbejdernes arbejdsmarkedsbidrag, med fradrag af særlig feriegodtgørelse udbetalt i optjeningsåret samt visse andre særlige ydelser. Det betyder, at der også beregnes særlig feriegodtgørelse af den løn, der er udbetalt under ferie i optjeningsåret.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

- 5) løn for merarbejde, jf. § 27, stk. 2
- 6) dispositionsvederlag, jf. § 27, stk. 3
- 7) feriegodtgørelse af løn for rådighedsvagttillæg, dispositionsvederlag, merarbejde
- 8) eventuelt gruppelivstillæg
- 9) tillæg, der indgår i en fritvalgsordning, og hvor den ansatte har valgt et løntillæg frem for en pensionsforhøjelse, jf. dog de enkelte overenskomsters bestemmelser herom samt
- 10) tillæg, der ydes til ansatte, der er fyldt 70 år, og hvor den ansatte har valgt at få udbetalt pensionsbidrag som løn frem for en pensionsindbetaling, jf. dog de enkelte overenskomsters bestemmelser herom.

Stk. 4

Særlig feriegodtgørelse udbetales senest den 1. maj.

Bemærkning:

Udbetalingen sker for bagudlønnede samtidig med lønudbetalingen for april måned og for forudlønnede samtidig med lønudbetalingen for maj måned.

§ 29. Udbetaling af løn under ferie ved ferieårets udløb

Stk. 1

Arbejdsgiveren skal ved ferieårets udløb, dog senest den 15. juni, automatisk

AFTALE OM FERIE

afregne ikke-udbetalt løn under ferie, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Udbetalingen er betinget af, at den ikke udbetalte løn vedrører den 5. ferieuge.

Stk. 2

Har den ansatte ikke inden ferieårets udløb fået løn for den 5. ferieuge, og udgør dette beløb mere end 2.250 kr., skal arbejdsgiveren efter anmodning udbetale beløbet. Udbetalingen er betinget af, at den ansatte skriftligt erklærer, at beløbet vedrører den 5. ferieuge, og at denne uge ikke er aftalt overført efter § 16.

Stk. 3

Har den ansatte modtaget arbejdsløshedsdagpenge, efterløn, fleksydelse, ledighedsydelse, kontanthjælp eller særlig ydelse i ferieåret, kan udbetalingen efter stk. 2 kun ske efter en forudgående godkendelse fra direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Antallet af dage med de nævnte ydelser skal trækkes fra det antal dage, der ikke er udbetalt løn for. Resterer der herefter feriedage, meddeler direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering arbejdsgiveren, hvor mange dage den ansatte skal have udbetalt løn for.

KOMMENTARER

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Kapitel 9. Feriegodtgørelse ved fratrædelse

§ 30. Feriegodtgørelse

Stk. 1

Ved fratræden omregnes optjente ferietimer til feriedage.

Om selve anvisningen af feriegodtgørelse henvises til § 31.

Ansatte, der har orlov uden løn i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager, betragtes ikke som fratrådte. Der udstedes derfor ikke feriekort ved orlovsperiodens start. Disse er således fortsat omfattet af ferieaftalen i orlovsperioden, og har på den baggrund i orlovsperioden krav på afvikling af optjent ferie med løn, jf. § 26, og særlig feriegodtgørelse, jf. § 28.

Ferieaftalens parter er, jf. breve til medlemsorganisationerne af henholdsvis 28. juni 2007 og 31. august 2007, i øvrigt enige om, at aftalen ikke nærmere regulerer spørgsmålet om fratrædelse/fortsat ansættelse, og at spørgsmålet skal fortolkes i overensstemmelse med gældende funktionærret, jf. dog § 45, stk. 4.

Stk. 2

Den ansatte får ved fratrædelsen feriegodtgørelse på 12,5% af den ferieberettigede løn, jf. stk. 3, for det løbende optjeningsår samt for ikke afholdt ferie i tidligere optjeningsår.

Stk. 2a

Følgende ansatte får ved fratrædelsen feriegodtgørelse på 12,95 % af den ferieberettigede løn, jf. stk. 3, for det løbende optjeningsår samt for ikke afholdt ferie i tidligere optjeningsår: Ansatte, som i henhold til protokollat 2 til overenskomsten for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

m.fl, og til overenskomstens § 25, stk. 13, efter vinterhjemsendelse er berettiget til at genindtræde i hidtidig optjent opsigelsesvarsel mv.

Stk. 3

Den ferieberettigede løn består af samtlige A-indkomstskattepligtige løndelev, som arbejdsgiver har udbetalt i tidligere optjeningsår og fratrædelsesåret med tillæg af

- 1) den ansattes egetbidrag til ATP
- 2) den ansattes arbejdsmarkedsbidrag
- 3) den ansattes eventuelle bidrag til en kollektiv pensionsordning og
- 4) den ansattes eventuelle bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning.

Stk. 4

I den ferieberettigede løn fradrages

- 1) løn, der er udbetalt under ferie
- 2) udbetaling af feriepenge uden ferie er afholdt, jf. §§ 16, 19 og 24
- 3) udbetalt særlig feriegodtgørelse
- 4) fridagsgodtgørelse efter KL's aftale om forskudt tid og holddrift
- 5) løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde og dispositionsvederlag, jf. § 27, stk. 1-3
- 6) feriegodtgørelse af løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde, dispositionsvederlag samt
- 7) eventuelt gruppelevstillæg.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Stk. 5

Har den ansatte i afskedigelsesåret fået udbetalt særlig feriegodtgørelse efter § 28, reduceres feriegodtgørelsen. Reduktionen sker med det antal ferietimer af den udbetalte særlige feriegodtgørelse, der ikke er afviklet ved fratrædelsen.

§ 31. Anvisning af feriegodtgørelse

Stk. 1

Feriegodtgørelse efter § 30 anvises ved hjælp af et feriekort.

Den udbetalte feriegodtgørelse modregnes i øvrigt ikke i en eventuel tjenestemandspension.

Bemærkning:

Arbejdsgiveren indberetter den fratrådtes ferieoplysninger til indkomstregistret. Herefter bliver den ansattes ferieoplysninger registreret.

Den ansatte kan få et overblik over optjent feriegodtgørelse, herunder optjente feriedage på www.borger.dk.

Fra og med ferieåret 2015/2016 skal fratrådte medarbejdere anmode om udbetaling af feriegodtgørelse på www.borger.dk.

§ 32. Ophævet

§ 33. Udbetaling af feriegodtgørelse før ferieårets udløb

Stk. 1

Ved digital anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse udbetaler arbejdsgiveren feriegodtgørelsen til den ansatte. Udbetalingen kan dog tidligst ske en

AFTALE OM FERIE

måned før feriens påbegyndelse og skal senest udbetales samtidig med, at ferien begynder.

Stk. 2

Arbejdsgiveren skal udbetale feriegodtgørelse for tidligere og det indeværende optjeningsår, hvis:

- 1) Den ansatte forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller
- 2) Den ansatte fratræder i forbindelse med flytning til udlandet og framelder sig Det Centrale Personregister.

Retten til udbetaling af feriegodtgørelse fortabes efter denne bestemmelse, hvis den ansatte ikke senest 6 måneder efter, at have fratrædt arbejdsmarkedet anmoder om udbetaling af feriepenge.

Bemærkning:

Udbetaling af feriegodtgørelse kan ske uden digital anmodning. Bestemmelsen i stk. 2 indebærer, at arbejdsgiveren mod fornøden dokumentation udbetaler al optjent feriegodtgørelse, når den ansatte af alders- eller helbredsmæssige forhold helt forlader arbejdsmarkedet eller, når den ansatte forlader det danske arbejdsmarked og flytter til udlandet. Det anses for at være i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser, at alle ansatte, som på fratrædelsestidspunktet erklærer, at de forlader arbejdsmarkedet og samtidig dokumenterer, at de modtager alders- eller førtidspension eller pension fra en pensi-

KOMMENTARER

Der er ikke knyttet en aldersbetingelse til retten til udbetaling af feriegodtgørelse ved overgang til pension.

Lønmodtagere, der overgår til efterløn, anses ikke for endeligt at have forladt arbejdsmarkedet. For yderligere råd og vejledning om vilkår for overgang til efterløn skal Forhandlingsfællesskabet opfordre til, at de ansatte retter henvendelse til deres arbejdsløshedskasse.

AFTALE OM FERIE

onsordning også – uanset de samtidig modtager fleksibel efterløn – har ret til at få udbetalt feriegodtgørelse efter bestemmelserne i stk. 2.

Det er op til den enkelte kommune at tage stilling til om, man vil kræve en skriftlig erklæring fra den ansatte om, at pågældende på fratrædelsestidspunktet forlader arbejdsmarkedet.

Det er ligeledes den enkelte kommunes eget valg, hvilken dokumentation man vil kræve. Man kan eventuelt vælge at anvende en tilsvarende blanket som anvendes ved anmodning om udbetaling af feriepenge i forhold til FerieKonto.

Ved udbetaling af feriegodtgørelse til ansatte, der tager ophold i udlandet, stilles der kun krav om en framelding fra Det Centrale Personregister (CPR-registret). Udlandsopholdets varighed har ikke betydning for i hvilket omfang, der kan udbetales feriegodtgørelse.

Uanset at retten til udbetaling af feriegodtgørelse uden at holde ferie er fortabt efter denne bestemmelse, er det stadig muligt at holde ferie og få udbetalt feriegodtgørelse efter de almindelige regler herom.

Stk. 3

Arbejdsgiveren kan ved den ansattes fratræden udbetale feriegodtgørelsen, hvis beløbet er på 750 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Arbejdsgiveren kan ikke udbetale feriegodtgørelse efter denne bestemmelse til samme ansatte mere

KOMMENTARER

AFTALE OM FERIE

end to gange inden for samme optjeningsår.

Stk. 4

Arbejdsgiveren kan ved ferieårets begyndelse udbetale feriegodtgørelse for et optjeningsår, uanset om ferien holdes, hvis beløbet er på 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

§ 34. Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieårets udløb

Stk. 1

Ved ferieårets udløb, dog senest den 15. juni, skal arbejdsgiveren automatisk udbetale feriegodtgørelsen, hvis feriegodtgørelsen er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Udbetalingen er betinget af, at feriegodtgørelsen vedrører den 5. ferieuge. Hvis feriegodtgørelsen på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag vedrører et ophørt ansættelsesforhold udbetaler arbejdsgiveren feriegodtgørelsen til den ansatte efter digital anmodning.

Stk. 2

Ved ferieårets udløb skal arbejdsgiveren efter digital anmodning udbetale uhævet feriegodtgørelse, hvis feriegodtgørelsen er optjent under et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieårets udløb, og feriegodtgørelsen er over 2.250 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

KOMMENTARER

Udbetalingen sker i praksis automatisk eller ved at den ansatte henvender sig for at få feriepengene udbetalt.

AFTALE OM FERIE

Udbetaling efter stk. 3 er ikke til hinder for udbetaling efter denne bestemmelse.

Stk. 3

Ved ferieårets udløb skal arbejdsgiveren efter digital anmodning udbetale uhævet feriegodtgørelse, hvis feriegodtgørelsen vedrører den 5. ferieuge. Udbetalingen er betinget af, at den ansatte erklærer, at feriegodtgørelsen vedrører den 5. ferieuge, og at denne uge ikke er aftalt overført efter § 16.

Udbetaling efter stk. 2 er ikke til hinder for udbetaling efter denne bestemmelse.

Stk. 4

Udbetalingen efter stk. 2 og 3 kan kun ske efter en forudgående godkendelse fra direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, hvis den ansatte/fratrådte har modtaget arbejdsløshedsdagpenge, efterløn, fleksydelse, ledighedsydelse, kontanthjælp eller særlig ydelse i ferieåret. Antallet af dage med de nævnte ydelser skal trækkes fra det antal dage, den uhævede feriegodtgørelse svarer til. Resterer der herefter feriedage meddeler direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, hvor mange dage den ansatte/fratrådte skal have udbetalt feriegodtgørelse for.

Stk. 5

Udbetaling efter stk. 2 og 3 fortabes, hvis den ansatte ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmoder arbejdsgiveren om udbeta-

KOMMENTARER

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

ling efter disse regler. Muligheden for udbetaling efter godkendelse, jf. stk. 4 fortabes, hvis den ansatte ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmoder direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om udbetaling efter disse regler.

§ 35. Udbetaling ved dødsfald

Stk. 1

Umiddelbart efter den ansattes død udbetaler arbejdsgiveren feriegodtgørelse og godtgørelse for tidligere og indeværende optjeningsår efter anmodning fra det udleverede bo. Feriegodtgørelse og godtgørelse udbetales til boet mod den fornødne legitimation.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Kapitel 10. Forældelse og modregning

§ 36. Forældelse

Stk. 1

Hvis feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse er indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond og ferien er holdt i ferieåret, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, hvis den ansatte ikke inden 3 år efter ferieårets udløb retter henvendelse til fonden. Hvis den ansatte ikke har holdt ferien, skal henvendelse ske til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering inden 3 år efter ferieårets udløb.

Stk. 2

Hvis feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse ikke er indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, hvis den ansatte ikke inden 3 år efter ferieårets udløb søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse eller indgivelse af konkursbegæring eller ved at rette skriftlig henvendelse til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Efterkommes kravet ikke, skal kravet søges gennemført ved en af de i 1. pkt. øvrige fremgangsmåder uden ugrundet ophold.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Stk. 3

Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af den ansatte inden udløb af ferieåret, eller løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, der ikke er udbetalt til den ansatte inden udløbet af ferieåret og som ikke er udbetalt efter § 34 tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond.

Bemærkning:

Krav på løn under ferie, der er forældet omfatter for ansatte med en pensionsordning såvel egetbidraget som arbejdsgeberbidraget.

Serviceaftalevirksomheder kan ikke indbetale uhævede feriepenge til lokale kommunale feriefonde, medmindre det fremgår af den lokale kommunale feriefonds vedtægter.

Stk. 4

Kommunen skal senest den 15. november efter ferieårets udløb afregne beløb som vedrører feriegodtgørelse, der ikke er hævet af den ansatte inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, som ikke er udbetalt efter ferieaftalens § 34, til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond.

§ 37. Krav som vedrører en feriehindring

Stk. 1

Krav på udbetaling efter § 24 forældes, hvis den ansatte ikke inden 3 år efter ferieårets udløb retter henvendelse til

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

§ 38. Krav som kræver godkendelse

Stk. 1

Krav på udbetaling, som kræver godkendelse fra direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, jf. § 29, stk. 3 og § 34, stk. 4, forældes, hvis den ansatte ikke inden 3 år efter ferieårets udløb anmoder direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om udbetaling efter reglerne herom.

§ 39. Modregning

Stk. 1

Arbejdsgiveren kan modregne særlig feriegodtgørelse, feriegodtgørelse eller kontant godtgørelse i den ansattes krav på løn under ferie, hvis:

- 1) Den ansatte har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, hvis arbejdsgiveren kan dokumentere dette modkravs størrelse, og
- 2) Den ansatte har erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

Stk. 2

Hvis arbejdsgiveren har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling, anmeldt den ansatte til politiet eller

AFTALE OM FERIE

hvis den ansatte er sigtet for forholdet, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til modkravet tilbage, indtil sagen er afgjort.

KOMMENTARER

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Kapitel 11. Særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte

§ 40. Optjening af ferie i forbindelse med tjenestefrihed

Stk. 1

Tjenestefrihed uden løn i op til 6 måneder sidestilles med beskæftigelse, når tjenestemanden/den reglementsansatte genindtræder i tjenesten senest ved tjenestefrihedsperiodens ophør. Er tjenestefriheden ydet med henblik på videreuddannelse, sidestilles tjenestefrihed i op til 1 år med beskæftigelse, hvis arbejdsgiveren skønner, at uddannelsen er af betydning for beskæftigelsen.

Stk. 2

Ved tjenestefrihed uden løn optjener tjenestemanden/ den reglementsansatte ikke ret til betalt ferie i de dele af perioden med tjenestefrihed, hvor denne har lønnet beskæftigelse for en anden arbejdsgiver.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder ikke anvendelse for budgetmæssigt fastansatte.

§ 41. Genindtrædelse i tjenesten

Stk. 1

Ved genindtrædelse i tjenesten efter afskedigelse med rådighedsløn, reglementsbestemt efterløn eller begrundet i helbredsbebetiget utjenstedygtighed, har

Budgetmæssigt fastansatte er visse ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner. Nogle medarbejdere i det tidligere FKKA-område er ligeledes ansat på samme vilkår som de budgetmæssigt fastansatte.

Tjenestemænd, reglementsansatte ved døgninstitutioner og budgetmæssigt fastansatte stilles ved genansættelse efter afsked med rådighedsløn, ventepenge, reglementsbestemt efterløn

AFTALE OM FERIE

en tjenestemand/en reglementsansat ved en døgninstitution/en budgetmæssigt fastansat ret til ferie med løn/feriegodtgørelse i det ferieår, der følger efter det ferieår, hvor genindtrædelsen sker.

Stk. 2

Ved genindtrædelse i perioden mellem den 1. maj og 31. december har den pågældende herudover ret til ferie med løn/feriegodtgørelse i det indeværende ferieår, svarende til antal ferietimer fastsat i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad gange med antal fulde måneder, der resteret på genindtrædelsestidspunktet.

Stk. 3

Eventuel feriegodtgørelse, der er afregnet i forbindelse med tjenstemandens afsked med rådighedsløn eller ventepenge, modregnes i den løn, der udbetales under ferien, hvis tjenstemanden genindtræder i tjensten inden udløbet af det ferieår, som feriegodtgørelsen vedrører.

Stk. 4

Har tjenstemanden/den reglementsansat ved en døgninstitution/den budgetmæssigt fastansat haft lønnet beskæftigelse i fraværperioden, skal denne under ferieafholdelsen trækkes i løn, svarende til den optjente ferie ved den lønnede beskæftigelse.

KOMMENTARER

eller som følge af sygdom med reglen i § 41 tilnærmelsesvis som om, der er tale om en fortsat ansættelse. Således opnås der fuld ferie med løn i ferieåret efter genansættelsen, uanset at vedkommende ikke har været ansat i hele optjeningsåret, og der opnås ferieret med fuld løn i det på genindtrædelsestidspunktet aktuelle ferieår, afhængig af, hvor mange måneder, der resteret af året.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Stk. 5

Bestemmelserne i stk. 1-3 finder ikke anvendelse for reglementsansatte ved daginstitutioner.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Kapitel 12. Særlige bestemmelser for elever m.fl.

§ 42. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser

Stk. 1

Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til 6 ugers betalt ferie i det indeværende ferieår, hvis ansættelsesforholdet er påbegyndt inden den 1. juli.

Stk. 2

Er ansættelsesforholdet påbegyndt 1. juli eller senere, har eleven ret til højst 1 uges betalt ferie i det indeværende ferieår ved lukning af arbejdspladsen mellem den 1. oktober og 30. april på grund af ferie.

Stk. 3

I det første og andet ferieår efter ansættelsesforholdet er påbegyndt, har eleven ret til 6 ugers betalt ferie. I det omfang eleven ikke selv har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse betaler arbejdsgiveren.

Bemærkning:

Eventuel udbetalt kontant godtgørelse i henhold til § 19 modregnes ligeledes i arbejdsgiverens betaling af løn under ferie.

Stk. 4

Bestemmelserne i stk. 1-3 finder tilsvarende anvendelse for laborantelever/-praktikanter, og økonomaelever.

For elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser (ikke-videregående uddannelser) samt for laborantelever/-praktikanter og økonomaelever gælder særlige regler om ret til betalt ferie i 6 uger i det første og andet hele ferieår efter ansættelsen.

Hvis ansættelsesforholdet er påbegyndt inden 1. juli i et ferieår, er der tillige ret til 6 ugers betalt ferie i dette ferieår.

Er ansættelsesforholdet derimod påbegyndt 1. juli eller senere, har de nævnte elevgrupper alene ret til højst 1 uges betalt ferie i dette ferieår i forbindelse med virksomhedslukning i tiden mellem 1. oktober og 30. april.

De særlige rettigheder med baggrund i ferieaftalens § 42 har i givet fald også betydning i forhold til ferieaftalens kapitel 7 om feriehindring.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

§ 43. Praktikanter og studerende i lønnet praktik

Stk. 1

Til praktikanter og studerende fastsættes optjente ferietimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 18,50 ferietimer for hver måneds beskæftigelse i optjeningsåret. Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned fastsættes optjente ferietimer tilsvarende som for en fuldtidsbeskæftiget.

Bemærkning:

Antal optjente ferietimer til praktikanter og studerende er uanset aktuel beskæftigelsesgrad fastsat svarende til en fuldtidsbeskæftiget. Dette er begrundet i, at praktikanter og studerende ikke holder ferie med løn, men med 12,95 % feriegodtgørelse, jf. stk. 2. For nogle overenskomstgrupper gælder dog en forhøjet feriegodtgørelse, jf. bilag 3 til aftalen.

Stk. 2

Under ansættelsen får praktikanter og studerende feriegodtgørelse med 12,95% af lønnen i optjeningsåret og en kontant godtgørelse på 2,5% for ferietimer ud over 15,42 pr. måned (6. ferieuge) beregnet af de samme lønde, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 30, stk. 3-4. For nogle overenskomstgrupper gælder dog en forhøjet feriegodtgørelse, jf. bilag 3 til aftalen.

Kontant godtgørelse udbetales til den ansatte på det tidspunkt, hvor der udstedes et feriekort for den øvrige ferie.

AFTALE OM FERIE

Stk. 3

Bestemmelserne i §§ 16, 17, 25, 26 og 28 finder ikke anvendelse for praktikanter og studerende.

§ 44. Ansættelse efter endt elev-/praktiktid

Stk. 1

En elev, der umiddelbart efter endt uddannelse overgår til ansættelse ved samme ansættelsesmyndighed (kontor-, tandklinik- og lægesekretærelever ved samme kommune) i en stilling, som denne har uddannet sig til, har ret til ferie med løn, hvis denne både er berettiget til ferie med løn under elevtiden og i den nye stilling.

Stk. 2

En farmakonom-, økonoma-, køkkenassistent- og køkkenlederelev, der senest 1 måned efter endt uddannelse tiltræder i en stilling, som denne har uddannet sig til, har ret til ferie med løn. Feriegodtgørelse fra uddannelsesstederne modregnes i lønnen, når ferien afholdes.

Stk. 3

I andre tilfælde afregner arbejdsgiveren ved uddannelsesforholdets ophør eller praktikperiodens udløb feriegodtgørelse efter aftalens § 30 og en kontant godtgørelse på 2,5% for ferietimer ud over 15,42 pr. måned (6. ferieuge) jf. § 45, stk. 3.

KOMMENTARER

Heller ikke bestemmelserne i §§19 og 19a finder anvendelse for praktikanter og studerende.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Kapitel 13. Særlige bestemmelser for timelønnede m.fl.

§ 45. Timelønnede

Stk. 1

Ved timelønnet beskæftigelse fastsættes optjente ferietimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 18,50 ferietime for hver måneds beskæftigelse i optjeningsåret. Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned fastsættes optjente ferietimer tilsvarende som for en fuldtidsbeskæftiget.

Bemærknig:

Antal optjente ferietimer til timelønnede er uanset aktuel beskæftigelsesgrad fastsat svarende til en fuldtidsbeskæftiget. Dette er begrundet i, at timelønnede ikke holder ferie med løn, men med 12,95% feriegodtgørelse, jf. stk. 2. For nogle overenskomstgrupper gælder dog en forhøjet feriegodtgørelse, jf. bilag 3 til aftalen.

Stk. 2

Timelønnede får feriegodtgørelse med 12,95% af lønnen i optjeningsåret og en kontant godtgørelse på 2,5% for ferietimer ud over 15,42 pr. måned, beregnet af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 30, stk. 3-4. For nogle overenskomstgrupper gælder dog en forhøjet feriegodtgørelse, jf. bilag 3 til aftalen.

Kontant godtgørelse udbetales til den ansatte på det tidspunkt, hvor der udstedes et feriekort for den øvrige ferie.

AFTALE OM FERIE

Stk. 3

Bestemmelserne i §§ 16, 17, 25, 26 og 28 finder ikke anvendelse for timelønnede.

Stk. 4

Overgår den ansatte umiddelbart fra ansættelse på timeløn til månedsløn, skal arbejdsgiver afregne feriegodtgørelse og kontant godtgørelse til den ansatte, jf. §§ 30 og 20, da overgangen anses for en fratræden i aftalens forstand.

Stk. 5

En timelønnet, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, og som har fravær på grund af sygdom, optjener sygeferiegodtgørelse fra anden sygefraværsdag under hver periode med sygefravær, jf. dog stk. 7.

Stk. 6

Sygeferiegodtgørelsen udgør 12,5% af en løn, der beregnes på grundlag af den ansattes sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet.

Stk. 7

En ansat, som har været ansat i hele optjeningsåret hos samme arbejdsgiver, har uanset stk. 5 ret til sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag, hvis den ansatte har haft mere end 52 perioder i optjeningsåret med sygefravær. Har den ansatte ikke været ansat i hele optjeningsåret hos samme arbejdsgiver, optjener den ansatte ret til ferie med sygeferiegodtgørelse fra første syge-

KOMMENTARER

Heller ikke bestemmelserne i §§ 19 og 19a finder sted for timelønnede.

AFTALE OM FERIE

fraværsdag efter et forholdsmæssigt færre antal perioder med sygefravær.

§ 46. Budgetmæssigt fastansatte

Stk. 1

Bestemmelserne i § 45 finder tilsvarende anvendelse for budgetmæssigt fastansatte, medmindre andet er anført i aftalen.

KOMMENTARER

Om budgetmæssigt fastansatte, se i øvrigt kapitel 11.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Kapitel 14. Kompetence og klageadgang

§ 47. Tvister og fortolkning

Stk. 1

Retstvister/uoverensstemmelser om fortolkning af eller overtrædelse af denne aftale behandles efter aftale vedrørende behandling af retstvister og aftaler indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

Bestemmelsen i § 3, stk. 1, er en følge af, at ferieaftalen fyldestgørende regulerer ethvert spørgsmål om ferie på det kommunale og regionale område, og at ferieloven som følge heraf som udgangspunkt ikke finder anvendelse. Der skal i denne sammenhæng henvises til retstvistaftalen på det regionale område.

AFTALE OM FERIE

KOMMENTARER

Kapitel 15. Ikrafttræden og opsigelse

§ 48. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen har virkning fra 1. april 2015.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2018. Ved ny ferielovgivning kan aftalen af hver af parterne tages op til genforhandling uanset foranstående opsigelsesbestemmelse.

Stk. 3

Aftalerne om ferie for kommunalt ansat personale af 21. juni 2012 og 6. juli 2012 med tilhørende protokollater og bilag indgået med henholdsvis KTO og Sundhedskartellet er hermed bortfaldet og erstattet af nærværende aftale.

København, den 20. februar 2017

For

KL

Michael Ziegler

Louise Koldby Dalager

For

Forhandlingsfællesskabet

Anders Bondo Christensen

Helle Basse

BILAG 1

Bilag 1. Lovbestemmelser, jf. ferielov nr. 407 af 28. maj 2004 med senere ændringer, og bestemmelser i bekendtgørelse om ferie, nr. 1285 af 14. december 2004 om ferie med senere ændringer, der ikke er reguleret via den kommunale ferieaftale

Lovbestemmelser

§ 37.

Hvis en lønmodtager arbejder mod vederlag under ferien, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Stk. 2.

Hvis en lønmodtager med urette har fået udbetalt feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter §§ 34 a¹ eller 34 b², kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

§ 43.

FerieKonto og direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan indhente oplysninger til brug for administrationen af denne lov fra lønmodtagere og arbejdsgivere og disses organisationer, andre offentlige myndigheder, arbejdsløsheds-kasser, Lønmodtagernes Garantifond, Arbejdsmarkedets Tillægspension, den, der administrerer beløb omfattet af § 36, stk. 3, og Arbejdsmarkedets Feriefond, herunder i elektronisk form,

- 1) om, hvilke personer der har været ansat hos en arbejdsgiver,
- 2) om, hos hvilke arbejdsgivere en person har været ansat,
- 3) om, i hvilke perioder en person har holdt ferie,
- 4) om, hvornår en person er ophørt hos en arbejdsgiver,
- 5) om, i hvilken periode og i hvilket omfang en person har været beskæftiget,
- 6) om, hvilken løn der er udbetalt til en person,
- 7) om, hvilke offentlige ydelser der er udbetalt til en person,
- 8) om feriegodtgørelse, der ikke er hævet, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt, herunder udbetalinger efter §§ 34 a eller 34 b,
- 9) om meddelelser af betydning for opkrævning og kontrol med indbetaling til FerieKonto,

¹ § 29, stk. 1 og § 34, stk. 1 i ferieaftalen svarer til ferielovens § 34 a.

² § 29, stk. 3, § 34, stk. 2-3 og § 36, stk. 1 i ferieaftalen svarer til ferielovens § 34 b.

BILAG 1

- 10) om meddelelser af betydning for kontrol med udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, jf. §§ 34 a eller 34 b, herunder personers skriftlige erklæringer, og
- 11) om regnskabsoplysninger m.v. af betydning for kontrol med den, der administrerer beløb omfattet af § 36, stk. 3.

Stk. 2.

Oplysningerne efter stk. 1 kan desuden bruges med henblik på fastsættelse af statskassens andel af beløbene efter § 36 og med henblik på registersamkøring i kontroløjemed.

Stk. 3.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om indhentning og opbevaring af oplysninger efter denne bestemmelse, herunder om terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister.

Stk. 4.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan til brug for administrationen af denne lov få terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister § 7.

Stk. 5.

Stk. 4 omfatter alle oplysninger om indkomst, løn- og ansættelsesperiode og ferie m.v. til brug for opkrævnings-, indbetalings-, udbetalings- og kontrolopgaver, herunder oplysninger om identiteten af henholdsvis arbejdsgiver og lønmodtager. Der kan ske samkøring og sammenstilling af oplysninger for at kontrollere, at indberetning og indbetaling af feriegodtgørelse fra arbejdsgiverne samt udbetaling af feriegodtgørelse til lønmodtagerne sker i henhold til loven og regler, der er udstedt i medfør af loven.

§ 43a:

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte regler om muligheden for digital kommunikation mellem lønmodtagere, arbejdsgivere, dem, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelse, FerieKonto, Arbejdsmarkedets Feriefond, dem, der administrerer beløb omfattet af § 36, stk. 2, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg.

§ 43b:

Arbejdsmarkedets Feriefond pålægger årligt op til 150 tilfældigt udvalgte virksomheder, som afregner uhævet feriegodtgørelse, ferie med løn og ferietillæg til fonden, inden for en rimelig frist at indsende revisorerklæring eller dokumentation for korrekt afregning til fonden.

BILAG 1

Stk. 2.

Sædvanlige udgifter til revisorerklæring efter stk. 1 afholdes af Arbejdsmarkedets Feriefond.

Stk. 3.

Virksomheder, som afregner uhævet feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg til en privat feriefond, jf. § 36, stk. 2, skal årligt indsende revisorerklæring for korrekt afregning til fonden. Ved indsendelse af revisorerklæring anvendes en blanket, som direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har udfærdiget.

§ 43c:

FerieKonto kan til brug for administration og kontrol elektronisk videregive oplysninger til anerkendte arbejdsløshedskasser, Udbetaling Danmark og kommunale og statslige myndigheder om optjente feriedage, optjent feriegodtgørelse, tidspunktet for afholdelse af ferie og udbetalinger af feriepenge.

Stk. 2.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte regler om videregivelse af oplysninger efter stk. 1, herunder om videregivelse af oplysninger i elektronisk form.

Stk. 3.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte regler om arbejdsløshedskassernes, Udbetaling Danmarks samt kommunale og statslige myndigheders betaling for:

- 1) FerieKontos udviklingsomkostninger til it-systemer, der kan videregive oplysninger efter stk. 1.
- 2) Adgang til oplysninger fra FerieKonto efter stk. 1, herunder drifts- og vedligeholdelsesomkostninger til it-systemer.

§ 43d:

Stk. 3

For de arbejdsgivere, der ikke indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætte regler om arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration efter stk. 1 og 2.

BILAG 1

§ 43e:

Opkrævning af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration efter regler fastsat i medfør af § 43d, stk. 3, jf. § 43d, stk. 1 og 2, kan indgå i en fælles opkrævning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension. Betalingen opkræves sammen med de bidrag, som Arbejdsmarkedets Tillægspension i henhold til lov opkræver fra arbejdsgiverne. Restancer for betaling kan indgå i den fælles opkrævning.

Stk. 2.

Opkrævning efter stk. 1 gælder alene for de arbejdsgivere, der indberetter oplysninger om feriegodtgørelse til indkomstregisteret, og som ikke indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto.

Stk. 4.

Sker indbetalingen ikke rettidigt, pålægges arbejdsgiveren at betale renter af kravet med 1,5 pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdato.

Stk. 6.

Til brug for beregning, opkrævning og behandling af betalinger som led i en fælles opkrævning, jf. stk. 1, kan FerieKonto i nødvendigt omfang videregive oplysninger til Arbejdsmarkedets Tillægspension. Denne videregivelse kan ske i elektronisk form.

Stk. 7.

Afgørelser, der er truffet af Arbejdsmarkedets Tillægspension om opkrævning og indbetaling af beløb m.v., der indgår i fællesopkrævningen efter stk. 1, kan inden for en frist på 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt, indbringes for det af Arbejdsmarkedets tillægspensions nedsatte ankenævn i henhold til § 28, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 8.

Beskæftigelsesministeren kan efter indstilling fra Arbejdsmarkedets Tillægspension fastsætte nærmere regler om opkrævning af betaling efter stk. 1, herunder regler om, at Arbejdsmarkedets Tillægspension kan give henstand og eftergive betaling af renter heraf mv.

§ 44:

Stk. 2.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan afvise at træffe afgørelse i tvister,

- 1) som er ressourcekrævende eller kræver egentlig bevisførelse,
- 2) hvor feriepengekravet kun er en del af en større helhed, eller
- 3) som er genstand for forligsforhandling mellem parterne.

BILAG 1

Stk. 3.

Afgørelser efter stk. 4-10 skal, uanset om forholdet er reguleret ved kollektiv overenskomst, jf. stk. 1 og § 4, stk. 3, træffes af direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Stk. 4.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer på foranledning af en anden offentlig myndighed eller anerkendt arbejdsløshedskasse, eller hvis særlige hensyn tilsiger det, afgørelse om en lønmodtagers ret til ferie efter § 7.

Stk. 5.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse om, hvorvidt en lønmodtager, der er forhindret i at holde ferien, jf. § 38, kan få udbetalt feriegodtgørelse, ferie med løn eller ferietillæg, når beløbet er tilfaldet Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2.

Stk. 6.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse i tvister om betaling af morarenter, jf. § 28, stk. 2, § 36, stk. 4, og § 42, stk. 2.

Stk. 7.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse i tvister om forældelse efter § 35 og indbetaling af beløb, der i medfør af § 36 tilfalder statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2.

Stk. 8.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse om udbetaling af beløb efter § 34 b, stk. 3, eller beløb, der i medfør af § 36 er tilfaldet statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2. Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, jf. § 36, stk. 2, kan dog udbetale uhævede feriepenge, hvis ferien er holdt i ferieåret, jf. dog § 35, stk. 1. Fonden skal tilbageføre feriepenge til en arbejdsgiver, hvis arbejdsgiveren godtgør, at feriepengene er indbetalt til fonden ved en fejl. Ved tvister mellem fonden og lønmodtageren eller fonden og arbejdsgiveren træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse om udbetalingen.

Stk. 9.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse om indbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. § 37.

BILAG 1

Stk. 10.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan træffe afgørelse om administrationen af de beløb, der anvendes til et andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2, og om afregning af disse beløb til Arbejdsmarkedets Feriefond i de tilfælde, hvor direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering ikke kan føre betryggende kontrol med, at feriefondens midler anvendes i overensstemmelse med formålet.

§ 45:

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings afgørelser og Feriekontos afgørelser, der er truffet i medfør af § 44, stk. 11, kan af den, afgørelsen vedrører, indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, inden 4 uger efter at sagens parter har fået meddelelse om afgørelsen. Afgørelser truffet efter § 44, stk. 10, kan dog ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 2.

Klagen sendes til den myndighed, som har truffet afgørelsen, og som vurderer sagen på ny. Fastholder myndigheden sin afgørelse helt eller delvis, sendes sagen til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, og sagens parter underrettes samtidig herom. Beskæftigelsesudvalgets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

§ 47:

Med bøde straffes den arbejdsgiver, der trods påkrav uden rimelig grund undlader at betale skyldig feriegodtgørelse eller løn under ferie og ferietillæg.

Stk. 2.

Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Stk. 3.

Med bøde straffes den, der ikke efterkommer et pålæg efter § 43 b, stk. 1.

Stk. 4.

Der kan fastsættes bødestraf for overtrædelse af forskrifter udstedt i henhold til denne lov.

BILAG 1

Bekendtgørelse om ferie nr. 549 af 24. april 2015

§ 16.

Stk. 3.

En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 13 administrerer en feriekortordning, kan ikke med frigørende virkning udbetale beløb efter lovens § 30, stk. 1, hvis den, der skal udbetale beløbet, ved eller burde vide, at kravene efter stk. 1 eller 2 ikke er opfyldt.

§ 18.

En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal senest den 15. juni efter ferieårets udløb udbetale feriepenge efter lovens § 34 a, medmindre der er rimelig grund til at undlade betaling inden denne frist.

Stk. 2.

Den, der skal udbetale feriepengene efter stk. 1, kan ikke med frigørende virkning afregne feriepengene til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 2.

§ 19.

En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal udbetale feriepenge efter lovens § 34a på samme måde, som feriepengene ville blive udbetalt på i ferieåret.

Stk. 2.

Hvis kontonummeret ikke kendes, eller kontoforholdene har ændret sig, skal den, der skal udbetale feriepengene, bede lønmodtageren oplyse, hvilken konto beløbet skal overføres til.

Stk. 3.

En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der administrerer en feriekortordning, skal kun udbetale beløb på 50 kr. eller derunder, hvis lønmodtageren anmoder om det.

§ 20.

En lønmodtager skal udfylde en blanket, når denne anmoder om at få udbetalt feriepenge efter lovens § 34 b. Blanketten skal være udstedt eller godkendt af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Lønmodtageren skal sende blanketten til den, som skal udbetale feriepengene, jf. dog § 21, stk. 1, 1. pkt.

BILAG 1

§ 21.

En lønmodtager, som ønsker at få udbetalt feriepenge efter lovens § 34b, stk. 1 eller 2, skal sende den udfyldte blanket til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, hvis lønmodtageren i ferieåret har fået offentlige ydelser, som nævnt i lovens § 34b, stk. 3. Lønmodtageren skal oplyse, hvor mange dage, som denne har fået ydelser for. Lønmodtageren skal også oplyse, hvem der skal udbetale feriepenge. Hvis antallet af dage med feriepenge overstiger antallet af dage med ydelser, sender Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering blanketten til den, der skal udbetale beløbet. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering skal oplyse, hvor mange dage lønmodtageren højst kan udbetalt uhævede feriepenge for.

Stk. 3

Har en lønmodtager fået offentlige ydelser, jf. lovens § 34b, stk. 3, men sendt blanketten til arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal denne sende blanketten videre til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

§ 22.

Stk. 1.

Ved opgørelse af optjent ferie for beskæftigelse ud over 9 ½ måneds samlet varighed, jf. lovens § 34 b, stk. 2, medregnes alle ansættelsesperioder i optjeningsåret. Hvis en lønmodtager har haft flere ansættelsesforhold samtidig i en periode, kan denne periode dog kun tælles med én gang i opgørelsen af de 9 ½ måned.

§ 23.

Hvis en lønmodtager i rette tid, jf. lovens § 34b, stk. 4, har anmodet arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, om udbetaling af beløb efter lovens § 34 b, kan udbetaling af beløbet ikke ske med frigørende virkning til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 2.

§ 24.

En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan ikke med frigørende virkning udbetale beløb efter lovens § 34 b til en lønmodtager, hvis lønmodtageren har afgivet mangelfulde oplysninger, jf. § 20.

Stk. 2.

En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan ikke med frigørende virkning udbetale beløb efter lovens § 34 b til en lønmodtager, hvis den, der skal udbetale beløbet, ved eller burde vide, at betingelserne for udbetaling ikke er opfyldt.

BILAG 1

§ 25

Afgivelse af oplysninger efter lovens § 43, stk. 1 skal ske inden 10 hverdage.

§ 26.

En arbejdsgiver eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal ved udbetaling af feriepenge efter lovens § 34 b skrive på blanketten, jf. § 20, hvilket beløb, der er udbetalt, og hvor mange feriedage, dette svarer til.

Stk. 2.

En arbejdsgiver eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal efter udbetaling af feriepenge efter ferieårets udløb opbevare blanketten med henblik på en efterfølgende stikprøvekontrol, medmindre at arbejdsgiveren har udbetalt efter anmodning fra Feriepengeinfo. Blanketten skal opbevares i 1 år efter ansøgningsfristens udløb, jf. lovens § 34 b, stk. 4.

Stk. 3.

En arbejdsgiver eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal sende blanketten til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, , hvis denne først efter den 30. september efter ferieårets udløb får besked fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om, hvor mange dage der kan udbetales feriepenge efter lovens § 34 b, stk. 3, jf. stk. 1 eller 2, og hvis beløbet allerede er afregnet til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 2. Blanketten skal indeholde oplysning om, hvilket beløb, der kan udbetales, og hvor mange dage dette svarer til. Det skal samtidig oplyses, til hvilken fond beløbet er indbetalt. Fonden udbetaler beløbet til lønmodtageren, når Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har truffet afgørelse herom.

§ 27.

Stk. 1.

Statens andel af uhævede eller ikke udbetalte beløb, der anvendes til andet ferieformål, jf. lovens § 36, stk. 2, skal afregnes til statskassen senest den 10. december efter ferieårets udløb. Modtager fonden først de uhævede feriepenge på et senere tidspunkt end den 15. november efter ferieårets udløb, jf. lovens § 36, stk. 3, skal fonden afregne de uhævede feriepenge til statskassen inden den 10. i den måned, der følger efter indbetalingstidspunktet.

Stk. 2.

Ved forsinket indbetaling af statens andel af de uhævede feriepenge, skal fonden betale renter heraf med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned.

BILAG 1

§ 28.

Stk. 1.

Lønmodtagere, arbejdsgivere og disses organisationer, og den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 2, straffes med bøde for manglende afgivelse af oplysninger, jf. § 43, stk. 1.

Stk. 2.

Det er en betingelse for straf efter stk. 1, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har fremsat anmodning om disse oplysninger til brug for administration af ferieloven, og at fristen for svar er udløbet, jf. § 25.

Stk. 3.

Overtrædelse af § 26 straffes med bøde.

Stk. 4.

Der kan pålægges selskaber mv. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens kapitel 5.

§ 29

Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. maj 2015.

Bekendtgørelse om Feriepengeinfo nr. 550 af 24. april 2015

Kapitel 1.

Løbende indberetning til indkomstregistret for lønmodtagere, der ikke får løn under ferie

§ 1.

En arbejdsgiver, som er omfattet af en kollektiv overenskomst med garanti for feriegodtgørelsen (feriekortordning), jf. lovens § 31, skal for lønmodtagere, der løbende optjener feriegodtgørelse efter lovens § 23, stk. 5, lovens § 24 samt sygeferiegodtgørelse efter lovens § 25, indberette oplysninger til indkomstregistret om antal optjente feriedage, optjent feriegodtgørelse efter fradrag af beregnet A-skat m.v. samt oplysning om, hvem der udbetaler feriegodtgørelsen (feriepengeudbetaler). Arbejdsgiveren skal indberette oplysningerne til indkomstregistret efter lov om et indkomstregister.

BILAG 1

Stk. 2.

Ved en feriepengeudbetaler efter stk. 1 forstås enten en arbejdsgiver eller en ferie-kortordning, som arbejdsgiver har indbetalt feriegodtgørelse til. Hvis feriegodtgørelsen er indbetalt til en feriekortordning, som nævnt i 1. pkt., skal feriekortordningen være registreret i indkomstregisteret som feriepengeudbetaler. Registreringen sker ved henvendelse til Feriepengeinfo.

Stk. 3.

Er der endnu ikke sket indberetning af feriegodtgørelse til indkomstregisteret jf. § 1, stk. 1, og udbetales feriegodtgørelsen efter lovens § 30, stk. 1, nr. 2, og stk. 2, skal arbejdsgiveren ikke indberette oplysninger om den udbetalte feriegodtgørelse til indkomstregisteret.

Stk. 4.

Arbejdsgiveren skal før indberetning til indkomstregisteret omregne de optjente feriedage til en 5-dages uge, når en lønmodtager arbejder i en 6-dages uge.

Stk. 5.

Arbejdsgiveren skal før indberetning til indkomstregisteret omregne ferie, der i henhold til kollektiv overenskomst er optjent i timer, til feriedage. Arbejdsgiver kan ikke indberette mere end 25 feriedage for et optjeningsår.

Stk. 6.

Arbejdsgiveren har ansvaret for korrekt og rettidig indberetning.

Kapitel 2

Indberetning for fratrådte lønmodtagere, der har fået løn under ferie

§ 2.

En arbejdsgiver, som er omfattet af en kollektiv overenskomst med en garanti for feriegodtgørelsen (feriekortordning), jf. lovens § 31, skal for lønmodtagere, der får løn under ferie, og som fratræder, jf. lovens § 23, stk. 6, indberette oplysninger om fratrædelsesdato, optjeningsår, feriegodtgørelsens størrelse efter fradrag af beregnet A-skat m.v., antal optjente feriedage samt oplysning om, hvem der udbetaler feriegodtgørelsen (feriepengeudbetaler). Arbejdsgiveren skal indberette oplysningerne til indkomstregisteret efter lov om et indkomstregister.

BILAG 1

Stk. 2.

Ved en feriepengeudbetaler efter stk. 1, forstås enten en arbejdsgiver eller en ferie-kortordning, som arbejdsgiver har indbetalt feriegodtgørelse til. Hvis feriegodtgørelsen er indbetalt til en feriekortordning, som nævnt i 1. pkt., skal feriekortordningen være registreret i indkomstregisteret som feriepengeudbetaler. Registreringen sker ved henvendelse til Feriepengeinfo.

Stk. 3.

Hvis en arbejdsgiver ved fratræden udbetaler feriegodtgørelse direkte til lønmodtageren for ferie, som er påbegyndt ved ansættelsesforholdets ophør, eller som påbegyndes i forlængelse af ansættelsesforholdets ophør, jf. lovens § 29, stk. 1, eller efter bestemmelserne i lovens § 30, stk. 1, 2, 4 og 5, skal arbejdsgiveren ikke indberette oplysninger om ferie til indkomstregisteret.

Stk. 4.

Arbejdsgiveren skal før indberetning til indkomstregisteret omregne de optjente feriedage til en 5-dages uge, når en lønmodtager arbejder i en 6-dages uge.

Stk. 5.

Arbejdsgiveren skal før indberetning til indkomstregisteret omregne ferie, der i henhold til kollektiv overenskomst er optjent i timer, til feriedage. Arbejdsgiver kan ikke indberette mere end 25 feriedage for et optjeningsår.

Stk. 6.

Arbejdsgiveren har ansvaret for korrekt og rettidig indberetning.

Kapitel 4

Anmodning om udbetaling via Feriepengeinfo

§ 7.

Feriepengeinfo sender automatisk en anmodning om udbetaling til feriepengeudbetaler, med en avis til lønmodtageren, når feriegodtgørelsen for et optjeningsår ved ferieårets start er 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, jf. lovens § 30, stk. 3.

Stk. 2.

Feriepengeinfo sender automatisk en anmodning om udbetaling til feriepengeudbetaler, med en avis til lønmodtageren, når feriegodtgørelsen ved ferieårets udløb er 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Feriepengeudbetaleren må kun udbetale feriegodtgørelsen, hvis betingelserne i lovens § 34 a, stk. 1, er opfyldt.

BILAG 1

§ 8.

Ved lønmodtagerens død sender Feriepengeinfo en meddelelse til skifteretten vedrørende optjent feriegodtgørelse. Samtidig sender Feriepengeinfo en meddelelse til feriepengeudbetaleren om, at lønmodtageren er død. Udbetaling efter lovens § 30, stk. 5, skal ske efter anmodning fra det udleverede bo.

§ 9.

Anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse efter lovens § 34 b, stk. 1 og 2, skal ske via Feriepengeinfo, jf. § 6.

Stk. 2.

Har lønmodtageren modtaget offentlige ydelser som nævnt i lovens § 34 b, stk. 3, skal anmodning om udbetaling af feriepenge efter lovens § 34 b, stk. 1 og 2, ske via en blanket, der sendes til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, jf. § 21 i bekendtgørelse om ferie.

§ 10.

Feriepengeudbetaler, jf. § 1, stk. 1, og § 2, stk. 1, får besked i den digitale postkasse ved anmodning om udbetaling.

Stk. 2.

Når feriepengeudbetaleren modtager anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse fra Feriepengeinfo, skal feriepengeudbetaleren udbetale det beløb og antal dage, som anmodningen lyder på eller afvise anmodningen.

Stk. 3.

Feriepengeudbetaleren kan ikke med frigørende virkning udbetale feriegodtgørelse, der er indberettet efter §§ 1 og 2, medmindre feriepengeudbetaleren har modtaget en anmodning om udbetaling via Feriepengeinfo.

Stk. 4.

Feriepengeudbetaleren har ansvaret for korrekt og rettidig udbetaling.

§ 11.

Meddelelse om overførsel af ferie efter lovens § 19 og § 40, skal ske via en blanket til Feriepengeinfo.

BILAG 1

Kapitel 6 **Indhentning og videregivelse af oplysninger**

§ 14.

Feriepengeinfo har til brug for administrationen terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret.

Kapitel 7 **Straffebestemmelser**

§ 16.

En arbejdsgiver, der overtræder §§ 1 og 2 om indberetning til indkomstregisteret, straffes med bøde.

Stk. 2.

Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens kapitel 5.

Kapitel 8 **Ikrafttræden**

§ 17. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. maj 2015.

Stk. 3. Bekendtgørelsen gælder for ferie optjent i 2014 eller senere.

BILAG 2

Bilag 2. Samspil mellem optjening og afvikling af ferie i timer kontra i dage

Måneders beskæftigelse	Ferieloven 5 ugers ferie (25 dage)	Ferietimer v. 37/37 5 ugers ferie (185 timer)	Ferietimer v. 37/37 6 ugers ferie	Eks. på fastsættelse af antal ferietimer ved ændret beskæftigelsesgrad: Pr. 1/7 fra 37t til 30t ugentlig	Eks. på fastsættelse af antal ferietimer ved ændret beskæftigelsesgrad: Pr. 1/7 fra 30t til 37t ugentlig
1	2,08	15,42	18,50	18,50	15,00
2	4,16	30,83	37,00	37,00	30,00
3	6,24	46,25	55,50	55,50	45,00
4	8,32	61,67	74,00	74,00	60,00
5	10,40	77,08	92,50	92,50	75,00
6	12,48	92,50	111,00	111,00	90,00
7	14,56	107,92	129,50	105,00	129,50
8	16,64	123,33	148,00	120,00	148,00
9	18,72	138,75	166,50	135,00	166,50
10	20,80	154,17	185,00	150,00	185,00
11	22,88	169,58	203,50	165,00	203,50
12	25	185,00	222,00	180,00	222,00

Følgende gælder for ansatte, der holder ferie med løn: Feriedage ydes i et helt antal dage. Hvis brøken er på 0,5 eller derover forhøjes til det nærmeste hele antal dage, mens brøken bortkastes, hvis den er under 0,5.

Ovenstående gælder ikke for medarbejdere, hvor arbejdsgiveren skal indberette ferieoplysninger til indkomstregisteret. Der skal ikke rundes op eller ned, når der indberettes ferieoplysninger til indkomst. Arbejdsgiveren skal indberette de nøjagtige ferieoplysninger til indkomstregisteret for:

- Timelønnede
- Praktikanter
- Ansatte, der vælger feriekort i stedet for at holde ferie med løn
- Fratrådte medarbejdere (arbejdsgiveren skal dog ikke indberette ferieoplysninger til indkomstregisteret for medarbejdere, der forlader arbejdsmarkedet og får udbetalt feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår i forbindelse med fratræden).

- ◆ -

For ansatte, der holder ferie med løn, fastsættes antal ferietimer i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, hvorved der bliver overensstemmelse med den hidtidige optjening/afvikling af ferie i dage.

BILAG 2

Ved fuldtidsbeskæftigelse (gennemsnitligt 37 timer ugentligt) efter at have været beskæftiget i hele optjeningsåret fastsættes optjente ferietimer inkl. 6 ferieuge således til 222 timer.

Ved deltidsbeskæftigelse efter at have været beskæftiget i hele optjeningsåret fastsættes optjente ferietimer som en forholdsmæssig del af antal ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget.

BILAG 3a

Bilag 3a. Kommuner - Særbestemmelser om ferie

Under henvisning til ferieaftalens § 2, stk. 2 oplister nærværende bilag gældende særbestemmelser om ferie i overenskomster. Bestemmelser om arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse i forbindelse med ferie samt tjenestefrihedsbestemmelser fastsat i de enkelte aftaler/ overenskomster eller tilknyttede protokollater berøres ikke af ferieaftalen, og indgår derfor ikke i nærværende bilag.

73.01 Overenskomst for social- og sundhedspersonale

Der findes særlige retningslinjer for SOSU-elevs ferie i bilag D til overenskomsten.

50.01 Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen, 50.62 Overenskomst for lærere m.fl. i ungdomsskolen og 50.72 Overenskomst for lærere m.fl. ved sprogcentre

Der er aftalt særbestemmelser for ovenstående overenskomster. De aftalte særbestemmelser er:

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,15 %.

Ikke afviklede ferietimer ud over 4 uger kan overføres til det/de følgende ferieår i henhold til Ferieaftalen indgået mellem KL og KTO. Aftale herom indgås skriftligt mellem den ansatte og skolelederen senest 1. maj, medmindre skolelederen har fastsat en anden dato.

Hvis den ansatte og skolelederen ikke indgår aftale om at overføre ferietimer ud over 15,42 time pr. måned (6. ferieuge), skal den ansatte meddele skolelederen, om vedkommende ønsker ferietimerne afviklet eller udbetalt. Denne meddelelse skal gives senest 1. maj, medmindre skolelederen har fastsat en anden dato.

Med virkning fra ferieåret 2015/2016 gælder ferieaftalens kapitel 5 om afholdelse af 6. ferieuge. Den ansatte skal senest den 1. maj meddele skolelederen om vedkommende ønsker ferietimerne ud over 15,42 timer pr. måned (6. ferieuge) afviklet eller udbetalt, med mindre skolelederen har fastsat en anden dato.

Ferietimer ud over 5 uger fra indeværende ferieår medregnes i arbejdstidsopgørelsen efter § 7, stk. 1, nr. 2 i arbejdstidsregler for undervisningsområdet i kommunerne.

BILAG 3a

51.11 Overenskomst om løn- og ansættelsesforhold for musikskolelærere

Nedenstående bortfalder pr. 30. april 2016

Afvikling af ferietimer udover 5 uger og 3 dage:

I forbindelse med skoleårets planlægning skal musikskolelæreren meddele musikskolens ledelse, om optjente ferietimer ud over 5 uger og 3 dage ønskes afviklet eller udbetalt.

Denne meddelelse skal gives på en af skoleledelsen fastsat dato. Har musikskoleledelsen ikke fastsat en dato, skal meddelelse gives senest 1. maj. Hvis musikskolelæreren vælger at afvikle ferietimer ud over 5 uger og 3 dage, betyder det, at det årlige pligtige undervisningstimer ned sættes med 5 timer pr. feriefri dag, jf. § 4, stk. 8. Vælger den ansatte at få ferietimer ud over 5 uger udbetalt, sker dette i henhold til Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter.

Fra 1. maj 2016 gælder ferieaftalen, dog med følgende særbestemmelser:

Musikskolelæreren skal senest den 1. maj meddele musikskolens ledelse, om optjente ferietimer ud over 5. ferieuge for det kommende ferieår ønskes afviklet eller udbetalt. Ferietimer udover 5. ferieuge kan afvikles efter ferieaftalens regler, eller hvis den ansatte ønsker det ved en nedskrivelse af årsnormen med 7,4 timer pr. feriedag.

Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn (§ 26a)

Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn er inden for KL's område forhøjet for følgende personalegrupper:

1. Syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernærings og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. omfattet af KL's overenskomst (70.01) – 12,8%.

Indtil 31. marts 2016: Kandidater omfattet af protokollat 6 i overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernærings og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. (70.01) – 12,8%

Fra 1. april 2016: Kandidater omfattet af protokollat 6 i overenskomst for overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernærings og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. (70.01) – 12,45%

2. ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. omfattet af KL's overenskomst (71.01 og 71.01A) – 12,8%.

BILAG 3a

Feriegodtgørelse til timelønnede m.fl. (§ 45):

Syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. omfattet af KL's overenskomst (70.01)/(70.02) – 13,3%

Feriegodtgørelse til praktikanter og studerende i praktik (§43):

Syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. omfattet af KL's overenskomst (70.01)– 13,3%

Særlig feriegodtgørelse (§ 28)

Særlig feriegodtgørelse er inden for KL's område forhøjet for følgende personalegrupper:

1. handicapledsagere (78.01) – 2,05%.
2. lærere og ledere m.fl. i folkeskoler, voksenspecialundervisning (50.01), (50.81), ungdomsskoler m.v. (50.62) og sprogcentre (50.72) – 2,15%.
3. ernærings- og husholdningsøkonomer (52.01) – 2,15%.
4. ikke-faglærte lønarbejdere (41.41) – 2,35%.
5. tandlæger (53.01) – 2,35%.
6. erhvervsuddannede serviceassistenter (41.71) – 2,35%.
7. husassistenter (75.01) – 2,35%.
8. rengøringsassistenter (41.21) – 2,35%.
9. kantineledere og rengøringsledere/-chefer (41.51) – 2,45%.
10. kort- og landmålingsteknikere (40.41) – 2,45%.
11. specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggers, faglærte struktørere, faglærte murere m.fl. (40.01) – 2,45%.
12. specialarbejdere i Københavns Kommune (5.40.01) og Frederiksberg Kommune (6.40.01) – 2,45%.
13. tilsynsførende i Københavns Kommune (42.11) – 1,95%.
14. tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere ved kommunale institutioner, parkeringsvagter/-kontrollører og uddannede ejendomsserviceteknikere i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, excl. ansatte i Frederiksberg svømmehal (41.01) – 2,45%.

BILAG 3a

15. arbejdsformænd, vejformænd, faglærte gartnerformænd m.fl. i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune (40.31) – 2,45%.
16. driftsassistenten i Københavns Kommune (5.40.51) – 2,45%.
17. kedel-, maskin- og motorpassere i Københavns Kommune (5.40.01) – 2,45%.
18. maskinmestre ved institutioner i Københavns Kommune (40.41) – 2,45 %.
19. maskinmestre i Frederiksberg Kommune (40.41) – 2,25%.
20. miljøkontrollører i miljøkontrollen i Københavns Kommune (41.01) – 2,45%.
21. chefer i Frederiksberg Kommune (30.01) – 2,25%.
22. kontorpersonale og tandklinikassistenter i Frederiksberg Kommune (6.30.11) – 2,25%.
23. syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelor i ernæring og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. omfattet af KL's overenskomst (70.01)/(70.02) – 2,3%.
24. ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. omfattet af KL's overenskomst (71.01) – 2,3%.
25. For kandidater omfattet af protokollat 6 i overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelor i ernæring og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. (70.01):
 - *Indtil 31. marts 2016: 2,3%.*
 - *Fra 1. april 2016: 1,95%.*

Bemærkning:

Den særlige feriegodtgørelse som udbetales i 2016, optjenes og udbetales på baggrund af en særlig feriegodtgørelse på 2,3%, som var gældende i optjeningsperioden 1. januar 2015 til 31. december 2015. Den særlige feriegodtgørelse, som bliver udbetalt i 2017, optjenes i perioden 1. januar 2016 til 31. december 2016, og procentsatsen udgør 1,95% for hele optjeningsåret.

26. Beredskabs- og ambulancepersonale ansat i Københavns og Frederiksberg kommuner pr. 31. marts 2015 KUN ansatte omfattet af protokollat 1 (33.01) – 2,12%

BILAG 3b

Bilag 3b. Regioner - Særlige bestemmelser om ferie

Under henvisning til ferieaftalens § 2, stk. 2, oplister nærværende bilag gældende særbestemmelser om ferie i overenskomster. Bestemmelser om arbejdstid og arbejds-tilrettelæggelse i forbindelse med ferie samt tjenestefrihedsbestemmelser fastsat i de enkelte aftaler/overenskomster eller tilknyttede protokollater berøres ikke af ferieaftalen, og indgår derfor ikke i nærværende bilag.

Overenskomst for social- og sundhedspersonale

Der findes særlige retningslinier for SOSU-elevs ferie i bilag 3 til overenskomsten.

Særlig feriegodtgørelse

Særlig feriegodtgørelse er inden for Regionernes Lønnings- og Takstnævns område forhøjet for følgende personalegrupper:

1. kort- og landmålingsteknikere – 2,45 %.
2. fotografer – 2,25 %.
3. lærere ved specialundervisning for børn og voksne samt ved almen voksenud-
dannelse – 2,15 %.
4. servicemedarbejdere/assistenter ved sygehuse – 2,30 %. Med virkning fra udbe-
taling i 2015 forhøjes den særlige feriegodtgørelse med 0,10 procentpoint. Den
særlige feriegodtgørelse for denne gruppe forhøjes til 2,40 %.
5. specialarbejdere – 2,45 %.
6. husassistenter – 2,35 %. Med virkning fra udbetaling i 2015 forhøjes den særlige
feriegodtgørelse med 0,05 procentpoint. Den særlige feriegodtgørelse for denne
gruppe forhøjes til 2,40 %.
7. rengøringsassistenter – 2,35 %. Med virkning fra udbetaling i 2015 forhøjes den
særlige feriegodtgørelse med 0,05 procentpoint. Den særlige feriegodtgørelse for
denne gruppe forhøjes til 2,40 %.
8. erhvervsuddannede serviceassistenter - 2,35 %. Med virkning fra udbetaling i
2015 forhøjes den særlige feriegodtgørelse med 0,05 procentpoint. Den særlige
feriegodtgørelse for denne gruppe forhøjes til 2,40 %.
9. Regionsbetjente og skolebetjente m.v. – 2,6 %
10. Piccoloer og piccoliner - 2,95 %.
11. Neurofysiologiassistenter – 2,65 %
12. Ernærings- og husholdningsøkonomer – 2,15 %
13. Ernæringsassistenter og ernæringshjælpere med indtil 7 års beskæftigelse på
grundlag af grunduddannelsen – 2,85 %.
14. Fodterapeuter, industrilaboranter, laboratorieteknikere og laboranter – 2,85 %.

BILAG 3b

15. Afspændingspædagoger og tandplejere med indtil 8 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen – 2,85 %.
16. Økonomaer og kostfaglige eneansvarlige – 2,85 %.
17. Farmakonomer, defektricer og ledende defektricer med indtil 10 års erfaring på grundlag af grunduddannelsen – 2,85 %.
18. Sygeplejersker, radiografer, bioanalytikere, ergoterapeuter, fysioterapeuter med indtil 10 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen – 2,85 %.
19. Jordemødre med indtil 8 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen – 2,85 %.
20. Kliniske diætister, diætistassistenter, instruktionsøkonomaer, ernæringsteknologer – 2,85 %.
- 21.

ANSATTE EFTER OVERENSKOMSTEN FOR UNDERORDNEDE LÆGER

Der er mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn enighed om, at aftale om ferie for personale ansat i regioner kapitel 8 om løn under ferie og særlig feriegodtgørelse ikke finder anvendelse på ansatte efter overenskomsten for underordnede læger.

Under ansættelsen får ansatte efter overenskomsten for underordnede læger feriegodtgørelse med 12,95 % af lønnen i optjeningsåret og en kontant godtgørelse på 2,5 % for ferietimer ud over 15,42 pr. måned (6.ferieuge) beregnet af de samme løndelev, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 30, stk. 3-4.

Disse vil fortsat være omfattet af feriebestemmelserne i ovennævnte overenskomst

BILAG 4. Skema til aftale om ferieoverførsel

Bilag 4. Skema til aftale om ferieoverførsel

Aftale om overførsel af ferie i henhold til ferieaftalen af 1. april 2015

Arbejdsgiver:

Medarbejder:

1. Overførsel af ferie, jf. ferieaftalens §§ 16 og 25

- Der overføres i alt _____ ferietimer fra ferieåret _____
- Der overføres _____ ferietimer pr. ferieår i årene _____ i alt _____ timer

2. Afvikling af den overførte ferie

- Ferien afvikles i ferieåret 20 /20 .
- Ferien afvikles i forbindelse med hovedferien i ferieåret _____
- Ferien afvikles i følgende periode:
- Fra og med den _____ til om med den _____
- Fra og med den _____ til om med den _____
- Fra og med den _____ til om med den _____
- Ferien afvikles samlet og varslet efter de almindelige regler om varsling af restferie senest i ferieåret 20 /20 .
- Ferien afholdes efter følgende retningslinier:

3. Øvrige bestemmelser:

Overført ferie varsles og afvikles som restferie, hvis ikke andet fremgår af pkt. 2

BILAG 4. Skema til aftale om ferieoverførsel

4. Opsigelse af aftalen

- Aftalen kan kun ændres ved ny aftale mellem parterne
- Aftalen kan opsiges med _____, hvis

Den eventuelt allerede overførte ferie afvikles i givet fald således:

5. Eventuelle andre forhold i forbindelse med indgåelse af aftalen

Der er aftalt følgende:

Dato: _____

Arbejdsgivernes underskrift

Medarbejderens underskrift