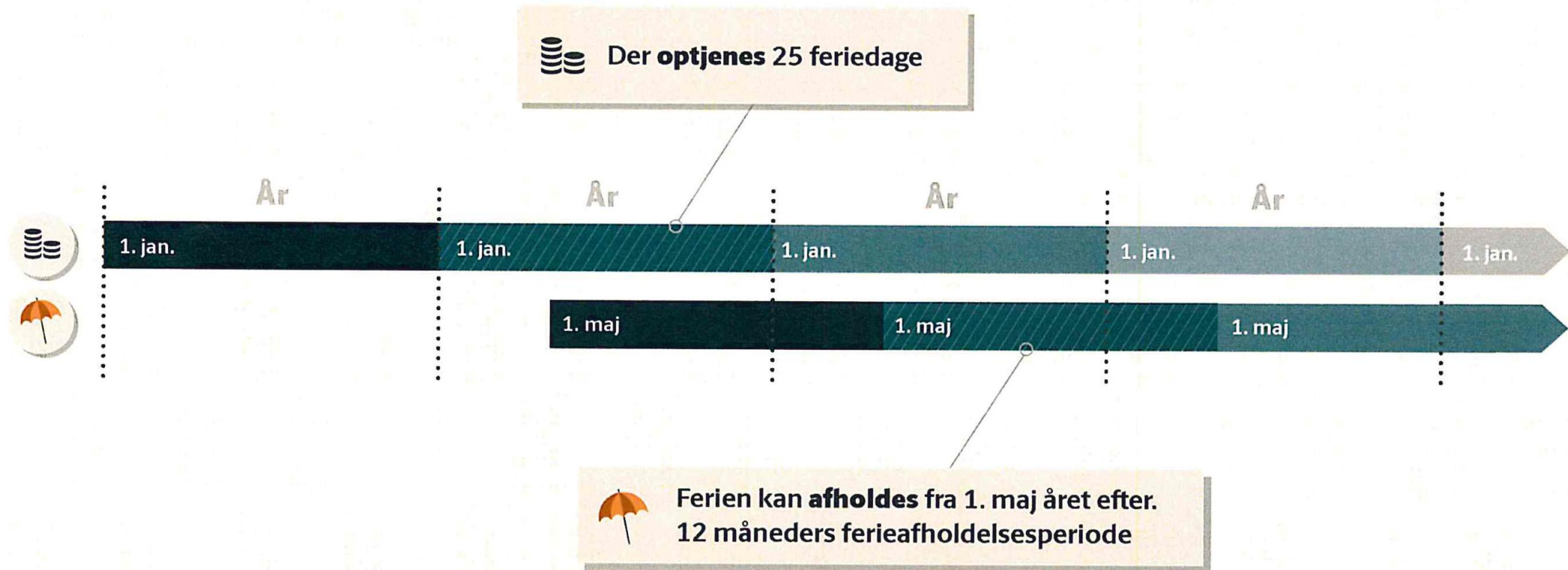


# Introduktion til nye ferieregler

## Ny ferieaftale OK-18

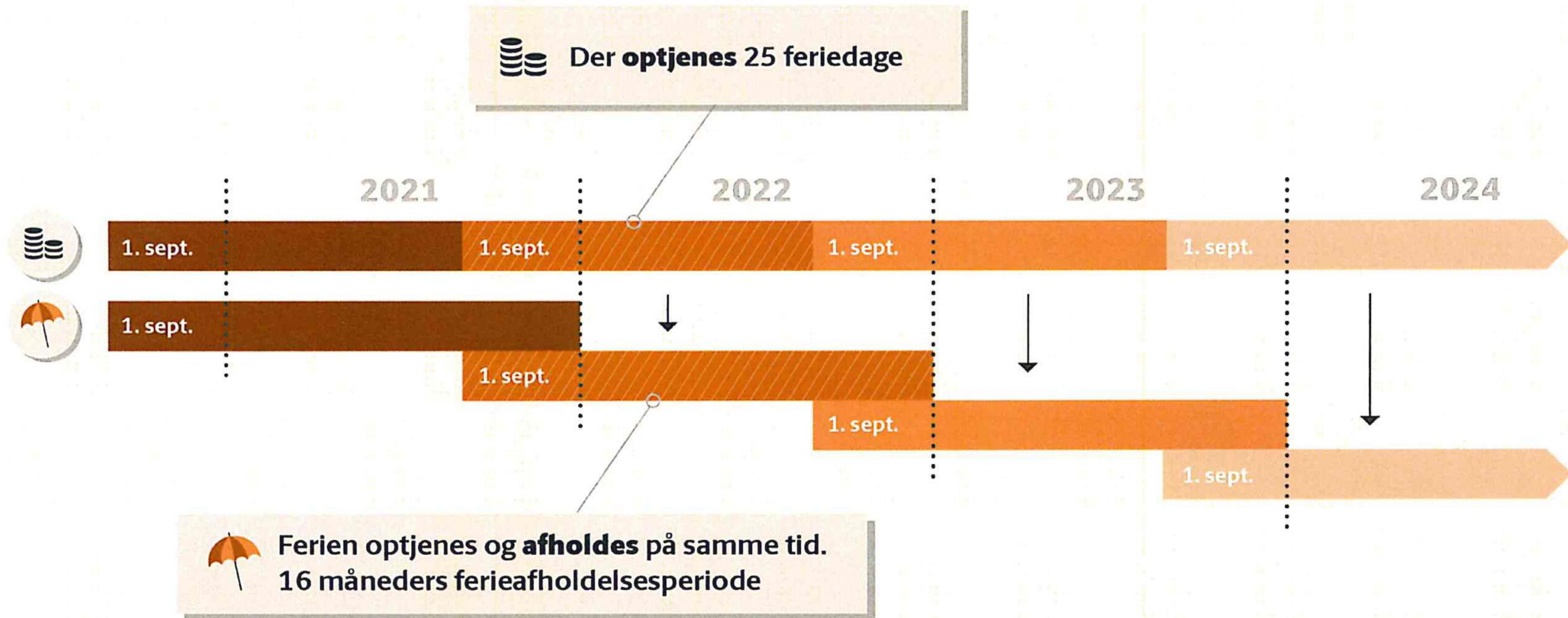
# Ferieloven i dag

## Forskudt ferie

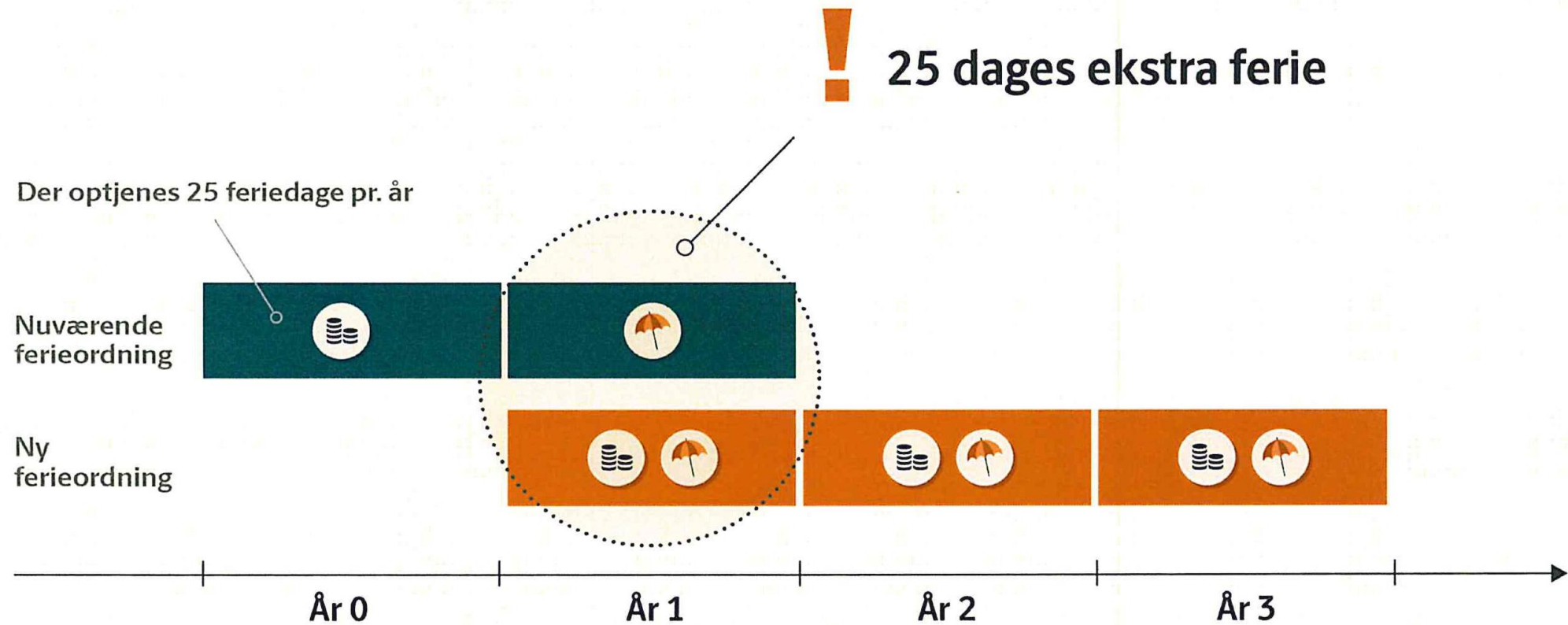


# Forslag til ny ferielov

## Samtidighedsferie

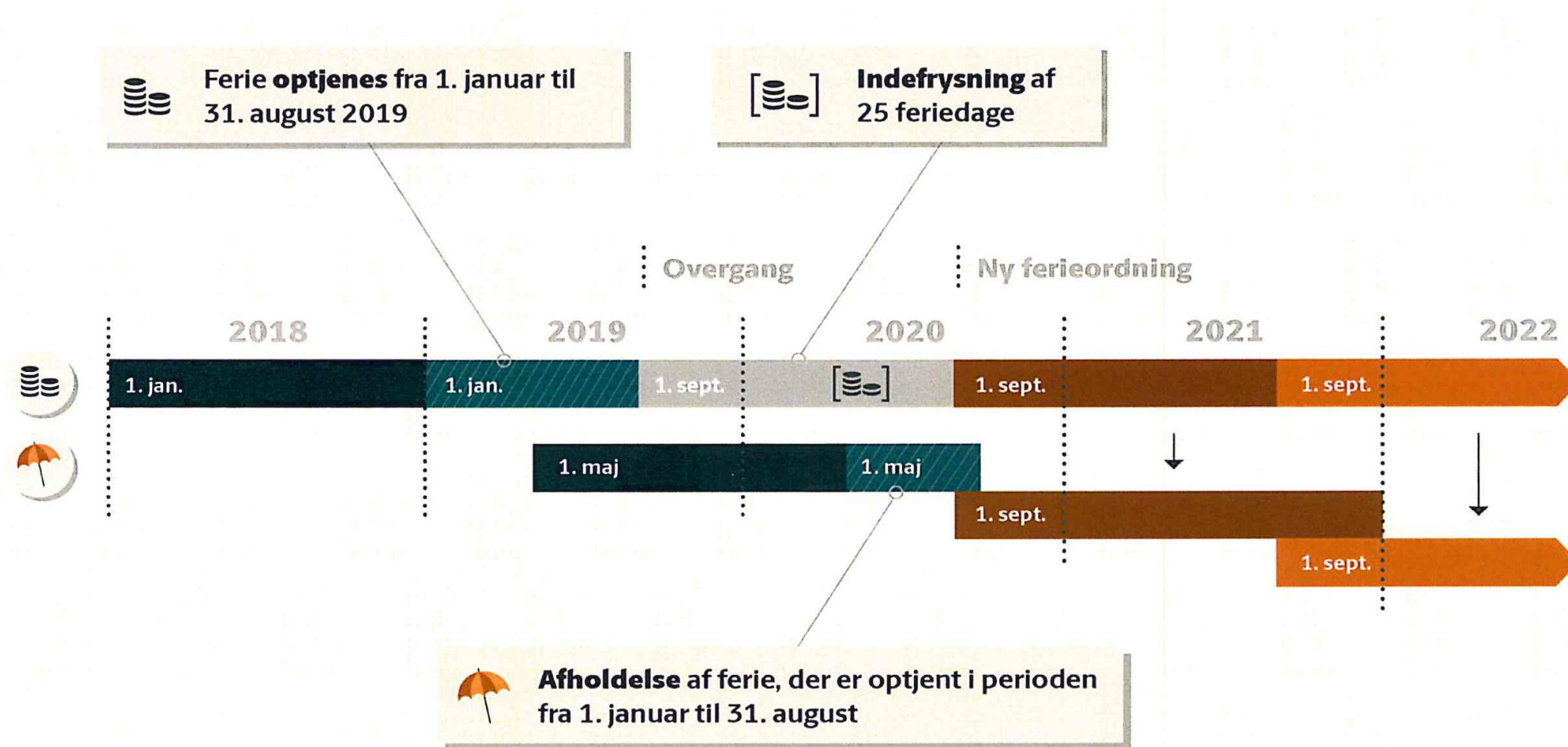


# Nødvendigt med en overgangsordning



# Overgangsordning

## Indefrysning af 25 feriedage



# Eksempel: optjening og afholdelse af ferie i overgangsperioden

- Hvor meget ferie har et medlem?
  - Fra 1/5-2019 til 30/4-2020 (gl. ferieaftale):  
⇒ Hun kan afholde de normale 5 uger (+6.ferieuge), som er optjent i kalenderåret 2018
  - Fra 1/5-2020 til 31/8-2020 (gl. ferieaftale):  
⇒ Hun kan afholde  $(8/12 * 5 \text{ uger}) = 16,7$  dage, som er optjent i perioden 1/1-2019 – 31/8-2019.
  - Fra 1/9-2020 (ny ferieaftale):  
⇒ Hun optjener 2,08 dage pr. måned, som hun kan afholde samtidigt.
  - ***OBS!!! Dertil kommer 6. ferieuge, som optjenes og afholdes forskudt som hidtil***

# OK-18 og ny ferieaftale

- Fælles krav om implementering af ferielov i ferieaftalen
- Forhandlinger om de fravigelige bestemmelser og håndtering af 6. ferieuge
- Enighed om at drøfte ændringer i tilfælde af ”uforudsete forhold” før eller efter aftalernes ikrafttræden

# Ny ferieaftale – nødvendige ændringer

- Samtidighedsferie (1.-5.ferieuge)
- Ferieår: 1/9-31/8. Afholdelse: ferieår + 4 måneder (1/9-31/12)
- Beskyttelse af 4 ugers betalt ferie: skal afholdes i ferieåret og kan som hovedregel ikke udbetales
- 5 års forældelse i stedet for 3 år.
- Træder i kraft 1/9-2020
- Løn under ferie: aktuel løn på ferietidspunktet, men beregnet i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet



# Eksempel: Løn under ferie

$$\text{Løn under ferie} = \text{Fast påregnelig løn på ferietidspunktet} \times \frac{\text{beskæftigelsesgrad på optjeningstidspunkt}}{\text{beskæftigelsesgrad på ferietidspunktet}}$$

- Eksempel: Et medlem tjener på ferietidspunktet, hvad der svarer til 8000 kr. på en uge
  - Han er gået *ned i tid* fra 37 timer til 30 *siden* optjeningstidspunktet
    - ⇒ Løn under ferie pr uge:  $8000 \times (37/30) = \underline{9867 \text{ kr.}}$
  - Han er gået *op i tid* fra 30 timer til 37 *siden* optjeningstidspunktet
    - ⇒ Løn under ferie pr. uge:  $8000 \times (30/37) = \underline{6486 \text{ kr.}}$
- => Alle vil få den løn under ferie, som de faktisk har optjent – modsat i dag hvor det er ”gynger og karusseller” når op/ned i tid

# Nødvendige ændringer: overgangsordning

- Overgangsordning 1/9-2019 – 31/8-2020
- Gælder feriedage og feriebetaling optjent i overgangsperioden *vedr. 1.-5.ferieuge*
- Midlerne indefrysnes og udbetales, når den ansatte forlader arbejdsmarkedet
- Ny fond for tilgodehavende feriemidler (under LD)
- AG skal *indberette* tilgodehavende feriemidler til fonden senest 31/12-2020
- AG bestemmer selv, om midler *indbetales* til fonden ved indberetning, *eller* først når midlerne forfalder til betaling.
- Særlig mulighed for *fondsferiedage* for nye på arbejdsmarkedet i 2019.

# Ny ferieaftale – øvrige aftalte ændringer (forhandlet)

- Mulighed for at aftale afholdelse af betalt ferie, før den er optjent
- Udvidede bestemmelser om ferieafholdelse under ferielukning
- Fortsat særbestemmelser for elever – tilpasset samtidighed
- Forenkling af udbetalingsregler for ikke-afholdt ferie ud over 4 uger
- Udbetaling af særlig feriegodtgørelse (lovens 1%) i to portioner:
  - 1) sammen med maj-løn for perioden 1/9-31/5 (for bagudlønnede)
  - 2) sammen med august-løn for perioden 1/6-31/8 (for bagudlønnede)

# Eksempel: aftale om forskudsferie

- Forskudsferie – tænkt som et ”smøremiddel” til samtidighed
- Eksempel: Et medlem vil gerne holde 3 ugers ferie i december, men har kun nået at optjene 2 uger
  - ⇒ Hun aftaler med sin AG, at hun holder 3 ugers ferie, hvoraf 1 uge er forskudsferie
  - ⇒ Når hun kommer tilbage fra ferien, fortsætter hun den løbende optjening i ferieåret – og heri fradrages 1 uges ferie, når hun har optjent den
  - ⇒ Fratræder hun inden, modregner AG forskudsferien i den sidste lønudbetaling

# Aftale om 6.ferieuge

- Overgår *ikke* til samtidighed
- 6. ferieuge skal derfor fortsat optjenes og afholdes forskudt
- Dvs.: 5 ugers samtidighedsferie og 1 uges forskudt ferie
- Samtlige relevante bestemmelser i nuværende ferieaftale videreføres i særskilt aftale om 6. ferieuge mv.
- OBS! Løn under ferie ændres: aktuel løn på ferietidspunktet, men beregnet i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet

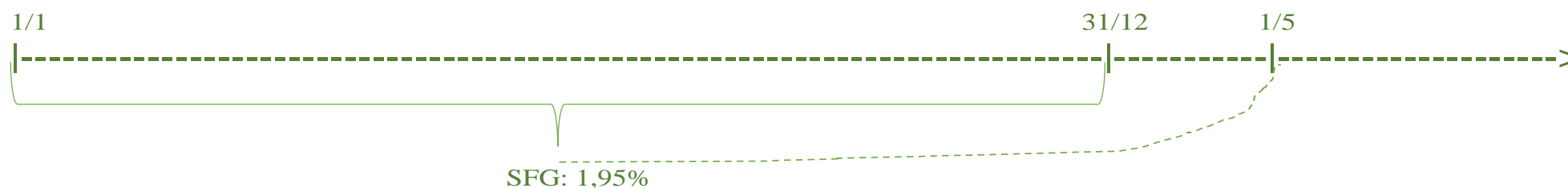
# Særlig feriegodtgørelse og feriegodtgørelse

- Alt der ligger *udover* ferielovens satser: optjenes og udbetales *forskudt* efter aftale om 6. ferieuge mv.
- Særlig feriegodtgørelse:
  - Alt over 1% (=0,95%+) - > udbetales fortsat 1. maj (forskudt) efter ny aftale om 6. ferieuge mv.
- Feriegodtgørelse valgt i stedet for løn:
  - Alt over 12% (=0,45%+) -> ny aftale om 6. ferieuge mv. Udbetales kontant 1.maj (forskudt)
- Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn (tvungen for timelønnede mfl.):
  - Alt over 12,5% (=0,45%+) -> ny aftale om 6. ferieuge mv. Udbetales kontant 1.maj (forskudt)
- Kontant godtgørelse vdr. 6. ferieuge (timelønnede mfl.):
  - 2,5% som hidtil -> ny aftale om 6. ferieuge mv. Udbetales kontant som hidtil

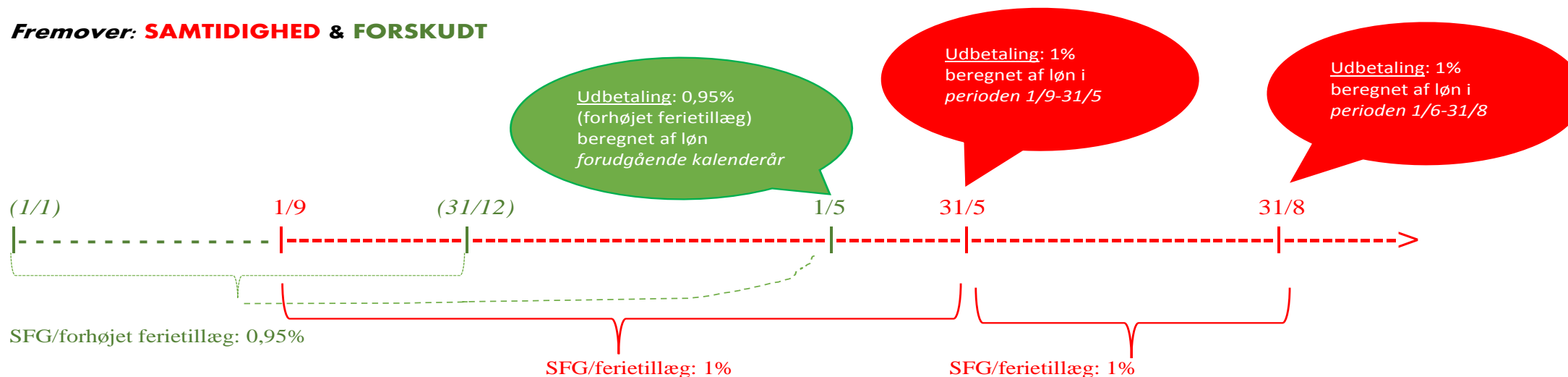
=> *Alle får det samme som i dag*

# Eksempel: særlig feriegodtgørelse i to spor

## I dag: FORSKUDT



## Fremover: SAMTIDIGHED & FORSKUDT



# Eksempel: Forhøjet feriegodtgørelse

- Et medlem, der holder ferie med feriegodtgørelse, får 0,45%+ oveni ferielovens satser (=forhøjet feriegodtgørelse)
- Derudover får medlemmet stadig løbende feriegodtgørelse på 12,5%/12% (ferielovens satser) på sit feriekort.
- De 0,45%+ knytter sig ikke specifikt til 6. ferieuge men til ferien som helhed
- De 0,45%+ bliver fremover udbetalt kontant til medlemmet 1. maj året efter optjening – i stedet for løbende hver gang medlemmet holder ferie
- Medlemmet får dermed den forhøjede feriegodtgørelse tidligere end i dag



# Hvad sker der nu?

- Begge aftaler træder i kraft 1/9-2020 – men overgangsordning fra 1/9-2019.
- To fælles vejledninger (KL og RLTN) udarbejdes i 2019.
  - Første del: vejledning om overgangsordningen (forventes i april)
  - Anden del: vejledning om nye ferieregler (forventes i efteråret)

# Obs.punkter i organisationerne

- Hvordan vil medlemmerne mærke overgangen?
- Ferie i efterår 2020: det kan være en god ide at gemme lidt "gammel" ferie til det "nye" system (fx gemme 6. ferieuge)
- Mindre udbetalt særlig feriegodtgørelse i 2020 pga. indefrysningen (op til ca. 17% mindre end året før ved uændret løn)
- Særlig feriegodtgørelse udbetales i tre portioner i stedet for én
- Lønsedler forventes at se anderledes ud

# Obs.punkter (fortsat)

- Samme antal ferieuger og samme satser mv. – det kommer bare fra to aftaler i stedet for én
- Overgangsordningen sker automatisk
- OBS ved fratræden i overgangsperioden (indefrosset ferie kan ikke indgå i fratrædelsesaftale)
- Al begyndelse er svær... men den enkelte ansatte vil formentlig ikke mærke den store forskel efter overgang og indkøring
- Forbedring for nyuddannede