

Aftale om ferie for personale ansat i kommuner

KL

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Indledende bestemmelser	4
§ 1. Aftalens område	4
§ 2. Særlige bestemmelser.....	4
§ 3. Ret til ferie.....	4
§ 4. Ferieåret, ferieperioden og ferieugen.....	4
Kapitel 2. Optjening af ferie	5
§ 5. Optjening af ferietimer.....	5
§ 6. Optjening ved tiltræden/fratræden i løbet af en måned.....	5
§ 7. Perioder, hvor den ansatte ikke optjener ret til ferie med løn	5
§ 8. Ret til ferie.....	6
Kapitel 3. Fastlæggelse og afholdelse af ferie	7
§ 9. Placering af ferie.....	7
§ 10. Hovedferie og øvrig ferie	7
§ 11. Tilrettelæggelse af ferie	8
§ 12. Ferie i forbindelse med opsigelse.....	8
§ 13. Ferie under ferielukning	9
§ 14. Optjent ferie afholdes forud for ikke optjent ferie.....	9
§ 15. Overført ferie skal holdes forud for anden ferie	9
Kapitel 4. Overførsel af ferie	9
§ 16. Overført ferie.....	9
§ 17. Overført ferie i forbindelse med fratræden	10
Kapitel 5. 6. ferieuge	10
§ 18. Optjening og afholdelse af 6. ferieuge.....	10
§ 19. Udbetaling af 6. ferieuge	11
§ 20. 6. ferieuge i forbindelse med fratræden.....	11
Kapitel 6. Sygdom, strejke og lockout	11
§ 21. Sygdom før feriens begyndelse.....	11
§ 22. Sygdom i ferien.....	12
§ 23. Strejke eller lockout.....	12
Kapitel 7. Feriehindring.....	12
§ 24. Udbetaling af manglende afholdt ferie	12
§ 25. Overførsel af manglende afholdt ferie	14
Kapitel 8. Løn under ferie og særlig feriegodtgørelse	15
§ 26. Løn under ferie.....	15
§ 27. Tillæg, vederlag mv.	15
§ 28. Særlig feriegodtgørelse.....	15
§ 29. Udbetaling af løn under ferie ved ferieårets udløb.....	16
Kapitel 9. Feriegodtgørelse ved fratrædelse	17
§ 30. Feriegodtgørelse	17
§ 31. Anvisning af feriegodtgørelse.....	17
§ 32. Attestation af feriekort	18

§ 33. Udbetaling af feriegodtgørelse før ferieårets udløb.....	18
§ 34. Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieårets udløb.....	20
§ 35. Udbetaling ved dødsfald.....	20

Kapitel 10. Forældelse og modregning21

§ 36. Forældelse.....	21
§ 37. Krav som vedrører en feriehindring.....	21
§ 38. Krav som kræver godkendelse	21
§ 39. Modregning.....	21

Kapitel 11. Særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte22

§ 40. Optjening af ferie i forbindelse med tjenestefrihed.....	22
§ 41. Genindtrædelse i tjenesten.....	22

Kapitel 12. Særlige bestemmelser for elever m.fl.....23

§ 42. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser	23
§ 43. Praktikanter og studerende i lønnet praktik	23
§ 44. Ansættelse efter endt elev-/praktiktid.....	24

Kapitel 13. Særlige bestemmelser for timelønnede m.fl.....24

§ 45. Timelønnede	24
§ 46. Budgetmæssigt fastansatte	25

Kapitel 14. Kompetence og klageadgang25

§ 47. Tvister og fortolkning.....	25
-----------------------------------	----

Kapitel 15. Ikrafttræden og opsigelse25

§ 48. Ikrafttræden og opsigelse	25
Bilag 1.....	27
Bilag 2.....	32
Bilag 3.....	33

Kapitel 1. Indledende bestemmelser

§ 1. Aftalens område

Stk. 1. Aftalen gælder for alle ansatte i:

1. KL's forhandlingsområde,
2. Selvejende dag- og/eller døgninstitutioner. For København Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv., som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.
3. Naturgasselskaber og andre fælles kommunale virksomheder.

Bemærkning:

Personer i virksomhedspraktik i henhold til Lov om aktiv socialpolitik 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.

§ 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.

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.

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 forholdsmæssig 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.

§ 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. arbejdsdag, dog maksimalt 18,50 ferietime pr. måned i optjeningsåret.
- 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.

§ 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. 4.
- 2) Barselsperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiver ikke skal betale fuld eller delvis løn.
- 3) Perioder, hvor den ansatte deltager i strejke eller lockout
- 4) Perioder, hvor den ansatte i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kuty-me er hjemsendt, f.eks. på grund af vejræssige forhold eller materiale-mangel, med mindre arbejdsgiver betaler fuld eller delvis løn.

§ 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.

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

Kapitel 3. Fastlæggelse og afholdelse af ferie

§ 9. Placering af ferie

Stk. 1.

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

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.

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 sønehelligdage, 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 med mindre 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 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 enkeltdage.

§ 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, med mindre 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 omstændigheder 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 og 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.

§ 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, med mindre 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.

Bemærkning:

Hvis den ansatte er fritstillet, det vil sige ikke står til rådighed for arbejdsgiveren i opsigelsesperioden, fremgår det af stk. 2, 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.

§ 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.

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 rester 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. 2.

§ 15. Overført ferie skal holdes forud for anden ferie

Stk. 1.

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

Kapitel 4. Overførsel af ferie

§ 16. Overført ferie

Stk. 1.

Arbejdsgiveren og en månedslønnet ansat kan inden 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. Med mindre 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 ferieårets 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.

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.

§ 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 førstkommende lønudbetaling efter ferieårets udløb.

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 deltidsbeskæftigelse 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 lønde, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 30, stk. 3-4.

§ 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 time 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.

Bemærkning:

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

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.

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 bliver syg efter ferien er begyndt, er ikke berettiget til at få ferien suspenderet. Sygedage i ferien betragtes som afholdt ferie.

Stk. 2.

Ferien kan dog 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. 3.

Arbejdsgiveren kan beslutte, at den ansatte skal dokumentere sygdom efter stk. 2 ved lægeerklæring. Det er arbejdsgiveren, der afholder udgiften til lægeerklæringen.

Stk. 4.

Såfremt ferien suspenderes efter stk. 2, 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 arbejdsconflikt 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, med mindre andet aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte, eller særlige omstændigheder hindrer dette, jf. dog §§ 16 og 18.

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
- 5) Overgang til selvstændigt erhverv
- 6) Overgang til arbejde i hjemmet
- 7) Valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv
- 8) Indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner
- 9) Tvangsanbringelse
- 10) Lovligt varslede konflikter
- 11) Aftjening af værnepligt
- 12) Tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår
- 13) Deltagelse i aktiviteter via en rådighedskontrakt med forsvarets reaktionsstyrker og SHIRBRIG
- 14) Manglende midler til at holde ferie på grund af tvist mellem en ansat og kommunen om krav på feriepenge, forudsat at kravet på feriepenge er rejst inden ferieårets udløb
- 15) Pasning af nærtstående syge eller døende, hvor den ansatte i en tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter servicelovens bestemmelser 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.

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 være hele ferieåret. Dermed vil man helt være afskåret fra at holde sin ferie i ferieåret. I den situation kan Arbejdsdirektoratet tillade, at der udbetales løn eller feriegodtgørelse allerede fra det tidspunkt, hvor 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 være lønnen ved ferieårets udløb, som må lægges til grund.

§ 25. Overførsel af manglende afholdt ferie

Stk. 1.

Arbejdsgiveren og en månedslønnet ansat kan inden 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 feriepengene, 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.

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. 2. 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.

Bemærkning:

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

§ 27. Tillæg, vederlag mv.

Stk. 1.

En ansat er ikke berettiget til rådighedsvagttillæg under ferie efter KL's arbejdstidsaftaler og aftaler om rådighedsvagt. Af det udbetalte rådighedsvagttillæg 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%.

§ 28. Særlig feriegodtgørelse

Stk. 1.

Den ansatte har ud over ferie med løn ret til særlig feriegodtgørelse, der udgør 1,5% af den ferieberettigede løn, jf. stk. 2 og 3. For nogle overenskomstgrupper gælder dog en forhøjet særlig feriegodtgørelse, jf. bilag 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

- 3) den ansattes særlige pensionsopsparring og
- 4) 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 og 24
- 3) fridagsgodtgørelse efter KL's aftale om forskudt tid og holddrift
- 4) rådighedsvagttillæg, jf. § 27, stk. 1
- 5) løn for merarbejde, jf. § 27, stk. 2
- 6) dispositionsvederlag, jf. § 27, stk. 3
- 7) feriegodtgørelse af løn for rådighedsvagttillæg, dispositionsvederlag, merarbejde samt
- 8) eventuelt gruppelivstillæg.

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 afregne ikke-udbetalt løn under ferie, hvis beløbet er på 1.500 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 1.500 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, ydelser efter lov om børnepasningsorlov eller kontanthjælp i ferieåret, kan udbetalingen efter stk. 2 kun ske efter en forudgående godkendelse fra Arbejdsdirektoratets direktør. Antallet af dage med de nævnte ydelser skal trækkes fra det antal dage, der ikke er udbetalt løn for. Resterer der herefter feriedage, meddeler Arbejdsdirektoratets direktør arbejdsgiveren, hvor mange dage den ansatte skal have udbetalt løn for.

Kapitel 9. Feriegodtgørelse ved fratrædelse

§ 30. Feriegodtgørelse

Stk. 1.

Ved fratræden omregnes optjente ferietimer til feriedage.

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. 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 særlige pensionsopsparring
- 4) den ansattes eventuelle bidrag til en kollektiv pensionsordning og
- 5) 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 og 24
- 3) udbetalt særlig feriegodtgørelse
- 4) fridagsgodtgørelse efter KL's aftale om forskudt tid og holddrift
- 5) løn for rådighedsvagtillæg, merarbejde og dispositionsvederlag, jf. § 27, stk. 1-3
- 6) feriegodtgørelse af løn for rådighedsvagtillæg, merarbejde, dispositionsvederlag samt
- 7) eventuelt gruppelevstillæg.

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.

Stk. 2.

På feriekortet anføres:

- 1) Den fratrådtes cpr.nr., navn og adresse.
- 2) Hvor længe den fratrådte har været beskæftiget i optjeningsåret.

- 3) Den løn, der danner grundlag for beregningen af feriegodtgørelsen.
- 4) Den beregnede feriegodtgørelse, kildeskattetrækket, arbejdsmarkedsbidraget, den særlige pensionsopsparing og den feriegodtgørelse, der skal udbetales.
- 5) Det antal feriedage, den fratrådte har ret til.
- 6) At kortet taber sin gyldighed ved ferieårets udløb.

Stk. 3.

Udleverer arbejdsgiver ikke feriekortet ved fratræden, skal feriekortet sendes til fratrådte efter optjeningsårets udløb.

Stk. 4.

Har den ansatte på fratrædelsestidspunktet stadig krav på ferie i det indeværende ferieår, skal arbejdsgiveren sende et restferiekort for den del af ferien, der endnu ikke er holdt. Restferiekortet skal foruden oplysningerne i stk. 2 indeholde oplysninger om:

- 1) Antal afviklede feriedage i det indeværende ferieår.
- 2) Den feriegodtgørelse, den pågældende har til gode.
- 3) Det hertil svarende antal feriedage.

§ 32. Attestation af feriekort

Stk. 1.

Når den fratrådte skal holde ferie, skal den nye arbejdsgiver attestere feriekortet med anførelse af antal feriedage samt dato for feriens begyndelse.

Stk. 2.

Er den fratrådte ikke i beskæftigelse på tidspunktet for feriens afholdelse, skal den fratrådtes arbejdsløshedskasse attestere feriekortet.

Stk. 3.

Er den fratrådte på tidspunktet for feriens afholdelse under aftjening af værnepligt, under tjeneste i forsvaret på værnepligtstilsvarende vilkår eller under civil værnepligt, skal henholdsvis militærafdelingen, dennes afdeling i civilforsvarskorpset eller lejrchefen attestere feriekortet.

Stk. 4.

Social- og sundhedsforvaltningen i bopælskommunen meddeler øvrig attestation.

Stk. 5.

Skal ferien ikke holdes i sammenhæng, skal den attestationsberettigede efter stk. 1-4 give feriekortet en påtegning om antal feriedage, der skal holdes, samt feriegodtgørelse svarende hertil. Den tidligere arbejdsgiver udbetaler feriegodtgørelse svarende til de anførte feriedage samt påtegner feriekortet med den resterende feriegodtgørelse i overensstemmelse med § 31, stk. 4.

§ 33. Udbetaling af feriegodtgørelse før ferieårets udløb

Stk. 1.

Ved modtagelsen af et feriekort/restferiekort skal arbejdsgiveren udbetale feriegodtgørelsen til den ansatte svarende til de anførte feriedage. Udbetalingen kan dog tidligst ske

en 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.

Bemærkning:

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. Feriegodtgørelse kan ikke udbetales til ansatte, der går på efterløn, med mindre de er omfattet af de hidtidige regler om ret til arbejde i 200 timer årlig (uden fradrag i efterlønnen).

Det anses for at være i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser

at en tjenestemand, som fratræder med egenpension, og som samtidig skriftligt forpligter sig til ikke at påtage sig erhvervsarbejde af større omfang end 200 timer pr. kalenderår ved fratræden, kan få udbetalt feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår efter bestemmelserne i stk. 2. Dette gælder også selv om tjenestemanden samtidig oppebærer supplerende efterløn efter den fleksible efterlønsordning.

at en tjenestemand som fratræder med egenpension – men uden at skrive under på en 200 timers erhvervsbegrænsning – ligeledes har ret til at få udbetalt feriegodtgørelse efter bestemmelserne i stk. 2, **hvis** tjenestemanden på fratrædelsestidspunktet erklærer, at vedkommende forlader arbejdsmarkedet. Dette gælder også selv om tjenestemanden samtidig modtager fleksibel efterløn.

at alle ansatte, som på fratrædelsestidspunktet erklærer, at de forlader arbejdsmarkedet og samtidig dokumenterer, at de modtager alders- eller førtidspension eller pension fra en pensionsordning 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 evt. 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.

Stk. 3.

Arbejdsgiveren kan ved den ansattes fratræden udbetale feriegodtgørelsen, hvis beløbet er på 500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Arbejdsgiveren kan ikke udbetale feriegodtgørelse efter denne bestemmelse til samme ansatte mere 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 1.000 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 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Udbetalingen er betinget af, at feriegodtgørelsen vedrører den 5. ferieuge eller et ophørt ansættelsesforhold.

Stk. 2.

Ved ferieårets udløb skal arbejdsgiveren efter anmodning udbetale uhævet feriegodtgørelse, hvis ferien er holdt i ferieåret, og feriegodtgørelsen er mindre end 3.000 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Udbetalingen er betinget af, at den ansatte/fratrådte skriftligt erklærer, at ferien er holdt i et ansættelsesforhold.

Stk. 3.

Ved ferieårets udløb skal arbejdsgiveren efter anmodning udbetale uhævet feriegodtgørelse, hvis feriegodtgørelsen er optjent under et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieårets udløb, og feriegodtgørelsen er over 1.500 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Udbetalingen er betinget af, at den fratrådte skriftligt erklærer, at ansættelsesforholdet er ophørt.

Stk. 4.

Ved ferieårets udløb skal arbejdsgiveren efter 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.

Stk. 5.

Udbetalingen efter stk. 3 og 4 kan kun ske efter en forudgående godkendelse fra Arbejdsdirektoratets direktør, hvis den ansatte/fratrådte har modtaget arbejdsløshedsdagpenge, ydelser efter lov om børnepasningsorlov eller kontanthjælp 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 Arbejdsdirektoratets direktør arbejdsgiveren, hvor mange dage den ansatte/fratrådte skal have udbetalt feriegodtgørelse for.

§ 35. Udbetaling ved dødsfald

Stk. 1.

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

Kapitel 10. Forældelse og modregning

§ 36. Forældelse

Stk. 1.

Krav på løn under ferie, feriegodtgørelse eller særlig feriegodtgørelse forældes, hvis den ansatte ikke rejser kravet over for arbejdsgiveren senest den 30. september efter ferieårets udløb, jf. dog §§ 16, 19 og 25.

Stk. 2.

Efterkommer arbejdsgiveren ikke kravet, forældes det, med mindre den ansatte søger kravet gennemført ved retssag, ved fagretlig behandling, ved politianmeldelse eller ved henvendelse til Arbejdsdirektoratet senest den 30. november efter ferieårets udløb.

Stk. 3.

Forældede krav efter stk. 1 og 2 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 arbejdsgiverbidraget.

§ 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 Arbejdsdirektoratet.

§ 38. Krav som kræver godkendelse

Stk. 1.

Krav på udbetaling, som kræver godkendelse fra Arbejdsdirektoratets direktør, jf. § 29, stk. 3 og § 34, stk. 5, forældes, hvis den ansatte ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb anmoder Arbejdsdirektoratets direktør 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 hvis den ansatte er sigtet for forholdet, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til modkravet tilbage, indtil sagen er afgjort.

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 tjenestefrihedens 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 helbredsbetinget utjenstedygtighed, har 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 resterer på genindtrædelsestidspunktet.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Har tjenestemanden/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.

Stk. 5.

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

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 pga. 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 iht. § 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.

§ 43. Praktikanter og studerende i lønnet praktik

Stk. 1.

Til praktikanter og studerende 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.

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 1/2 % feriegodtgørelse, jf. stk. 2.

Stk. 2.

Under ansættelsen får praktikanter og studerende feriegodtgørelse med 12,5% 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 løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 30, stk. 3-4.

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.

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 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 timelønnede 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 ½ % feriegodtgørelse, jf. stk. 2.

Stk. 2.

Timelønnede får feriegodtgørelse med 12,5% 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.

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.

For timelønnede, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, gælder følgende:

- 1) Hvis en ansat har fravær af mere end 3 arbejdsdages varighed pga. enten sygdom eller tilskadekomst i virksomheden, betaler arbejdsgiveren fra første fraværsdag syge-

feriegodtgørelse med 12,5% af lønnen, beregnet på grundlag af den sædvanlige løn de sidste 4 uger før fraværet, jf. dog pkt. 2.

- 2) Hvis en ansat, der er omfattet af pkt. 1, har ret til feriegodtgørelse af andre ydelser under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter pkt. 1 og feriegodtgørelsen af andre ydelser.
- 3) Ret til sygeferiegodtgørelse under fravær pga. sygdom er betinget af, at den ansatte forud for sygdommen har haft mindst 12 måneders sammenhængende ansættelse hos arbejdsgiveren. Dog skal tidligere ansættelse hos samme arbejdsgiver inden for de sidste 24 måneder medregnes, hvis fratrædelsen ikke skyldes den ansattes egne forhold.
- 4) Arbejdsgiveren skal højest betale sygeferiegodtgørelse for 4 måneder inden for et kalenderår. Ved fravær pga. samme sygdom eller tilskadekomst, kan arbejdsgiver dog højest betale sygeferiegodtgørelse for 4 måneder i alt.
- 5) Arbejdsgiveren kan kræve, at den ansatte dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom eller tilskadekomst i virksomheden.

§ 46. Budgetmæssigt fastansatte

Stk. 1.

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

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 Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO).

Kapitel 15. Ikrafttræden og opsigelse

§ 48. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1.

Aftalen har virkning fra 1. juni 2007.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2008. Ved ny ferielovgivning kan aftalen af hver af parterne tages op til genforhandling uanset foranstående opsigelsesbestemmelse.

Stk. 3.

Aftale om ferie for kommunalt ansat personale af 1. oktober 2002 med tilhørende protokollater og bilag er hermed bortfaldet og erstattet af nærværende aftale.

København, den 11. maj 2007

For

KL

Mads Lebech

Kent Lassen

For

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Dennis Kristensen

Jørgen Holst

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 Arbejdsdirektoratet 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 Arbejdsdirektoratet kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

§ 43.

Direktøren for Arbejdsdirektoratet kan indhente oplysninger til brug for administrationen af denne lov fra lønmodtagere og arbejdsgivere og disses organisationer, andre offentlige myndigheder, arbejdsløshedskasser, Lønmodtagernes Garantifond, Arbejdsmarkedets Tillægspension, den, der administrerer beløb omfattet af § 36³, 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,
- 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.

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.

³ § 36 i ferieaftalen svarer til ferielovens § 36.

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 Arbejdsdirektoratet fastsætter regler om indhentning og opbevaring af oplysninger efter denne bestemmelse.

§ 43 a.

Direktøren for Arbejdsdirektoratet 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. 3, Arbejdsdirektoratet og Arbejdsmarkedets Ankenævn.

§ 44.

Stk. 4.

Direktøren for Arbejdsdirektoratet træffer afgørelse i tvister om forældelse og indbetaling af beløb, der i medfør af § 36 ¹⁾ tilfalder statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål.

Stk. 5.

Direktøren for Arbejdsdirektoratet træffer afgørelse om udbetaling af beløb efter § 34 b, stk. 4⁴, eller beløb, der i medfør af § 36 er tilfaldet statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål.

Stk. 6.

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

Stk. 7.

Direktøren for Arbejdsdirektoratet kan træffe afgørelse om administrationen af de beløb, der anvendes til andet ferieformål, jf. § 36, stk. 3.

§ 45.

Direktøren for Arbejdsdirektoratets afgørelser kan af den, afgørelsen vedrører, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn inden 4 uger efter, at sagens parter har fået meddelelse om afgørelsen.

Stk. 2.

Klagen sendes til direktøren for Arbejdsdirektoratet, der vurderer sagen på ny. Fastholder direktøren for Arbejdsdirektoratet sin afgørelse helt eller delvis, sendes klagen til ankenævnet, og sagens parter underrettes samtidig herom. Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

⁴ § § 29, stk. 3 og § 34, stk. 5 i ferieaftalen svarer til ferielovens § 34 b, stk. 4.

Bekendtgørelsesbestemmelser

§ 19.

I forbindelse med udsendelse af feriekontobevis eller feriekort skal lønmodtageren have skriftlig besked om, at der er mulighed for udbetaling af feriepenge efter lovens kapitel 5 a⁵ efter ferieårets udløb. Det skal også fremgå, hvor lønmodtageren kan finde information om disse regler, og at kravet skal rejses senest den 30. september efter ferieårets udløb.

§ 25.

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. Udbetaling må dog ikke ske efter den 30. september efter ferieårets udløb.

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. 3.

§ 26.

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

Stk. 2.

Den, der skal udbetale feriepengene efter stk. 1, skal skriftligt oplyse lønmodtageren om hvilken konto, feriepengene er overført til, hvis beløbet overføres til lønmodtagerens konto i et pengeinstitut. Dette skal ske senest samtidig med, at beløbet overføres. 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 i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal kun udbetale beløb på 50 kr. eller derunder, hvis lønmodtageren anmoder om det.

§ 28

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 Arbejdsdirektoratet. Lønmodtageren skal sende blanketten til den, som skal udbetale feriepengene, jf. dog § 29, stk. 1, 1. pkt.

§ 29, stk. 1

En lønmodtager, som ønsker at få udbetalt feriepenge efter lovens § 34 b, stk. 2 eller 3, skal sende den udfyldte blanket til Arbejdsdirektoratet, hvis lønmodtageren i ferieåret har fået offentlige ydelser, som nævnt i lovens § 34 b, stk. 4. Lønmodtageren skal oply-

⁵ § 29, stk.1 og 3, § 34, stk. 1-3 og 5 og § 36,stk. 1 i ferieaftalen svarer til ferielovens § kapitel 5 a.

se, hvor mange dage, som denne har fået ydelser for. Lønmodtageren skal også oplyse, hvem der skal udbetale feriepengene. Hvis antallet af dage med feriepenge overstiger antallet af dage med ydelser, sender Arbejdsdirektoratet efter behandling blanketten til den, der skal udbetale beløbet. Arbejdsdirektoratet skal oplyse, hvor mange dage lønmodtageren højst kan få udbetalt uhævede feriepenge for.

§29, stk. 3

Har en lønmodtager fået offentlige, jf. lovens §34 b, stk. 4, men sendt blanketten til arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en ferie-kortordning, skal denne sende blanketten videre til Arbejdsdirektoratet.

§ 30.

En lønmodtager kan ikke for samme optjeningsår få udbetalt flere beløb efter lovens § 34 b, stk. 1.

§ 31.

En lønmodtager kan ikke for samme optjeningsår både få udbetalt beløb efter lovens § 34 b, stk. 2, og få udbetalt feriepenge efter lovens § 34 b, stk. 3.

Stk. 2.

Ved opgørelse af optjent ferie for beskæftigelse ud over 9 ½ måneds samlet varighed, jf. lovens § 34 b, stk. 3, 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.

§ 32.

Hvis en lønmodtager i rette tid har anmodet arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en ferie-kortordning, om udbetaling af beløb efter lovens § 34 b, kan udbetaling af beløbet ikke ske med frigørende virkning til Arbejds-markedets Feriefond eller til den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 3.

§ 34.

En lønmodtager, som har holdt ferie uden at hæve de dertil hørende feriepenge, har ret til at få dem udbetalt i indtil 3 år efter udløbet af det ferieår, hvor lønmodtageren har holdt ferien. Lønmodtageren skal sende en anmodning herom til Arbejdsdirektoratet.⁶

Stk. 2.

Udbetaling efter stk. 1, er betinget af, at kravet på feriepenge ikke er forældet i forholdet mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver.

Stk. 3.

Uanset stk. 2, kan direktoratet i helt særlige tilfælde tillade udbetaling af uhævede feriepenge, som er forældet i forholdet mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver.

⁶ En lønmodtager, som har holdt ferie, der er optjent før den 1. januar 2002, uden at hæve de dertil hørende feriepenge, har uanset § 34, stk. 1, ret til, efter anmodning til Arbejdsdirektoratet, at få dem udbetalt i indtil 5 år efter udløbet af det ferieår, hvor ferien blev holdt. Det skal godtgøres, at ferien er holdt. Feriepenge, som svarer til højst 3 feriedage eller udgør til og med 1.000 kr., kan dog udbetales uden dokumentation for, at ferien er holdt i ferieåret, §38, stk. 3.

§ 36.

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. § 29, hvilket beløb, der er udbetalt, og hvor mange feriedage, dette svarer til. Arbejdsgiveren eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal opbevare de blanketter, der har dannet grundlag for udbetaling, jf. dog stk. 2.

Stk. 2.

En arbejdsgiver eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal sende blanketterne til Arbejdsdirektoratet senest samtidig med, at der afregnes øvrige uhævede feriepenge til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 3.

§ 37.

Stk. 2.

Lønmodtagere, arbejdsgivere og disses organisationer, og den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 3, straffes med bøde for manglende afgivelse af oplysninger, jf. § 35 og lovens § 43, stk. 1.

Stk. 3.

Det er en betingelse for straf efter stk. 2, at Arbejdsdirektoratet har fremsat anmodning om disse oplysninger til brug for sin myndighedsudøvelse, og at fristen for svar er udløbet, jf. § 35, stk. 2.

Stk. 4.

Overtrædelse af § 36 straffes med bøde.

Stk. 5.

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

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

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.



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.

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 3.

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.

PMF overenskomsten

Det følger af PMF overenskomstens § 10, at pædagogmedhjælpere, der er fyldt 55 år under visse betingelser kan vælge en uges ekstra ferie.

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 KL's område (Københavns Kommune dog undtaget) forhøjet for følgende personalegrupper:

1. handicapledsagere - 1,6%
2. lærere m.fl. i folkeskoler, ungdomsskoler, sprogcentre og ungdomskostskoler - 1,7%
3. ernærings- og husholdningsøkonomer – 1,7%
4. ikke-faglærte lønarbejdere - 1,9%
5. tandlæger og tandlægekonsulenter - 1,9%
6. erhvervsuddannede serviceassistenter - 1,9%
7. husassistenter - 1,9 %
8. rengøringsassistenter - 1,9%
9. kantinedere og rengøringsledere/-chefer – 2%
10. kort- og landmålingsteknikere – 2%
11. specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktørere, faglærte murere m.fl. – 2%
12. tidligere amtsbetjente – 1,6%
13. brofogeder – 2,1%
14. tidligere vej- og åmænd 2,1%
15. vejformænd – 2,1%

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2006, beregnet på grundlag af optjeningsåret 2005.