

Aftale om ferie for personale ansat i kommuner

KL

Forhandlingsfællesskabet

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Indledende bestemmelser	4
§ 1. Aftalens område	4
§ 2. Særlige bestemmelser	5
§ 3. Forbud mod at give afkald på ferie.....	5
§ 4. Ferieåret, ferieafholdelsesperioden, hovedferieperioden og ferieugen	5
Kapitel 2. Optjening af ferie.....	6
§ 5. Optjening af ferietimer	6
§ 6. Optjening ved tiltræden/fratræden i løbet af en måned	6
§ 7. Perioder, hvor den ansatte ikke optjener ret til ferie med løn	7
§ 8. Ret til ferie	7
§ 9. Aftale om afholdelse af betalt ferie på forskud	8
Kapitel 3. Fastlæggelse og afholdelse af ferie.....	8
§ 10. Placering af ferie	8
§ 11. Hovedferie og øvrig ferie	9
§ 12. Tilrettelæggelse af ferie	10
§ 13. Ferie i forbindelse med opsigelse.....	10
§ 14. Ferie under ferielukning	11
§ 15. Rækkefølge på afholdelse af ferie.....	12
Kapitel 4. Overførsel af ferie	12
§ 16. Overført ferie.....	12
§ 17. Overført ferie i forbindelse med fratræden	13
Kapitel 5. Sygdom, strejke og lockout.....	13
§ 18. Sygdom før feriens begyndelse.....	13
§ 19. Sygdom i ferien	13
§ 20. Suspension af påbegyndt ferie ved sygdom i ferien	14
§ 21. Strejke eller lockout.....	15
Kapitel 6. Feriehindring.....	15
§ 22. Overførsel og udbetaling af ferie pga. feriehindring	15
Kapitel 7. Løn under ferie og særlig feriegodtgørelse (ferietillæg)	17
§ 23. Løn under ferie	17
§ 24. Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn.....	17
§ 25. Særlig feriegodtgørelse (ferietillæg)	18
§ 26. Aftale om udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger efter ferieårets udløb	19
§ 27. Automatisk udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb	19
§ 28. Udbetaling efter forudgående godkendelse af FerieKonto	20
Kapitel 8. Feriegodtgørelse	20
§ 29. Beregningsgrundlag for feriegodtgørelse	20
§ 30. Feriegodtgørelse ved fratræden	21
§ 31. Anvisning af feriegodtgørelse.....	22
§ 32. Udbetaling af feriegodtgørelse i ferieafholdelsesperioden.....	23

§ 33. Udbetaling af feriegodtgørelse fra ophørt ansættelsesforhold ved ferieafholdelsesperiodens udløb	23
§ 34. Aftale om udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger efter ferieårets udløb	24
§ 35. Automatisk udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb	24
§ 36. Udbetaling ved dødsfald.....	24
Kapitel 9. Forældelse og modregning	24
§ 37. Forældelse.....	24
§ 38. Uhævede feriepenge.....	25
§ 39. Modregning.....	25
Kapitel 10. Særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte	26
§ 40. Optjening af ferie i forbindelse med tjenestefrihed.....	26
Kapitel 11. Særlige bestemmelser for elever m.fl.	26
§ 41. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser	26
§ 42. Praktikanter og studerende i lønnet praktik	27
§ 43. Ansættelse efter endt elev-/praktiktid	27
Kapitel 12. Særlige bestemmelser for timelønnede m.fl.	28
§ 44. Timelønnede	28
§ 45. Budgetmæssigt fastansatte	29
Kapitel 13. Kompetence og klageadgang	29
§ 46. Tvister og fortolkning.....	29
Kapitel 14. Ikrafttræden og opsigelse	29
§ 47. Ikrafttræden og opsigelse	29

Kapitel 1. Indledende bestemmelser

Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 er KL og Forhandlingsfællesskabet blevet enige om at implementere Lov om ferie af 30. januar 2018, således at de lovbaserede rettigheder overgår til samtidighedsferie. 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse ud over lovens procent m.v. optjenes og afholdes/udbetales fortsat forskudt. Det betyder, at regelgrundlaget for ferierettigheder for personale ansat i kommuner fra den 1. september 2020 fremgår af:

1. Denne aftale, som regulerer 1.-5. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) og feriegodtgørelse for ansatte i kommuner. Aftalen benævnes i det følgende "Ferieaftalen".
2. Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg), forhøjet feriegodtgørelse m.m. (05.11), som i det følgende benævnes "Aftale om 6. ferieuge m.m."

Aftalen er en opdateret version af aftale om ferie for personale ansat i kommuner af 18. december 2018, idet der siden er udstedt nye bekendtgørelser samt anden præcisering i medfør af den nye ferielovgivning.

§ 1. Aftalens område

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 m.v., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner m.v., 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. nr. 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. nr. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

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 10
2. Elever m.fl., jf. kapitel 11
3. Timelønnede, jf. kapitel 12

Stk. 2.

Særbestemmelser om ferie i aftaler/overenskomster og ferieordninger er kun gældende, hvis de indgår i denne aftale eller aftale om 6. ferieuge m.m., eller er optaget i et medfølgende bilag til aftalerne.

§ 3. Forbud mod at give afkald på ferie

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

§ 4. Ferieåret, ferieafholdelsesperioden, hovedferieperioden og ferieugen

Stk. 1.

Ved ferieåret forstås perioden fra den 1. september til den 31. august (12 måneder).

Bemærkning:

Ferieåret vil fx være fra den 1. september 2020 til den 31. august 2021.

Stk. 2.

Ved ferieafholdelsesperioden forstås ferieåret og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udgang til kalenderårets udgang, dvs. perioden fra den 1. september til den 31. december i det efterfølgende år (16 måneder).

Bemærkning:

Ferieafholdelsesperioden vil fx være fra den 1. september 2020 til den 31. december 2021.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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 ansættelse i ferieåret i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, jf. dog § 41 (elever), § 42 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 44 (timelønnede).

1. Ved fuldtidsbeskæftigelse – gennemsnitligt 37 timer ugentligt – optjener den ansatte 15,42 ferietimer pr. måneds ansættelse.
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. måned i overensstemmelse hermed.
3. Ved deltidsbeskæftigelse optjener den ansatte ferietimer som en forholdsmæssig del af ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget pr. måneds ansættelse.

Bemærkning:

Derudover optjenes 6. ferieuge efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

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. § 23, stk. 3 (ret til ferie mod fradrag i løn).

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

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

1. Ved fuldtidsbeskæftigelse optjener den ansatte 0,514 ferietime pr. kalenderdag, dog maksimalt 15,42 ferietimer pr. måneds ansættelse.
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.

Bemærkning:

Derudover optjenes 6. ferieuge efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

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

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. § 44, stk. 5 (timelønnedes ret til sygeferiegodtgørelse).
2. Barselsperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiver ikke skal betale fuld eller delvis løn.

Bemærkning:

Pensionsindbetalinger fx 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 (tjenestemænds optjening af ferie i forbindelse med tjenestefrihed).

3. Perioder, hvor den ansatte deltager i strejke eller lockout.
4. Perioder, hvor den ansatte i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutymer er hjemsendt, fx på grund af vejrmæssige forhold eller mangel på materiale, medmindre arbejdsgiver betaler fuld eller delvis løn.

§ 8. Ret til ferie

Stk. 1.

En ansat, der har været ansat i kommunen i hele ferieåret, har ret til at holde 5 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse i ferieafholdelsesperioden, jf. § 5 (optjening af ferietimer). Ferietimer fastsættes og afregnes altid i forhold til den gældende beskæftigelsesgrad på tidspunktet for feriens afholdelse, jf. dog § 42 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 44 (timelønnede).

Bemærkning:

Derudover har den ansatte ret til 6. ferieuge efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

Stk. 2.

Den ansatte har ret til at få mindst 4 ugers optjent betalt ferie placeret i ferieåret. Overført ferie, jf. § 22, stk. 2 (overført 1.-4. ferieuge ved feriehindring), indgår ikke i opgørelsen af de 4 uger i det aktuelle ansættelsesforhold.

Bemærkning:

Ved planlægningen af ferien tilstræbes det, at den ansatte, der har været ansat i hele ferieåret, i alt opnår en ferie, der ligger så tæt på 5 uger i ferieafholdelsesperioden, som det under hensyntagen til arbejdstilrettelæggelsen er muligt.

Stk. 3.

Hvis den ansatte ikke har optjent ret til at afholde 5 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse i ferieafholdelsesperioden, har den ansatte ret til at få ferien suppleret op til 5 ugers ferie, uden at der dertil er knyttet ret til løn efter § 23 (løn under ferie) eller feriegodtgørelse efter § 24 (ansatte, der vælger feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn), § 42 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) eller § 44 (timelønnede).

Stk. 4.

Hvis den ansatte har optjent ret til at afholde 5 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse og ikke når op på 5 ugers ferie efter at have afregnet optjente ferietimer i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad, har den ansatte ret til at få ferien suppleret op til 5 uger. Den ansatte har dog ikke samtidig ret til løn efter § 23 (løn under ferie) eller feriegodtgørelse efter § 24 (ansatte, der vælger feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn), § 42 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) eller § 44 (timelønnede).

Stk. 5.

Hvis den ansatte, efter afholdelse af 5 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 afholdes, jf. § 11 (hovedferie og øvrig ferie), § 12 (tilrettelæggelse af ferie) og § 16 (overført ferie).

Bemærkning:

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

§ 9. Aftale om afholdelse af betalt ferie på forskud

Stk. 1.

Har arbejdsgiveren og den ansatte aftalt, at den ansatte kan afholde betalt ferie på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent, fradrages den således afholdte ferie i den ret til betalt ferie, som derefter optjenes i det pågældende ferieår. Fratræder den ansatte, inden udligning er sket, er arbejdsgiveren berettiget til at modregne værdien af den afholdte, ikke-udlignede ferie i den ansattes udestående krav på løn og feriebetaling.

Stk. 2.

En ansat, der optjener feriegodtgørelse efter § 42 (praktikanter og studerende), § 44 (timelønnede) og § 24 (ansatte, der vælger feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn), har ved afholdelse af betalt ferie på forskud efter stk. 1 ret til feriegodtgørelse beregnet på grundlag af den ansattes fast påregnelige løn på ferietidspunktet, jf. § 23, stk. 2 (løn under ferie).

Kapitel 3. Fastlæggelse og afholdelse af ferie

§ 10. Placering af ferie

Stk. 1.

Ferien skal holdes i ferieafholdelsesperioden, jf. dog § 16 (overført ferie).

Bemærkning:

Ferie optjent i september 2020, kan fx afholdes i oktober 2020.

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/ferieugerens 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.

Stk. 3.

Ferietimer skal afregnes i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad.

Bemærkning:

Ferie holdes i dage, men afregnes i timer.

I ferieregnskabet for en fuldtidsbeskæftiget afregnes som udgangspunkt 7,4 ferietimer ved afholdelse af en feriedag. For en deltidsbeskæftiget afregnes ferietimer forholdsmæssigt.

For ansatte med skiftende arbejdstider afregnes ferietimer svarende til antallet af planlagte arbejdstimer den pågældende feriedag.

Har en ansat ændret beskæftigelsesgrad i ferieåret, justeres antallet af optjente ferietimer op eller ned, så de svarer til den ansattes aktuelle beskæftigelsesgrad, inden afregning af ferietimer sker.

I forhold til lønnen under ferie se § 23, stk. 2 (løn under ferie).

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. § 22, stk. 1 (feriehindring).

§ 11. Hovedferie og øvrig ferie

Stk. 1.

Hovedferien af mindst 3 ugers varighed skal gives samlet inden for hovedferieperioden, medmindre andet aftales mellem den ansatte og arbejdsgiveren i en aktuel, konkret situation. 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 hovedferieperioden, gives uden for hovedferieperioden eller i kun en del af hovedferieperioden.

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.

§ 12. Tilrettelæggelse af ferie

Stk. 1.

Arbejdsgiveren fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår ferien skal holdes inden for ferieafholdelsesperioden. Den ansatte har dog ret til at få 4 ugers betalt ferie placeret i ferieåret, jf. § 8, stk. 2, 1. pkt. (ret til 4 ugers ferie i ferieåret). 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.

Bemærkning:

Ferieugen skal så vidt muligt afspejle arbejdsugen.

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, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette, jf. § 16 (overført ferie).

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.

§ 13. 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 aftaler andet i en konkret, aktuel situation. 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 hovedferieperioden, jf. dog § 17, stk. 1 (overført ferie i forbindelse med fratræden), eller den ansatte ønsker at fastholde ferien.

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. § 12, stk. 2 (tilrettelæggelse af ferie), og at ferien kan holdes inden opsigelsesperiodens udløb. Denne mulighed gælder dog ikke for overført ferie, jf. § 17, stk. 1 (overført ferie i forbindelse med fratræden).

Stk. 2.

Hvis den ansatte er fritstillet, anses ferie for holdt, uanset om ferien er fastsat, hvis de i § 11 (hovedferie og øvrig ferie) og § 12, stk. 2 (tilrettelæggelse af ferie) nævnte perioder samt ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden, jf. dog § 17, stk. 1 (overført ferie i forbindelse med fratræden).

Ferien kan dog kun anses for holdt, hvis den ansatte har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter udløbet af de perioder, der er nævnt i § 12, stk. 2 (tilrettelæggelse af ferie).

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 § 12, stk. 2 (tilrettelæggelse af ferie) er overholdt, og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden. Dette gælder, selvom 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 (overført ferie i forbindelse med fratræden).

Hvis den ansatte i fritstillingsperioden får arbejde hos en ny arbejdsgiver, skal den ansatte i fritstillingsperioden efter varslingsperioderne have haft en arbejdsfri periode 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.

Bemærkning:

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

§ 14. 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.

Arbejdsgiveren skal i videst muligt omfang sikre, at den ansatte har optjent betalt ferie til gode til alle de dage, hvor der er ferielukket. Gør arbejdsgiveren ikke dette, skal arbejdsgiveren betale den ansattes løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af den ansattes fast påregnelige løn under ferielukningen.

Stk. 3.

Under ferielukning på et tidspunkt, hvor den ansatte, som har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til ferielukningen, ikke har optjent betalt ferie i alle de dage, hvor der er ferielukket, skal arbejdsgiveren give feriebetalingen på forskud mod, at arbejdsgiveren kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie. Beregningen skal ske på samme måde som efter § 9 (aftale om afholdelse af betalt ferie på forskud).

§ 15. Rækkefølge på afholdelse af ferie

Stk. 1.

Ferie, der er optjent først, afholdes først.

Bemærkning:

Ferie med løn afholdes før ferie uden løn, og ferie, der er optjent først, afholdes først. Det betyder også, at optjent betalt ferie fra en tidligere arbejdsgiver afholdes 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.

Stk. 2.

Overført ferie efter § 16 (overført ferie), § 22, stk. 2 (overført 1.-4. ferieuge ved feriehindring), eller § 22, stk. 3 (overført ferie ud over 4 uger ved feriehindring), holdes forud for anden ferie.

Kapitel 4. Overførsel af ferie

§ 16. Overført ferie

Stk. 1.

Arbejdsgiveren og en månedslønnet ansat kan senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden skriftligt aftale, at optjente, uafviklede ferietimer ud over 4 uger skal overføres til den/de følgende ferieafholdelsesperioder.

Bemærkning:

Overførte ferietimer afregnes i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, jf. § 10, stk. 3 (afregning af ferietimer).

Om aflønning se § 23, stk. 2 (løn under ferie).

6. ferieuge kan aftales overført efter reglerne i Aftale om 6. ferieuge m.m.

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. § 12, stk. 2 (tilrettelæggelse af ferie).

Stk. 3.

Hvis den overførte ferie er ferie fra tidligere arbejdsgiver, skal den nye arbejdsgiver senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden meddele den, der skal udbetale ferien, at ferien overføres.

§ 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. Arbejdsgiveren skal ved fratrædelsen udbetale godtgørelse for den overførte ferie med 2,5 % pr. ferieuge beregnet af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 29 (beregningsgrundlag for feriegodtgørelse).

Kapitel 5. Sygdom, strejke og lockout

§ 18. 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 stk. 3 og § 22, stk. 2-4 (overført eller udbetalt feriehindret 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.

Stk. 3.

En ansat omfattet af stk. 1, som bliver rask før den planlagte ferieperiode er ovre, har ret til i forlængelse af sin raskmelding at holde den resterende del af den planlagte ferieperiode, såfremt den ansatte ved sin raskmelding giver besked herom.

§ 19. Sygdom i ferien

Stk. 1.

En ansat, som bliver syg under ferien, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter i alt 5 sygedage under ferie i samme ferieår. En ansat, som ikke har været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Feriedage, som en ansat ikke har optjent i ferieåret efter § 7 (perioder, hvor den ansatte ikke optjener ret til ferie med løn), fradrages i de sygedage, der ikke gives erstatningsferie for efter 1. og 2. pkt.

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 (eller et forholdsmæssigt færre antal dage) under ferie i samme ferieår. De 5 feriedage (karensdage) ved sygdom under ferie kan ligge på såvel arbejdsdage som arbejdsfrie dage, hvor der afholdes ferie på dagen.

Stk. 2.

Reglerne om erstatningsferie efter stk. 1 finder anvendelse fra den dag, hvor den ansatte meddeler sygdommen til arbejdsgiveren, medmindre manglende meddelelse ikke kan bebrejdes den ansatte.

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 (eller et forholdsmæssigt færre antal dage) 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 sygemelding i ansættelsesforholdet, hvilket normalt vil sige ved arbejdstids begyndelse den 1. sygedag.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

En ansat omfattet af stk. 1, som bliver rask før den planlagte ferieperiode er ovre, har ret til i forlængelse af sin raskmelding at holde den resterende del af den planlagte ferieperiode, såfremt den ansatte ved sin raskmelding giver besked herom.

§ 20. 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. § 19 (sygdom i ferien), 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.

Bemærkning:

Hvis den ansatte allerede har dokumenteret sin sygdom efter § 19 (sygdom i ferien), 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 i ferieafholdelsesperioden, jf. dog § 22, stk. 2 (overført 1.-4. ferieuge ved feriehindring), og § 22, stk. 3 (overført ferie ud over 4 uger ved feriehindring).

§ 21. 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 § 22 (feriehindring). Det vil sige, at ferie kun kan holdes, hvis ferien – som begynder ved arbejdstidsbegyndelse 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 § 12, stk. 2 (tilrettelæggelse af ferie), medmindre andet aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte, eller særlige omstændigheder hindrer dette, jf. dog § 16 (overført ferie).

Kapitel 6. Feriehindring

§ 22. Overførsel og udbetaling af ferie pga. feriehindring

Stk. 1.

En ansat har ikke pligt til at holde ferie i en periode, hvor den ansatte helt eller delvist er afskåret fra at holde ferie grundet:

1. Egen sygdom (hel eller delvis) og tvangsindlæggelse
2. Barselsorlov og orlov til adoption
3. Ophold i udlandet, forudsat at pågældende er i et ansættelsesforhold, som ikke er omfattet af ferieloven/ferieaftalen
4. Overgang til selvstændigt erhverv eller til arbejde i hjemmet
5. Valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv
6. Indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner eller tilsvarende udenlandsk institution
7. Lovligt varslede og afsluttede konflikter
8. Aftjening af værnepligt
9. Tjeneste i forsvaret eller det statslige redningsberedskab som værnepligtig eller på værnepligt-lignende vilkår
10. Udsendelse af forsvaret eller det statslige redningsberedskab for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende eller humanitære opgaver.
11. Manglende midler til at holde ferie på grund af tvist i ferieåret mellem en ansat og kommunen om krav på feriepenge
12. Pasning af nærtstående syge eller døende, hvor den ansatte i en kortere tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven

13. Orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende, hvor den ansatte er fritaget fra sin arbejdsforpligtelse over for arbejdsgiver i orlovsperioden.
14. Tvingende familiemæssige årsager i henhold til lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, eller
15. Tjeneste inden for Forsvarsministeriets eller politiets område, der er pålagt som følge af krig, katastrofetilfælde eller andre ekstraordinære forhold.

Stk. 2.

Er en ansat helt eller delvist afskåret fra at holde optjent betalt ferie, jf. § 22, stk. 1 (feriehindring), inden ferieafholdelsesperiodens udløb (31. december), overføres op til 4 ugers årlig betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Foreligger der en feriehindring for ferie fra tidligere arbejdsgiver, skal den nye arbejdsgiver senest den 31. januar efter ferieafholdelsesperiodens udløb meddele den, der skal udbetale ferien, at ferien overføres.

Bemærkning:

Overførsel kan ske, når det er godtgjort, at en af de i stk. 1 nævnte forhold er tilstede.

Stk. 3.

Ansatte, der er helt eller delvist afskåret fra at holde optjent betalt ferie vedrørende ferie ud over 1.-4. ferieuge, har ret til at få udbetalt ferie med løn eller feriegodtgørelse i overensstemmelse med § 27 (automatisk udbetaling af ferie med løn ud over 4 uger) og § 35 (automatisk udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger), medmindre der er indgået skriftlig aftale om overførsel af ferien efter § 16, stk. 1 (overført ferie).

Stk. 4.

Skyldes feriehindringen efter stk. 2 (overført 1.-4. ferieuge ved feriehindring) sygdom eller barselsorlov/adoptionsorlov efter Aftale om fravær af familiemæssige årsager, og består feriehindringen fortsat frem til udgangen af den følgende ferieafholdelsesperiode, har den ansatte mulighed for at vælge at få den ikke afholdte ferie udbetalt.

Bemærkning:

Om lønnen ved udbetaling af ferien se § 23, stk. 2 (løn under ferie).

Udbetaling forudsætter, at det er godtgjort, at der er tale om sygdom eller orlov efter Aftale om fravær af familiemæssige årsager. Det afgørende er, om ferie kan afholdes inden ferieafholdelsesperiodens udløb. 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.

Hvis en ansat er forhindret i at holde en fastlagt ferie i to på hinanden følgende ferieafholdelsesperioder vil den ansatte have ret til at få udbetalt den løn, som den ansatte ville have ret til under den fastlagte ferie. Hvis ferien ikke er fastlagt, har den ansatte ret til at få udbetalt feriepenge svarende til den fast påregnelige løn ved ferieafholdelsesperiodens udløb, jf. § 23, stk. 2 (løn under ferie).

Kapitel 7. Løn under ferie og særlig feriegodtgørelse (ferietillæg)

§ 23. Løn under ferie

Stk. 1.

Den ansatte holder ferie med løn, jf. dog § 42 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 44 (timelønnede).

Stk. 2.

Lønnen under ferie er den fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Lønnen beregnes i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet.

Bemærkning:

Dette kan illustreres ved følgende eksempel:

En ansat er deltidsbeskæftiget på 30 timer i de måneder, hvor den ansatte optjener ret til betalt ferie (optjeningstidspunktet).

Den ansatte går op i tid til 37 timer og afholder derefter en uges optjent betalt ferie (ferietidspunktet).

Under ferien har den ansatte ret til den fast påregnelige løn på ferietidspunktet, dog beregnet i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet, dvs. 30 timer.

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

I forhold til afregning af ferietimer i den ansattes ferieregnskab se § 10, stk. 3 (afregning af ferietimer).

Stk. 3.

Den ansatte har ret til ferie mod fradrag i løn, hvis ferien er optjent under anden beskæftigelse i ferieåret eller afholdes efter reglerne i § 8, stk. 3 (suppleringsferie uden løn). 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 fradragsberegningsmodel, foretages fradraget i overensstemmelse hermed.

Bemærkning:

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

§ 24. Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn

Den ansatte kan, før ferieårets begyndelse, kræve feriegodtgørelse med 12 % af lønnen i ferieåret i stedet for ferie med løn og særlig feriegodtgørelse.

Bemærkning:

En ansat, som opfylder betingelserne for at få løn under ferie, har ret til at vælge at få beregnet feriegodtgørelse med 12 % af lønnen i ferieåret, jf. § 29 (beregningsgrundlag for feriegodtgørelse), i stedet for løn under ferie og særlig feriegodtgørelse, selvom den ansatte ikke fratræder. Valget er bindende for den ansatte.

Den ansatte skal fremsætte sit ønske, før ferieåret begynder, det vil sige senest den 31. august i det forudgående ferieår. Hvis den ansatte fremsætter sit ønske fx den 20. august 2021, vil den ansatte få feriegodtgørelse for ferieåret, der begynder den 1. september 2021.

Ud over feriegodtgørelse på 12 % har den ansatte ret til forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

For så vidt angår 6. ferieuge, udbetales eller afholdes denne i henhold til reglerne i Aftale om 6. ferieuge m.m.

§ 25. Særlig feriegodtgørelse (ferietillæg)

Stk. 1.

Den ansatte har ud over ferie med løn ret til særlig feriegodtgørelse (ferietillæg), der udgør 1 % af den ferieberettigede løn, jf. stk. 2 og 3.

Bemærkning:

Ud over 1 % særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) har den ansatte ret til yderligere særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

Stk. 2.

Særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) for perioden fra den 1. september til den 31. maj udbetales ultimo maj, mens særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) for den resterende del af ferieåret udbetales ultimo august.

Bemærkning:

Udbetalingen sker for bagudlønnede samtidig med lønudbetalingen for maj og august måned, og for forudlønnede samtidig med lønudbetalingen for juni og september måned.

Særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) udbetales efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

Stk. 3.

Den ferieberettigede løn består af samtlige A-indkomstskattepligtige løndelev, som arbejdsgiver har udbetalt i den del af ferieåret, som relaterer sig til udbetalingstidspunkterne i stk. 2, med tillæg af

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

Stk. 4.

I den ferieberettigede løn fradrages

1. udbetaling af feriepenge uden ferie eller 6. ferieuge er afholdt, jf. Aftale om 6. ferieuge § 17, stk. 1 (overført 6. ferieuge), § 14 (udbetaling af 6. ferieuge), § 17, stk. 3 (udbetaling af overført 6. ferieuge) og § 21 (udbetaling af 6. ferieuge ved feriehindring), samt ferieaftalens § 16 (overført ferie), § 22, stk. 3 (udbetaling af ferie ud over 4 uger ved feriehindring), § 22, stk. 4 (udbetaling af 1.- 4. ferieuge ved feriehindring i form af barsel eller sygdom), § 26 (aftale om udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger), § 27 (automatisk udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger), § 34

(aftale om udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger) og § 35 (automatisk udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger).

2. udbetalt særlig feriegodtgørelse (ferietillæg), jf. ferieaftalens § 25, og særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg), jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 32
3. fridagsgodtgørelse, jf. Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
4. løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde og dispositionsvederlag, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 37 (feriegodtgørelse af tillæg, vederlag m.v.) og § 13 (kontant godtgørelse for 6. ferieuge ift. tillæg, vederlag m.v.)
5. feriegodtgørelse og kontant godtgørelse af løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde, dispositionsvederlag, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 37 (feriegodtgørelse af tillæg, vederlag m.v.) og § 13 (kontant godtgørelse for 6. ferieuge ift. tillæg, vederlag m.v.)
6. eventuelt gruppelivstillæg
7. 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
8. 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.

§ 26. Aftale om udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger efter ferieårets udløb

Stk. 1.

Efter ferieårets udløb kan en ansat og en arbejdsgiver aftale, at optjent ferie med løn ud over 4 uger, som ikke er holdt, udbetalt eller aftalt overført, udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb, jf. dog § 8, stk. 2, 2. pkt. (overført 1.-4. ferieuge ved feriehindring tæller ikke med i opgørelsen af 4 uger).

Stk. 2.

Har den ansatte ikke været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret på fuld tid, skal den ansatte skriftligt erklære, at lønnen under ferie vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at den ansatte i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser, som er nævnt i § 28, stk. 1 (udbetaling efter forudgående godkendelse fra FerieKonto).

§ 27. Automatisk udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb

Stk. 1.

Løn under ferie ud over 4 uger som nævnt i § 26 (aftale om udbetaling af ferie med løn ud over 4 uger), udbetales automatisk af arbejdsgiveren senest den 31. marts efter ferieafholdelsesperiodens udløb, såfremt den ansatte har været ansat hos arbejdsgiveren på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden.

Stk. 2.

Har den ansatte ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden, skal den ansatte over for arbejdsgiveren skriftligt erklære, at lønnen under ferie vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at den ansatte i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i § 28, stk. 1 (udbetaling efter forudgående godkendelse fra FerieKonto). Arbejdsgiveren har pligt til at gemme erklæringen efter bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale.

§ 28. Udbetaling efter forudgående godkendelse af FerieKonto

Stk. 1.

Har den ansatte modtaget arbejdsløshedsdagpenge, midlertidig arbejdsmarkedsydelse, kontantydelse, efterløn, fleksydelse, ledighedsydelse, ressourceforløbsydelse, integrationsydelse, uddannelseshjælp eller kontanthjælp i ferieåret/ferieafholdelsesperioden, og har den ansatte ikke været ansat på fuld tid hos arbejdsgiveren i hele ferieåret/ferieafholdelsesperioden, kan udbetaling af ferie med løn eller feriegodtgørelse kun ske efter FerieKontos forudgående godkendelse, jf. § 26, stk. 2, § 27, stk. 2, § 34, stk. 2, og § 35, stk. 2. Dette gælder tillige ansatte, som har modtaget ovennævnte offentlige ydelser i ferieåret/ferieafholdelsesperioden, og som er fratrudd, jf. § 30, § 33 og § 36.

Bemærkning:

Bestemmelsen omhandler udbetaling af ferie med løn eller feriegodtgørelse i medfør af følgende bestemmelser:

- § 26 (aftale om udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger)
- § 27 (automatisk udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger)
- § 34 (aftale om udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger)
- § 35 (automatisk udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger)
- § 30 (feriegodtgørelse ved fratrudd)
- § 33 (feriegodtgørelse fra ophørt ansættelsesforhold)
- § 36 (udbetaling ved dødsfald)

Stk. 2.

Antallet af dage med de ydelser, der nævnes i stk. 1, skal trækkes fra det antal dage, de uhævede feriepenge svarer til, medmindre den ansatte på grund af særlige forhold har været afskåret fra at holde ferien inden ferieafholdelsesperiodens udløb, jf. § 18 (sygdom før feriens begyndelse), § 19 (sygdom i ferien), § 20 (suspension af påbegyndt ferie ved sygdom i ferien), § 21 (strejke eller lockout) og § 22 (feriehindring). Resterer der et antal feriedage, udbetaler FerieKonto feriegodtgørelsen eller meddeler den, der administrerer feriegodtgørelsen for hvor mange dage, der kan udbetales til den ansatte.

Kapitel 8. Feriegodtgørelse

§ 29. Beregningsgrundlag for feriegodtgørelse

Stk. 1.

Ved beregning af feriegodtgørelse består den ferieberettigede løn af samtlige A-indkomstskattepligtige lønde, som arbejdsgiver har udbetalt i ferieåret 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. 2.

I den ferieberettigede løn fradrages

1. løn, der er udbetalt under afholdelse af ferie, jf. ferieaftalen, samt løn, der er udbetalt under afholdelse af 6. ferieuge, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m.
2. udbetalt forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb), jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 33 (forhøjet feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn), § 34 (forhøjet feriegodtgørelse for praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 35 (forhøjet feriegodtgørelse for timelønnede).
3. udbetaling af feriepenge uden ferie eller 6. ferieuge er afholdt, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 17, stk. 1 (overført 6. ferieuge), § 14 (udbetaling af 6. ferieuge), § 17, stk. 3 (udbetaling af overført 6. ferieuge) og § 21 (udbetaling af 6. ferieuge ved feriehindring), samt ferieaftalens § 16 (overført ferie), § 22, stk. 3 (udbetaling af ferie ud over 4 uger ved feriehindring), § 22, stk. 4 (udbetaling af 1. – 4. ferieuge ved feriehindring i form af barsel eller sygdom), § 26 (aftale om udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger), § 27 (automatisk udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger), § 34 (aftale om udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger) og § 35 (automatisk udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger).
4. udbetalt særlig feriegodtgørelse (ferietillæg), jf. ferieaftalens § 25 og særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg), jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 32
5. fridagsgodtgørelse, jf. Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
6. løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde og dispositionsvederlag, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 37 (feriegodtgørelse af tillæg, vederlag m.v.) og § 13 (kontant godtgørelse for 6. ferieuge ift. tillæg, vederlag m.v.)
7. feriegodtgørelse og kontant godtgørelse af løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde, dispositionsvederlag, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 37 (feriegodtgørelse af tillæg, vederlag m.v.) og § 13 (kontant godtgørelse for 6. ferieuge ift. tillæg, vederlag m.v.) samt
8. eventuelt gruppelivstillæg.

Stk. 3.

Feriegodtgørelse, som vedrører en lønperiode hen over to ferieår, anses for optjent i det nye ferieår.

§ 30. Feriegodtgørelse ved fratræden

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. § 29 (beregningsgrundlag for feriegodtgørelse), for den optjente betalte ferie, som den ansatte ikke har holdt.

Bemærkning:

For ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, jf. § 24, opskrives feriegodtgørelsen, således at den ansatte samlet set får svarende til 12,5 % for ikke-afholdt ferie ved fratræden. I det samlede beløb på 12,5 % medregnes evt. allerede udbetalt forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) på 0,45 %.

Stk. 3.

Ansatte, som i henhold til protokollat 2 til overenskomsten for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere m.fl., og til overenskomstens § 25, stk. 13, efter vinterhjemsendelse er berettiget til at genindtræde i hidtidig optjent opsigelsesvarsel m.v. er tillige omfattet af stk. 2 og får ved fratrædelsen/hjemsendelsen feriegodtgørelse på 12,50 % af den ferieberettigede løn, jf. § 29 (beregningsgrundlag for feriegodtgørelse), for den optjente betalte ferie, som den ansatte ikke har holdt.

Bemærkning:

Udover 12,5 % har denne gruppe ansatte også ret til forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter Aftale om 6. ferieuge mm. ved genindtræden i tjenesten.

Stk. 4.

Har den ansatte i fratrædelsesåret fået udbetalt særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) efter § 25, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) efter § 32 i Aftale om 6. ferieuge m.m. eller forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter § 34 (forhøjet feriegodtgørelse for praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 35 (forhøjet feriegodtgørelse for time-lønnede) i Aftale om 6. ferieuge m.m., reduceres feriegodtgørelsen. Reduktionen sker med det antal ferietimer af den udbetalte særlige feriegodtgørelse (ferietillæg), særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) eller forhøjede feriegodtgørelse (kontant beløb), der ikke er afviklet ved fratrædelsen.

Bemærkning:

Ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, jf. § 24 i denne aftale, er ikke omfattet af stk. 4.

§ 31. Anvisning af feriegodtgørelse

Feriegodtgørelse efter § 24 (ansatte, der vælger feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn), § 30 (feriegodtgørelse ved fratræden), § 42 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 44 (timelønnede) anvises ved hjælp af et digitalt feriekort.

Bemærkning:

Arbejdsgiveren indberetter ferieoplysninger til indkomstregistret for ansatte, der fratræder samt ansatte, der får feriegodtgørelse eller sygeferiegodtgørelse under ansættelsen. Herefter bliver den ansattes ferieoplysninger registreret.

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

Den ansatte skal anmode om udbetaling af feriegodtgørelse på www.borger.dk.

§ 32. Udbetaling af feriegodtgørelse i ferieafholdelsesperioden

Stk. 1.

Ved digital anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse udbetaler arbejdsgiveren feriegodtgørelsen til den ansatte. 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 ikke-afholdt ferie 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 fratrukket arbejdsmarkedet anmoder om udbetaling af feriepengene.

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 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 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-registeret). 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.

§ 33. Udbetaling af feriegodtgørelse fra ophørt ansættelsesforhold ved ferieafholdelsesperiodens udløb

Stk. 1.

Feriegodtgørelse for optjent betalt ferie, der ikke er holdt inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales efter anmodning fra den ansatte, jf. dog § 28, stk. 1 (udbetaling efter forudgående godkendelse af FerieKonto). Det er en betingelse for udbetaling, at den ansatte skriftligt erklærer, at beløbet stammer fra et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb, og at den ansatte i

ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser, som er nævnt i § 28, stk. 1 (udbetaling efter forudgående godkendelse fra FerieKonto).

Stk. 2.

Udbetaling efter stk. 1 fortabes, hvis den ansatte ikke senest den 30. september efter ferieafholdelsesperiodens udløb skriftligt anmoder arbejdsgiveren om udbetaling.

§ 34. Aftale om udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger efter ferieårets udløb

Stk. 1.

Efter ferieårets udløb kan en ansat og en arbejdsgiver aftale, at optjent feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse ud over 4 uger, som ikke er afholdt, udbetalt eller aftalt overført, udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb. Den ansatte skal skriftlig erklære, at betingelserne i 1. pkt. er opfyldt, jf. dog § 8, stk. 2, 2. pkt. (overført 1.-4. ferieuge ved feriehindring tæller ikke med i opgørelsen af 4 uger).

Stk. 2.

Har den ansatte ikke været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret på fuld tid, skal den ansatte skriftlig erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at den ansatte i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser, som er nævnt i § 28, stk. 1 (udbetaling efter forudgående godkendelse fra FerieKonto).

§ 35. Automatisk udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb

Stk. 1.

Feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for optjent ferie ud over 4 uger som nævnt i § 34, stk. 1 (aftale om udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger) udbetales af arbejdsgiveren senest den 31. marts efter ferieafholdelsesperiodens udløb, såfremt den ansatte har været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden hos samme arbejdsgiver.

Stk. 2.

Har den ansatte ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden hos samme arbejdsgiver, skal den ansatte skriftlig erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at den ansatte i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i § 28, stk. 1 (udbetaling efter forudgående godkendelse fra FerieKonto). Arbejdsgiveren har pligt til at gemme erklæringen efter bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale.

§ 36. Udbetaling ved dødsfald

Umiddelbart efter den ansattes død udbetaler arbejdsgiveren feriegodtgørelse efter anmodning fra det udleverede bo. Feriegodtgørelse udbetales til boet mod den fornødne legitimation.

Kapitel 9. Forældelse og modregning

§ 37. 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 eller kan

udbetales, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, hvis den ansatte ikke inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb retter henvendelse til fonden.

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 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse eller indgivelse af konkursbegæring. Efterkommes kravet ikke, skal kravet søges gennemført ved en af de i 1. pkt. øvrige angivne fremgangsmåder uden ugrundet ophold.

§ 38. Uhævede feriepenge

Stk. 1.

Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af den ansatte inden udløb af ferieafholdelsesperioden, eller løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, der ikke er udbetalt til den ansatte inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som ikke udbetales til den ansatte efter denne aftale eller overføres efter reglerne herom, tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond.

Bemærkning:

Reglerne om udbetaling findes i:

- § 22, stk. 4 (udbetaling af 1.- 4. ferieuge pga. feriehindring i form af sygdom eller barsel)
- § 26 (aftale om udbetaling af ferie med løn ud over 4 uger)
- § 27 (automatisk udbetaling af ferie med løn ud over 4 uger)
- § 33 (feriegodtgørelse fra ophørt ansættelsesforhold)
- § 34 (aftale om udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger)
- § 35 (automatisk udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger)

Reglerne om overførsel findes i:

- § 16 (overført ferie)
- § 22, stk. 2 (overført 1.-4. ferieuge pga. feriehindring)

Krav på løn under ferie udgør den fast påregnelige løn.

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

Stk. 2.

Kommunen skal senest den 15. november efter ferieafholdelsesperiodens udløb afregne beløb omfattet af stk. 1 til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond.

§ 39. Modregning

Stk. 1.

Arbejdsgiveren kan modregne i en ansats krav på løn under ferie, særlig feriegodtgørelse (ferietillæg), feriegodtgørelse, 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 10. 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.

Kapitel 11. Særlige bestemmelser for elever m.fl.

§ 41. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser

Bemærkning:

Eleverne har i øvrigt ret til 6. ferieuge efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

Stk. 1.

Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til 5 ugers betalt ferie i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret, såfremt ansættelsesforholdet er påbegyndt i perioden fra den 2. september til den 31. oktober.

Stk. 2.

Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden fra den 1. november til den 30. juni, har eleven en tilsvarende ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under ferielukning før hovedferieperioden, dvs. perioden mellem den 1. november og den 30. april.

Bemærkning:

Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden fra den 1. juli til den 31. august optjener eleven ferie efter ferieaftalens almindelige bestemmelser i det indeværende ferieår.

Stk. 3.

I den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, efter at ansættelsesforholdet er begyndt, har eleven ret til 5 ugers betalt ferie. I det omfang eleven ikke selv har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse, betaler arbejdsgiveren.

Stk. 4.

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

§ 42. Praktikanter og studerende i lønnet praktik

Stk. 1.

Til praktikanter og studerende fastsættes optjente ferietimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 15,42 ferietime for hver måneds beskæftigelse i ferieåret. 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 12,50 % feriegodtgørelse, jf. stk. 2. Ud over feriegodtgørelse på 12,50 % får praktikanter og studerende i lønnet praktik en forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

Praktikanter og studerende i lønnet praktik får derudover en kontant godtgørelse for 6. ferieuge efter reglerne i Aftale om 6. ferieuge m.m.

Stk. 2.

Under ansættelsen får praktikanter og studerende feriegodtgørelse med 12,50 % af lønnen i ferieåret beregnet af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 29 (beregningsgrundlag for feriegodtgørelse).

Bemærkning:

Ud over feriegodtgørelse på 12,50 % får praktikanter og studerende i lønnet praktik en forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

Stk. 3.

Bestemmelserne i § 16 (overført ferie), § 17 (overført ferie i forbindelse med fratræden), § 22, stk. 3 (overført ferie ud over 4 uger pga. feriehindring), § 23 (løn under ferie) og § 25 (særlig feriegodtgørelse - ferietillæg) finder ikke anvendelse for praktikanter og studerende.

§ 43. Ansættelse efter endt elev-/praktiktid

Stk. 1.

En elev, der umiddelbart efter endt uddannelse, overgår til ansættelse ved samme ansættelsesmyndighed (ved samme kommune fsva. kontor-, tandklinik- og lægesekretærelver) 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-, ernæringshjælper- og ernæringsassistentelev, 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 § 29 (beregningsgrundlag for feriegodtgørelse) og § 30 (feriegodtgørelse ved fratræden).

Kapitel 12. Særlige bestemmelser for timelønnede m.fl.

§ 44. Timelønnede

Stk. 1.

Ved timelønnet beskæftigelse fastsættes optjente ferietimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 15,42 ferietimer for hver måneds beskæftigelse i ferieåret. 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 timelønnede ikke holder ferie med løn, men med 12,50 % feriegodtgørelse, jf. stk. 2.

Stk. 2.

Timelønnede får feriegodtgørelse med 12,50 % af lønnen i ferieåret beregnet af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 29 (beregningsgrundlag for feriegodtgørelse).

Bemærkning:

Ud over feriegodtgørelse på 12,50 %, har den ansatte ret til forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

Stk. 3.

Bestemmelserne i § 16 (overført ferie), § 22, stk. 3 (overført ferie ud over 4 uger pga. feriehindring), § 23 (løn under ferie) og § 25 (særlig feriegodtgørelse - ferietillæg) finder ikke anvendelse for timelønnede.

Stk. 4.

Overgår den ansatte umiddelbart fra ansættelse på timeløn til månedsløn, skal arbejdsgiver afregne feriegodtgørelse til den ansatte, jf. § 30 (feriegodtgørelse ved fratræden), 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 12,50 % 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 ferieåret hos samme arbejdsgiver, har uanset stk. 5 ret til sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag, hvis den ansatte har haft mere end 52 perioder i ferieåret med sygefravær. Har den ansatte ikke været ansat i hele optjeningsåret hos samme arbejdsgiver, eller har den ansatte i perioder i ferieåret ikke optjent betalt ferie, jf. § 7 (perioder, hvor den ansatte ikke optjener ret til ferie med løn), optjener den ansatte ret til ferie med sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag efter et forholdsmæssigt færre antal perioder med sygefravær.

§ 45. Budgetmæssigt fastansatte

Bestemmelserne i § 44 (timelønnede) finder tilsvarende anvendelse for budgetmæssigt fastansatte, medmindre andet er anført i aftalen.

Kapitel 13. Kompetence og klageadgang

§ 46. Tvister og fortolkning

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

Kapitel 14. Ikrafttræden og opsigelse

§ 47. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1.

Aftalen har virkning fra den 1. september 2020.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2021. Ved ny ferielovgivning kan aftalen af hver af parterne tages op til genforhandling uanset foranstående opsigelsesbestemmelse.

Stk. 3.

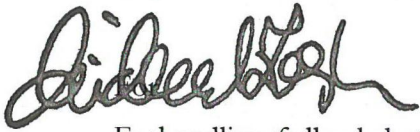
Aftalen om ferie for personale ansat i kommuner af 20. februar 2017 med tilhørende protokollater og bilag indgået med Forhandlingsfællesskabet bortfalder hermed pr. 31. august 2020 og erstattes pr. 1. september 2020 af denne aftale samt Aftale om 6. ferieuge m.m. (05.11) af 1. juli 2020 med tilhørende bilag.

København, den

1. juli 2020

For

KL



Forhandlingsfællesskabet

