VEJLEDNING OM FERIE 2020

DECEMBER 2019

KL

Forhandlings fællesskabet

VEJLEDNING OM FERIE 2020

DECEMBER 2019

Vejledning om ferie 2020
December 2019

© Forhandlingsfællesskabet og KL
1. udgave, 1. oplag 2019

Produktion: Kommuneforlaget A/S
Foto: Colourbox
Design: Kontrapunkt

Bestillingsnr. 3327
ISBN: 978-87-93668-97-3

Mekanisk, fotografisk eller anden gengivelse eller mangfoldiggørelse af denne bog eller dele heraf er uden Kommuneforlagets skriftlige samtykke ikke tilladt ifølge gældende dansk lov om ophavsret. Undtaget herfra er korte uddrag til brug i anmeldelser.

Indledning

De nye ferieaftaler træder i kraft den 1. september 2020. Hermed implementeres den nye ferielov, som træder i kraft samtidig.

Den nye ferielov er den største ændring af feriereglerne i mange år. Den ændrer grundlæggende på optjening af afholdelse af ferie – fra forskudt ferie til samtidighedsferie.

KL og Forhandlingsfællesskabet blev ved overenskomstforhandlingerne i 2018 enige om at implementere ferieloven på den måde, at de ferierettigheder, der følger af ferieloven, samles i Aftale om ferie for personale ansat i kommuner (ferieaftalen), mens ferierettigheder ud over ferieloven – 6. ferieuge, forhøjet ferietillæg, forhøjet feriegodtgørelse m.v. – samles i Aftale om 6. ferieuge m.m.

Denne vejledning består derfor af to dele:
Del 1 gennemgår ferieaftalen, dvs. 1.-5. ferieuge m.v.
Del 2 gennemgår Aftale om 6. ferieuge m.m.

Begge dele er inddelt i kapitler svarende til de to aftalers opbygning. Hvert kapitel indledes med selve aftaleteksten, hvorefter den forklares og uddybes.

Der indgår en række eksempler i vejledningen. Eksemplernes formål er at illustrere de grundlæggende principper i de pågældende bestemmelser. Derfor er eksemplerne i flere tilfælde forenklede. Alle eksemplerne tager som udgangspunkt også afsæt i ansatte på fuld tid (37 timer).

I vejledningen anvendes følgende centrale begreber:

Ferieåret (1.-5. ferieuge)
Perioden fra den 1. september til den 31. august. I denne periode optjenes løbende betalt ferie med 15,42 timer (2,08 dage) pr. måned.

Ferieafholdelsesperiode (1.-5. ferieuge)
Perioden fra den 1. september til den 31. december i det efterfølgende år (i alt 16 måneder). I denne periode afholdes den ferie, der optjenes i ferieåret.

6. ferieuge
Der optjenes 3,083 ferietimer til brug for 6. ferieuge for hver måneds beskæftigelse.

Optjeningsår og afholdelsesperiode for 6. ferieuge
6. ferieuge optjenes i et kalenderår og afholdes i perioden, der går fra den 1. maj til den 30. april, som følger nærmest efter kalenderåret.

Hovedferie og hovedferieperiode
Hovedferien udgør 3 uger og skal placeres i perioden den 1. maj til den 30. september.

Særlig feriegodtgørelse
Særlig feriegodtgørelse består af et ferietillæg på 1 %, som udbetales efter ferieaftalen, samt et forhøjet ferietillæg på 0,95 %, som udbetales efter Aftale om 6. ferieuge m.v. For nogle grupper er det forhøjede ferietillæg større.

Feriegodtgørelse ved fratræden
Ansatte får ved fratræden feriegodtgørelse på 12,5 % af optjent ikke-afholdt ferie.

Feriegodtgørelse under ferien
Ansatte kan vælge at holde ferie med en feriegodtgørelse på 12 % samt en forhøjet feriegodtgørelse på 0,45 % (for nogle grupper er godtgørelsen større). Derudover holder en række grupper (timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik, budgetmæssigt ansatte) ferie med en feriegodtgørelse på 12,5 % samt en forhøjet feriegodtgørelse på 0,45 % (for nogle grupper er godtgørelsen større).

Forskudsferie
Den ansatte og arbejdsgiver kan aftale, at den ansatte afholder betalt ferie på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent. Den afholdte ferie fradrages i den ferie, som den ansatte efterfølgende optjener. Bestemmelsen gælder kun ferieaftalen (1.-5. ferieuge).

Ferielukning
Der gælder særlige regler for afholdelse af ferie, hvis arbejdspladsen holder helt lukket i en periode. Arbejdsgiver skal i videst muligt omfang sikre, at den ansatte har betalt ferie til gode til ferielukningen. Hvis arbejdsgiver ikke sikrer dette, skal arbejdsgiver betale den ansattes løn under ferielukningen. Den ansatte har krav på forskudsferie ved ferielukning, hvis den ansatte har været ansat hele det foregående ferieår og ikke har haft mulighed for at optjene betalt ferie til de dage, hvor arbejdspladsen holder lukket.

Dage og timer
Ferie afholdes i dage, men optjenes og afregnes i timer.

***

Redigeringen af denne vejledning er afsluttet medio december 2019. KL og Forhandlingsfællesskabet forventer at opdatere vejledningen i løbet af første halvår 2020, idet der løbende udstedes nye bekendtgørelser samt anden præcisering i medfør af den nye ferielovgivning.

For en gennemgang af reglerne om overgangen til de nye ferieregler henvises til KL og Forhandlingsfællesskabets Vejledning om overgangen til de nye ferieregler fra maj 2019.

Indhold

Vejledningens del I: Ferieaftalen 11

Kapitel 1. Indledende bestemmelser 13

1.1. Regelgrundlag 13

1.2. Hvem er omfattet af aftalen? 14

1.3. Hvem indeholder aftalen særlige bestemmelser for? 16

1.4. Forbud mod at give afkald på ferie 16

1.5. Hvad er definitionen på ferieåret, ferieafholdelsesperioden og ferieugen? 17

Kapitel 2. Optjening af ferie 21

2.1. Hvordan optjenes ret til betalt ferie? 21

2.2 Hvordan optjenes ferietimer ved tiltræden/fratræden i løbet af en måned? 24

2.3. I hvilke perioder optjenes der ikke ret til betalt ferie? 24

2.4. Hvor meget ferie har den ansatte ret til? 25

2.5. Afholdelse af betalt ferie på forskud 29

Kapitel 3. Fastlæggelse og afholdelse af ferie 35

3.1. Hvornår skal ferien placeres? 35

3.2 Hvordan skal ferien placeres? 38

3.3. Hvordan tilrettelægger arbejdsgiveren ferien? 39

3.4. Kan ferie placeres i en opsigelses- eller fritstillingsperiode? 42

3.5. Ferie under ferielukning 46

3.6. I hvilken rækkefølge holdes ferien? 49

Kapitel 4. Overførsel af ferie 51

4.1. Hvor meget ferie kan overføres? 51

4.2. Hvad sker der med overført ferie i forbindelse med en fratræden? ... 55

Kapitel 5. Sygdom, strejke og lockout 57

Kapitel 6. Feriehindring 67

Hvad sker der, hvis den ansatte er forhindret i at holde ferie? 67

Kapitel 7. Løn under ferie og særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) . 77

7.1. Hvad er den ansatte berettiget til at få udbetalt under ferien? 77

7.2. Hvornår kan en ansat vælge feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn? 81

7.3. Hvad indgår i beregningen af den særlige feriegodtgørelse? 82

7.4. Udbetaling ferie ud over 4 uger 84

7.4.1. Aftale om udbetaling efter ferieårets udløb 84

7.4.2 Automatisk udbetaling efter ferieafholdelsesperiodens udløb..... 86

7.4.3. Udbetaling til ansatte, der har modtaget offentlige ydelser 87

Kapitel 8. Feriegodtgørelse 89

8.2. Udbetaling af feriegodtgørelse? 94

8.3. Kan feriegodtgørelsen udbetales ved dødsfald? 101

Kapitel 9. Forældelse og modregning 103

Kapitel 10. Særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglements-ansatte og budgetmæssigt fastansatte 107

10.1. Hvordan optjener en tjenestemand, en reglementsansat og en budgetmæssigt fastansat ret til betalt ferie? 107

Kapitel 11. Særlige bestemmelser for elever m.fl. 111

11.1. Hvor meget ferie har eleven ret til? 111

11.2. Hvordan er praktikanter og studerende stillet ferieretligt? 114

11.3. Hvordan er eleven ferieretligt stillet ved ansættelse efter endt uddannelse? 115

Kapitel 12. Særlige bestemmelser for timelønnede m.fl. 117

12.1 Hvordan optjener timelønnede ret til betalt ferie? 117

Kapitel 13. Kompetence og klageadgang 121

Kapitel 14. Ikrafttræden og opsigelse 123

Vejledningens del II: Aftale om 6. ferieuge mv. 125

Kapitel 1. Indledende bestemmelser 127

Kapitel 2. Optjening af 6. ferieuge 131

2.1 Hvordan optjenes ret til betalt 6. ferieuge? 131

2.2 Hvordan optjenes 6. ferieuge ved tiltræden/fratræden i løbet af en måned? 132

2.3 I hvilke perioder optjenes der ikke ret til betalt 6. ferieuge? 133

2.4 Ret til 6. ferieuge 134

Kapitel 3. Afholdelse af 6. ferieuge 135

Kapitel 4. Betaling for 6. ferieuge 141

Kapitel 5. Udbetaling og overførsel af 6. ferieuge 145

Kapitel 6. Hindringer for afholdelse af 6. ferieuge 151

Kapitel 7. 6. ferieuge ved fratræden 155

Kapitel 8. Særlige bestemmelser om 6. ferieuge ift. tjenestemænd, reglementsansatte, budgetmæssigt fastansatte 157

Kapitel 9. Særlige bestemmelser om 6. ferieuge for elever m.fl. .. 161

Kapitel 10. Særlige bestemmelser om 6. ferieuge for timelønnede m.fl. 165

Kapitel 11. Forhøjet feriebetaling 167

Kapitel 12. Forældelse og modregning 173

Kapitel 13. Kompetence og klageadgang 175

Kapitel 14. Ikrafttræden og opsigelse 177

Bilag 1. Aftale om ferie for personale ansat i kommuner 179

Bilag 2. Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner med tilhørende bilag 199

Bilag 3. Skabelon til Aftale om afvikling af ferie på forskud 217

Bilag 4. Skabelon til Aftale om overførsel af 5. og/eller 6. ferieuge 218

Vejledningens del I: Ferieaftalen

Kapitel 1. Indledende bestemmelser

1.1. Regelgrundlag

Aftalens præambel

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 ene 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."

Ferieaftalen – samtidighedsferie fra den 1. september 2020

Tilpasningerne i denne aftale som følge af den nye ferielov er bl.a.:

- Et grundlæggende princip om samtidig optjening og afholdelse af ferie for 1.-5. ferieuge i stedet for forskudt ferie. Se mere herom i kapitel 2
- Ferieåret går fra den 1. september til den 31. august. I denne periode optjenes løbende betalt ferie.
- Ferieafholdelsesperioden går fra den 1. september til den 31. december i det efterfølgende år (i alt 16 måneder). I denne periode holdes ferien. Se mere herom i kapitel 3
- Beskyttelse af 4 ugers betalt ferie i ferieåret, herunder en absolut hovedregel om, at 1.-4 ferieuge skal holdes og dermed ikke kan udbetales. Se mere herom afsnit 3.3.
- Nye regler om adgangen til at overføre og udbetale 1.-4. ferieuge ved feriehindring. Se mere herom i kapitel 6
- Løn under ferien udbetales på baggrund af beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet og den aktuelle løn på ferieafholdelsestidspunktet. Se mere herom i kapitel 7.
- Indførelse af 5 års forældelse. Se mere herom i kapitel 9
- Mulighed for, at den ansatte og arbejdsgiveren kan aftale, at den ansatte holder betalt ferie, før ferien er optjent (forskudsferie). Se mere herom i afsnit 2.5
- Udvidede bestemmelser om ferieafholdelse under ferielukning. Se mere herom i afsnit 3.5.

- Fortsat særbestemmelser for elevers ret til ferie tilpasset samtidighed. Se mere herom i kapitel 11.
- Forenkling af udbetalingsreglerne for 5. ferieuge. Se mere herom i afsnit 7.4.
- Udbetaling af særlig feriegodtgørelse efter ferieaftalen (dvs. 1 %) skal ske i to rater. Se mere herom afsnit 7.3.

Nærværende vejledning beskriver ferieaftalens bestemmelser.

Aftale om 6. ferieuge m.m. – bevarelse af forskudt ferie

KL og Forhandlingsfællesskabet har aftalt, at ferielovens nye samtidighedsprincip ikke skal gælde de rettigheder, som ligger ud over ferielovens rettigheder, dvs. 6. ferieuge og den aftalte forhøjede særlige feriegodtgørelse (særlig feriegodtgørelse ud over 1 %) samt den aftalte forhøjede feriegodtgørelse. Disse aftalte rettigheder er derfor fremover reguleret i Aftale om 6. ferieuge m.m., som er nærmere beskrevet i vejledningens del 2.

1.2. Hvem er omfattet af aftalen?

Aftalens område
Aftalens § 1

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

1. *i KL's forhandlingsområde,*
2. *i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster 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 selvstyre-havne 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.

Hvem er omfattet?

Aftalen er en generel aftale, der omfatter alt personale inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, der er ansat i kommuner. Ansatte i virksomheder/selskaber, der er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, er også omfattet af aftalen.

Herudover omfatter ferieaftalen de serviceaftalevirksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster m.v., og som er omfattet af en kommunal overenskomst.

Uanset ferieaftalens anvendelsesområde kan serviceaftalevirksomheder ikke indbetale ikke-hævede feriepenge til lokale kommunale feriefonde, medmindre det fremgår af den lokale kommunale feriefonds vedtægter.

Hvem er ikke omfattet?

Aftalen omfatter kun ansatte.

Det betyder, at følgende personer som hovedregel ikke er omfattet af aftalen:

- Personer, der oppebærer vederlag/honorar.
- Personer beskæftiget i et entrepriseforhold.
- Familieplejere, jf. faglig voldgiftskendelse af 13. maj 2005. Familieplejere er som udgangspunkt omfattet af ferieloven og ikke de kommunale ferieaftaler. En undtagelse til dette er familieplejere, som er fast tilknyttet en kommune, og som modtager vederlag i perioder, hvor de ikke har børn i pleje. Denne gruppe anses for "ansatte" i ferieaftalens forstand og er derfor omfattet af ferieaftalerne.
- Personer i virksomhedspraktik i henhold til § 43 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Der vil dog altid skulle foretages en konkret vurdering af, om ovennævnte personer er ansat i kommunen eller ej.

Ansatte i revalidering og ansatte med løntilskud

Ved ansættelse i revalidering og ved ansættelse med løntilskud skal arbejdsvilkårene svare til de overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende. Den ansatte er derfor omfattet af ferieaftalen.

Førtidspensionister ansat med løntilskud (tidligere skånejob)

Løn- og arbejdsvilkår aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte i samarbejde med de faglige organisationer. Det skal derfor aftales, hvorvidt ferieaftalen gælder for den ansatte.

Ansatte i fleksjob

Personer, der er ansat i fleksjob, er omfattet af ferieaftalens bestemmelser og optjener som følge heraf ret til betalt ferie på tilsvarende måde som øvrige ansatte, jf. lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Ved ansættelse i et fleksjob optjenes dermed fra dette tidspunkt ret til betalt ferie efter ferieaftalens almindelige bestemmelser.

Personer, der er visiteret til et fleksjob, men endnu ikke har fået et fleksjob, er ikke omfattet af ferieaftalen. Disse personer kan dog have mulighed for at holde ferie med ledighedsydelse. Reglerne herfor fremgår af lov om aktiv socialpolitik.

1.3. Hvem indeholder aftalen særlige bestemmelser for?

Særlige bestemmelser
Aftalens § 2

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 er optaget i et medfølgende bilag til aftalen.

Særbestemmelser

Særbestemmelser om ferie i aftaler/overenskomster er kun gældende, hvis de fremgår af ferieaftalen, 6. ferieugeaftalen eller er optaget i medfølgende bilag til aftalerne. Bilag 1 til 6. ferieugeaftalen indeholder en oversigt over sådanne særbestemmelser.

Arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse

Bestemmelser om arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse i forbindelse med ferie samt tjenestefrihedsbestemmelser, der er fastsat i de enkelte aftaler/overenskomster eller tilknyttede protokollater, reguleres ikke af denne aftale, idet ferieaftalen kun omhandler egentlige feriebestemmelser.

1.4. Forbud mod at give afkald på ferie

Forbud mod at give afkald på ferie
Aftalens § 3

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.

Der vil ikke kunne støttes ret på aftaler eller ensidige tilkendegivelser, hvor den ansatte fraskriver sig eller overdrager retten til ferie og feriebetaling. Det betyder, at arbejdsgiveren og den ansatte ikke gyldigt vil kunne aftale, at den ansatte fx kun har ret til 4 ugers ferie om året.

1.5. Hvad er definitionen på ferieåret, ferieafholdelsesperioden og ferieugen?

Ferieåret, ferieafholdelsesperioden, hovedferieperioden og ferieugen
Aftalens § 4

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.

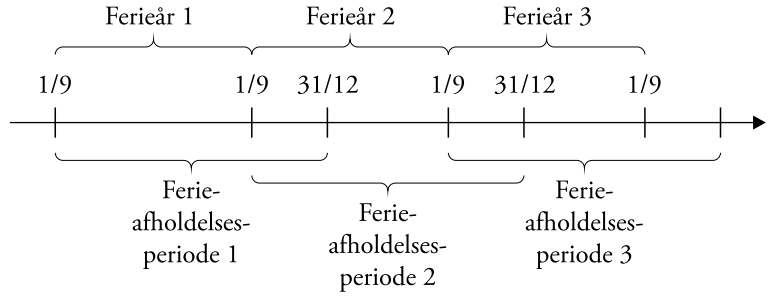
Bemærkning:
For ansatte, som fast arbejder 5 dage om ugen, omfatter en ferieuge ligeledes en ugentlig friweekend i tilknytning til ferien. For ansatte, som arbejder efter tjenestetidsplaner med skiftende ugentlig tjenestetid, kan antal feriedage/ferietimer i en ferieuge variere, ligesom der i en ferieuge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

Ferieåret og ferieafholdelsesperioden

Ferieåret i relation til 1.-5. ferieuge begynder den 1. september og løber frem til den 31. august. Ferie optjent i ferieåret kan afholdes i ferieafholdelsesperioden, som er ferieåret og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udgang til kalenderårets udgang, dvs. 16 måneder i alt.

Grunden til, at ferieåret begynder den 1. september, er bl.a., at det er nødvendigt for, at man kan nå at optjene ferietimer nok til den følgende sommerferie. En ansat optjener fx nok ferietimer fra september til juni til at kunne holde 3 ugers sommerferie i juli.

Illustration med ferieår og ferieafholdelsesperioder:



Hovedferieperioden

Hovedferie afholdes som udgangspunkt i perioden fra den 1. maj til den 30. september. Begge dage medregnes i perioden. I afsnit 3.2 er de nærmere regler for hovedferien beskrevet.

Ferieugen/arbejdsugen

En ferieuge er i ferieaftalen defineret som 7 på hinanden følgende kalenderdage, inden for hvilke ferietimerne afholdes. Ferieugen skal afspejle arbejdsugen – se eksemplerne 1.3-1.5 nedenfor.

Fast arbejdstid

For ansatte, som arbejder fast 5 hverdage om ugen, omfatter en ferieuge en ugentlig friweekend i tilknytning til ferien.

Eksempel 1.1
En ansat (A), der arbejder fast 5 dage om ugen fra mandag til fredag, ønsker at holde 3 ugers sommerferie. Da ferieugen skal afspejle A's arbejdsuge, holder A ferie fra mandagen i den 1. ferieuge til og med søndag i den sidste ferieuge.

Eksempel 1.2
En ansat (A), der arbejder fast 4 dage om ugen fra mandag til torsdag, ønsker at holde 1 uges efterårsferie. A holder ferie fra mandag til og med søndag – dvs. at den ugentlige arbejdsfri dag indgår i ferieugen.

Ferie i hele dage

Ferie skal som udgangspunkt holdes i hele dage. Den ansatte og arbejdsgiveren kan dog aftale, at den ansatte holder en halv feriedag, hvis feriedagen holdes i tilknytning til en halv fridag ifølge en overenskomst, sædvane eller kutyme såsom grundlovsdag, 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag. Tilsvarende vil en ansat, der efter afholdelse af 5 ugers ferie har et antal ferietimer til gode, kunne holde disse, uagtet at der ikke er nok til en hel dag, jf. afsnit 2.4 om ret til mere end 5 ugers ferie.

Skiftende arbejdstid

For ansatte, som arbejder efter tjenestetidsplaner med skiftende ugentlig tjenestetid, kan antal ferietimer i en ferieuge variere.

Ved planlægningen af ferien skal arbejdsgiveren i disse tilfælde tilstræbe, at alle 5 uger kommer til at afspejle arbejdsugerne og den normale arbejdsrytme. Der skal således i et rimeligt omfang placeres ferie over en periode, hvor den ansatte ellers ville have haft dag-, aften-, natte- og rådighedsvagter samt arbejdsfrie dage.

Eksempel 1.3
En ansat (A), der arbejder i en 5-dages arbejdsuge med et ugentligt fridøgn og en ugentlig fridag, ønsker at holde 4 ugers sommerferie. I løbet af en 4 ugers turnusperiode indgår der 16 vagtdage og 4 arbejdsfrie dage. Når A holder ferie, skal ferien således så vidt muligt være placeret på 16 arbejdsdage og 4 arbejdsfrie dage.

Kapitel 2. Optjening af ferie

2.1. Hvordan optjenes ret til betalt ferie?

Optjening af ferietimer
Aftalens § 5

Stk. 1. Den ansatte optjener ferietimer for hver måneds ansættelse i ferieåret i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, jf. dog § 41 (tjenestemænds genindtrædelse i tjenesten), § 42 (elever), § 43 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 45 (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).

Ferietimer

Ansatte i kommuner optjener ret til betalt ferie i timer til forskel fra ferieloven, hvor optjeningen sker i dage.

Optjening i ferieåret

Optjeningen af ferietimer sker løbende i ferieåret fra 1. september til 31. august. Ferie optjenes i timer, men holdes i hele dage, se herom i afsnit 3.1.

Optjening i forhold til aktuel beskæftigelsesgrad

Den ansatte optjener ferietimer med løn i forhold til den beskæftigelsesgrad, som den ansatte har i den pågældende måned i ferieåret.

Fuldtidsbeskæftigelse

En fuldtidsbeskæftiget med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer vil efter beskæftigelse i hele ferieåret have optjent ret til betalt ferie i 185 timer i ferieafholdelsesåret.

Deltidsbeskæftigelse

En deltidsansat vil efter beskæftigelse i ferieåret have optjent ferietimer i forhold til beskæftigelsesgraden på deltid. Beskæftigelsesgraden beregnes som en forholdsmæssig del af antal ferietimer til en fuldtidsbeskæftiget. En deltidsansat på 28 timer vil eksempelvis optjene 28/37 af 185 timer til brug for 5 ugers ferie.

Anden beskæftigelsesgrad

Hvis der i aftale/overenskomst er fastsat et andet gennemsnitligt ugentligt timetal end 37 timer eller et andet årligt timetal end 1924, fastsættes antal optjente ferietimer i overensstemmelse hermed.

Overenskomsten for dagplejere (66.01) er et eksempel på en overenskomst, hvor der er fastsat bestemmelser om et andet gennemsnitligt ugentligt timetal end 37 timer. Den ugentlige arbejdstid for en fuldtidsansat dagplejer udgør 48 timer, jf. overenskomstens § 13, dvs. at en fuldtidsansat dagplejer optjener ret til betalt ferie i 288 timer til brug for 5 ugers ferie.

Overenskomsten for tandlæger (53.01) er et andet eksempel på en overenskomst, hvor der er fastsat bestemmelser om et andet årligt timetal end 1924. Det årlige timetal for en tandlæge udgør 1440 timer, jf. overenskomstens § 11, dvs. at en fuldtidsansat tandlæge optjener ret til betalt ferie i 166 timer til brug for 5 ugers ferie.

Samspil mellem optjening i timer kontra dage

En ansat, der er omfattet af ferieloven, optjener 2,08 dage pr. måneds ansættelse i ferieåret, dvs. ved ansættelse i hele ferieåret optjener denne ret til 25 dages betalt ferie (se 2. kolonne nedenfor). Retten til 25 dages betalt ferie svarer til 25 arbejdsdage i en 5-dages arbejdsuge.

En fuldtidsansat, der er omfattet af ferieaftalen, optjener 15,42 ferietimer pr. måneds ansættelse i ferieåret (hertil kommer 6. ferieuge, se kapitel 2 i vejledningens del II), dvs. ved ansættelse i hele ferieåret optjener denne ret til 185 timers betalt ferie. Retten til 185 timers betalt ferie svarer til 5 ugers ferie i 5-dages arbejdsuge på 37 timer, jf. tabellen nedenfor.

I tabellen nedenfor er der ligeledes angivet et eksempel på en deltidsansat på 30 timer pr. uge. Her svarer retten til 150 timers betalt ferie til 5 ugers ferie i en arbejdsuge på 30 timer.

Måneders beskæftigelse	Ferieloven (dage) 5 ugers ferie (for en fuldtids-beskæftiget)	Ferieaftalen (ferietimer) 5 ugers ferie (for en fuldtids-beskæftiget)	Ferieaftalen (ferietimer) 5 ugers ferie (for en deltidsbeskæftiget på 30 timer)
1	2,08	15,42	12,50
2	4,16	30,83	25,00
3	6,24	46,25	37,50
4	8,32	61,67	50,00
5	10,40	77,08	62,50
6	12,48	92,50	75,00
7	14,56	107,92	87,50
8	16,64	123,33	100,00
9	18,72	138,75	112,50
10	20,80	154,17	125,00
11	22,88	169,58	137,50
12	25,00	185,00	150,00

Ændring af beskæftigelsesgrad

Ændrer den ansatte beskæftigelsesgrad i løbet af ferieåret, vil den ansatte herefter optjene ret til betalt ferie i forhold til den ændrede beskæftigelsesgrad. De optjente ferietimer vil blive justeret op eller ned i forhold til den nye beskæftigelsesgrad, når ferien holdes – se hertil bemærkningerne til § 10, stk. 3. Når en ansat holder ferie med løn, beregnes lønnen i henhold til beskæftigelsesgraden på tidspunktet for optjeningen af ferien, se nærmere i § 23.

Eksempel 2.1
En ansat (A) arbejder i perioden fra den 1. september til den 31. december 37 timer ugentligt, dvs. at A i de første 4 måneder af ferieåret optjener 15,42 ferietime pr. måneds ansættelse i det løbende ferieår (i alt 61,67 ferietimer). Efter aftale med arbejdsgiveren går A ned i tid fra den 1. januar, så arbejdstiden bliver 30 timer ugentligt i den resterende del af ferieåret. I de sidste 8 måneder af ferieåret optjener A 30/37 af 15,42 ferietimer svarende til 12,50 ferietimer pr. måneds ansættelse (i alt 100 ferietimer). Sammenlagt har A derfor optjent 161,67 ferietimer. For en nærmere beskrivelse af afvikling af ferie ved ændring i beskæftigelsesgraden, se bemærkningerne til § 10, stk. 3, herunder eksempel 3.4.

Fratræden

Fratræder den ansatte, inden ferien holdes, indberettes feriepengene på baggrund af de *faktisk* optjente ferietimer og omregnes til dage. Feriepengene anvises på et digitalt feriekort.

Eksempel 2.2
En ansat (A) arbejder i perioden fra den 1. september til den 31. december 30 timer ugentligt, dvs. at A i de første 4 måneder af ferieåret optjener 12,50 ferietimer pr. måneds ansættelse (i alt 50 ferietimer). Efter aftale med arbejdsgiveren går A op i tid fra den 1. januar, så arbejdstiden bliver 37 timer ugentligt. Hvis A fratræder den 28. februar uden at have afholdt noget af sin optjente ferie, har A i de sidste 2 måneder af sin ansættelse optjent 30,84 ferietimer (15,42 timer pr. måned). Ved fratræden udstedes et feriekort på i alt 12,48 feriedage, idet ferietimerne omregnes til dage, jf. tabellen ovenfor, og med et beløb svarende til 80,84 timer.

2.2 Hvordan optjenes ferietimer ved tiltræden/fratræden i løbet af en måned?

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

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.

Optjening

En ansat, der er ansat mindre end 1 måned, eller hvis ansættelse begynder eller slutter midt i en måned, optjener ferietimer forholdsmæssigt, alt efter hvor længe ansættelsen har varet.

Når den ansatte tiltræder stillingen i løbet af en måned, fastsættes antallet af optjente ferietimer til 0,514 ferietime pr. kalenderdag, dog maksimalt 15,42 ferietimer pr. måned. Dertil kommer 6. ferieuge.

Eksempel 2.3
Hvis en ansat (A) ansættes på fuld tid fra 17. september, vil A i september måned have optjent 7,196 ferietimer (0,514 ferietimer x 14 dage).

Bestemmelsen har også betydning for kortvarige ansættelsesforhold som fx vikararbejde og løsarbejde på enkeltstående dage, se i øvrigt § 45 om timelønnede.

2.3. I hvilke perioder optjenes der ikke ret til betalt ferie?

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

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

1. *Sygdomsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn, eller for hvilke den ansatte ikke optjener ret til sygeferiegodtgørelse, jf. § 45, stk. 5 (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) og § 41 (tjenestemænds genindtrædelse i tjenesten).

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

Krav på løn

Ansatte optjener ret til betalt ferie i perioder, hvor der udbetales hel eller delvis løn. Det betyder, at det afgørende for, om den ansatte optjener ferietimer og dermed ret til betalt ferie, er, om den ansatte har krav på hel eller delvis løn fra arbejdsgiveren under fraværet.

Pensionsindbetaling

Pensionsindbetalinger sidestilles med løn. Dette betyder fx, at ansatte, der holder barsels- eller adoptionsorlov uden løn, men med pension i medfør af barselsaftalens §§ 16 og 26 – dvs. i den ulønnede del af barsels- og adoptionsorlov, samtidig optjener ret til løn under ferie i ferieåret. Der kan som udgangspunkt maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder i en ulønnet periode, der svarer til 20 ugers orlov.

Fratræder den ansatte efter endt barselsorlov, udstedes der et digitalt feriekort. Ved fratræden anvises alene feriepenge af det optjente beløb af egetbidraget til pensionsordningen i den ulønnede del af barselsorloven.

2.4. Hvor meget ferie har den ansatte ret til?

Ret til ferie
Aftalens § 8

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 § 43 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 45 (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), § 43 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) eller § 45 (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), § 43 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) eller § 45 (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.

Ferieret

En ansat vil altid have ret til at holde 5 ugers ferie i ferieafholdelsesperioden, uanset om den ansatte har optjent ret til betalt ferie. Hertil kommer 6. ferieuge efter Aftale om ret til 6. ferieuge m.m., jf. afsnit 2.4 i vejledningens del II. Har den ansatte ikke optjent ret til betalt ferie, kan den ansatte holde ferie uden løn. Retten til at supplere ferien op til 5 uger gælder, uanset hvornår den ansatte bliver ansat i ferieafholdelsesperioden.

Bestemmelsen kan dog kun finde anvendelse 1 gang i en ferieafholdelsesperiode. Har den ansatte allerede inden sin ansættelse afholdt 4 ugers ferie, kan den ansatte kun holde 1 uges ferie uden løn.

Eksempel 2.4
En ansat (A) bliver ansat den 1. august og har ikke holdt ferie forud for ansættelsen. A har ret til at holde 5 ugers ferie i ferieafholdelsesperioden frem til den 31. december samme år. Sideløbende begynder en ny ferieafholdelsesperiode den 1. september frem til den 31. december det efterfølgende år. A har også ret til 5 ugers ferie i denne ferieafholdelsesperiode.

En ansat er ikke forpligtet til at holde ferie, der ikke er optjent, se dog afsnit 3.5 om ferielukning.

4 ugers ferie i ferieåret

En ansat har ret til at få 4 ugers optjent betalt ferie placeret i ferieåret. Ved opgørelsen af retten til de 4 ugers ferie indgår overført feriehindret ferie i det nuværende ansættelsesforhold ikke.

Den ansatte har med andre ord ret til 5 ugers ferie i ferieafholdelsesperioden, men heraf har den ansatte ret til at få de 4 af ugerne placeret i ferieåret.

Hvis en ansat har været ansat i et helt ferieår, skal vedkommende holde 4 ugers betalt ferie, medmindre der foreligger en feriehindring, jf. § 22. Den ansatte og arbejdsgiveren kan altså ikke aftale, at den ansatte får udbetalt et pengebeløb i stedet for afholdelse af de 4 ugers betalt ferie, jf. dog § 22.

Såfremt den ansatte ikke har optjent ret til betalt ferie, er den ansatte ikke forpligtet til at afholde 4 uger i ferieåret, og arbejdsgiveren kan ikke pålægge den ansatte at holde ferie, der ikke er optjent – se dog afsnit 3.5 om ferielukning.

Skiftende arbejdstider

Som følge af, at ansatte optjener og afregner ferie i timer, vil det for de personalegrupper, der arbejder i turnus/har skiftende arbejdstid, betyde, at optjent ferie, når den holdes, ikke nødvendigvis kommer til at bestå af præcis 5 ugers ferie. Alt afhængigt af arbejdsugens længde i timer vil ferien være kortere eller længere end 5 uger.

Supplerende ferie uden løn

Hvis en ansat, der har været i beskæftigelse i hele ferieåret, og dermed har optjent ret til 5 ugers betalt ferie, ikke når op på 5 ugers ferie efter at have afholdt de optjente ferietimer, har den ansatte ret til at få ferien suppleret op til 5 ugers ferie, uden at der dertil er knyttet ret til løn eller feriegodtgørelse. Ønsker den ansatte at supplere ferien op til 5 uger, skal arbejdsgiveren foretage løntræk svarende til antallet af timer, den

ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Fradraget i lønnen foretages i overensstemmelse med Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale – se bemærkningerne til § 23.

Eksempel 2.5
En ansat (A), der gennemsnitligt arbejder 37 timer med skiftende arbejdstider fordelt på dag-, aften-, natte- og rådighedsvagter, har ret til at holde 185 timers betalt ferie i ferieåret. A har tidligere i ferieåret afholdt 4 ugers ferie: 1. uge med 37 timer, 2. uge med 40 timer, 3. uge med 39 timer og 4. uge med 42 timer. A har efter 4 ugers afholdt ferie sammenlagt afholdt 158 ferietimer, dvs. at der resterer 27 ferietimer på ferietimekontoen til brug i den indeværende ferieafholdelsesperiode. A ønsker at holde den sidste uges ferie, som denne er berettiget til at holde. Den uge, hvor A ønsker at holde ferie, er arbejdstiden ifølge tjenesteplanen fastsat til 36 timer. Da A kun har ret til betalt ferie for 27 ferietimer, har denne "underskud" på ferietimekontoen, hvilket betyder, at arbejdsgiveren skal foretage løntræk for "underskuddet" på de resterende 9 ferietimer.

Pensionsbidrag

Hvis man holder ferie uden løn, følger det af aftalen om lønberegning/lønfradrag, at det samlede pensionsbidrag fortsat indbetales. Egetbidraget finansieres af den ansatte, og arbejdsgiverbidraget finansieres af arbejdsgiveren.

Ret til mere end 5 ugers ferie

Det kan ligeledes forekomme, at den ansatte efter afholdelse af 5 ugers ferie stadig har ferietimer til gode. Arbejdsgiveren skal efter drøftelse med den ansatte fastsætte, hvornår de resterende ferietimer skal afholdes. Afvikling af disse timer er en undtagelse til reglen om, at ferie kun kan afholdes i hele dage.

Eksempel 2.6
En ansat (A), der gennemsnitligt arbejder 37 timer med skiftende arbejdstider fordelt på dag- og aftenvagter, har ret til at holde 185 timers betalt ferie i ferieåret. A har tidligere i ferieåret afholdt 4 ugers ferie: 1. uge med 37 timer, 2. uge med 30 timer, 3. uge med 32 timer og sidste uges ferie med 35 timer. A har således holdt ferie svarende til 134 ferietimer, dvs. at der resterer 51 ferietimer til brug i den indeværende ferieafholdelsesperiode. A ønsker at holde den resterende ferieuge i forbindelse med efterårsferien. Ifølge tjenesteplanen skal A i den pågældende ferieuge arbejde 36 timer. A har, efter at have holdt den sidste uges ferie i forbindelse med efterårsferien, stadig 15 timer i "overskud" på

ferietimekontoen. A er berettiget til at holde de resterende 15 ferietimer efter nærmere aftale med arbejdsgiveren. A kan i stedet vælge at få ferietimerne udbetalt efter ferieårets udløb ved aftale eller automatisk udbetaling ved ferieafholdelsesperiodens udløb, se mere herom i kapitel 7.

Ferieplanlægning

Ved planlægningen af ferien bør det tilstræbes, at ansatte, der har været ansat i hele ferieåret, opnår en ferie, der ligger så tæt på 5 uger, som det under hensyntagen til arbejdstilrettelæggelsen er muligt. Ferien skal så vidt muligt afspejle arbejdsmønsteret, se nærmere afsnit 3.1.

2.5. Afholdelse af betalt ferie på forskud

Aftale om afholdelse af betalt ferie på forskud
Aftalens § 9

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, ikkeudlignede ferie i den ansattes udestående krav på løn og feriebetaling.

Stk. 2. En ansat, der optjener feriegodtgørelse efter § 45 (timelønnede)[1] 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).

Ferie på forskud

Den ansatte og arbejdsgiveren kan aftale, at den ansatte kan holde betalt ferie på forskud. Det forudsætter en aftale. Arbejdsgiveren kan ikke pålægge den ansatte at holde ferie på forskud, ligesom den ansatte ikke kan kræve dette.

Der kan ikke aftales mere ferie på forskud, end der kan optjenes inden for samme ferieår.

1 Uagtet at praktikanter og studerende ikke er nævnt i § 9, stk. 2, kan disse også holde ferie på forskud.

Eksempel 2.7
Den ansatte (A) tiltræder den 1. maj og ønsker at holde 3 ugers sommerferie. Der kan ikke indgås aftale om betalt ferie på forskud, da A ikke vil kunne nå at optjene tilstrækkeligt mange ferietimer til at holde 3 ugers ferie, inden ferieåret slutter den 31. august. A kan kun holde den ferie på forskud, der kan nå at blive optjent i ferieåret, og resten må A derfor holde uden løn, eventuelt ved brug af ferie optjent fra tidligere ansættelse.

Eksempel 2.8
En ansat (A) ønsker at holde efterårsferie i uge 42. Der er kun optjent ferie i september, og A har ikke betalt ferie fra tidligere ferieår til afholdelse i ferieafholdelsesperioden.
A har optjent 15,42 ferietimer (2,08 dage) i september og aftaler med arbejdsgiveren, at resten af uge 42 holdes på forskud, svarende til 21,58 ferietimer (2,92 dage). Når oktober er gået, har A allerede optjent 15,42 nye ferietimer (2,08 nye dage) og skylder derfor kun 6,16 ferietimer (0,84 dage). Når november er gået, har A et plus på 9,26 ferietimer (1,24 dage) igen.

Eksempel 2.9
Hvis den ansatte (A) i eksempel 2.8 er fuldtidsansat i september, men har aftalt med arbejdsgiveren at gå på deltid på 30 timer ugentligt fra den 1. oktober, ser ferieregnskabet således ud:
A har optjent (2,08 dage) i september og aftaler med arbejdsgiveren, at resten af uge 42 holdes på forskud (2,92 dage). Da A er gået på deltid i oktober måned, skal de optjente ferietimer (15,42) fra september justeres og afregnes i forhold til deltidsbeskæftigelsen med 12,50 ferietimer, jf. § 10, stk. 3. Når oktober er gået, har A optjent 12,50 nye ferietimer (2,08 nye dage) og skylder derfor kun 5 ferietimer (0,84 dage). Når november er gået, har A et plus på 7,5 ferietimer (1,24 dage) igen.

Aftale

Der er ikke i ferieaftalen formkrav til den aftale, der skal indgås om forskudsferie.

Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere, at der er indgået en aftale om forskudsferie, og det anbefales derfor, at der altid indgås en skriftlig aftale. Dette kan fx være pr. e-mail, eller alternativt kan blanketten i denne vejledning benyttes, se bilag 3 til vejledningen. Aftalen kan også

indgås ved brug af et digitalt værktøj, hvor den ansatte og arbejdsgiveren kan tilkendegive, at der aftales ferie på forskud, fx i forbindelse med den sædvanlige planlægning og godkendelse af ferie.

Det er ikke muligt at indgå lokalaftaler vedrørende forskudsferie, da dette skal være en individuel aftale med den ansatte. Arbejdsgiveren kan vælge at udarbejde nogle retningslinjer, fx om at den ansatte på forhånd har ret til ferie på forskud i efterårsferien, hvis den ansatte ønsker det.

Eksempel 2.10
Arbejdsgiveren ønsker at give de ansatte ret til at holde efterårsferie på forskud, hvis den enkelte ansatte ønsker det.

Arbejdsgiveren udarbejder derfor en vejledende retningslinje om, at der om efteråret fra september til november kan afholdes op til 1 uges ferie på forskud, medmindre man er inden for prøvetiden.

Hvis den ansatte ønsker at holde ferie på forskud, skal det skriftligt tilkendegives og i øvrigt planlægges og godkendes på sædvanlig vis af lederen på de enkelte arbejdspladser.

Hvis en ansat i prøvetiden ønsker at indgå aftale om ferie på forskud, kan det konkret aftales.

Eksempel 2.11
Arbejdsgiveren ønsker generelt at give de ansatte ret til at afholde ferie på forskud, dog så længe der ikke afholdes mere, end der kan optjenes i det resterende ferieår, eller så længe man ikke er inden for prøvetiden. De ansatte ved derfor på forhånd, at det er en mulighed at holde al ferie, der kan optjenes i ferieåret, på forskud, og skal tilkendegive skriftligt, at dette ønskes i forhold til en konkret ferie. Tidspunktet for ferien skal fortsat godkendes af den enkelte leder set i forhold til driften m.v. i overensstemmelse med ferieaftalens § 12.

Bemærk at der gælder andre regler under ferielukning. Se under afsnit 3.5 om dette.

Optjening af ferie efterfølgende

Når den ansatte har afholdt betalt ferie på forskud, vil den efterfølgende optjente ret til betalt ferie skulle fradrages, indtil der er sket udligning.

Eksempel 2.12
En ansat ønsker at holde 2 ugers betalt ferie i oktober. Der er optjent 15,42 ferietimer (2,08 dage) fra den 1. september. Ferieregnskabet vil således gå i minus, indtil der er optjent de resterende 58,61 ferietimer (7,92 dage) i løbet af januar, hvorefter regnskabet igen går i plus pr. 1. februar.

Løn under forskudsferie

Når den ansatte holder betalt ferie på forskud, får vedkommende den fast påregnelige løn på ferietidspunktet, jf. § 23. Det betyder, at det er ferietidspunktet, der er afgørende for lønnen, uanset om den ansatte efterfølgende går op eller ned i tid.

Hvis den ansatte holder ferie med feriegodtgørelse, skal feriegodtgørelsen ved betalt ferie på forskud beregnes på grundlag af den ansattes fast påregnelige løn på ferietidspunktet.

Fratræden inden optjening

Hvis den ansatte fratræder, inden udligning er sket, er arbejdsgiveren berettiget til at modregne kroneværdien af den afholdte ferie i den ansattes tilgodehavende løn og feriebetaling, herunder også betaling for 6. ferieuge. Arbejdsgiveren har derimod ikke mulighed for at kræve et eventuelt overskydende tilgodehavende efter modregningen tilbagebetalt.

Værdien af den afholdte ferie skal ses i forhold til den betaling, den ansatte har modtaget under ferien. Det vil sige, at det, der kan modregnes i den sidste månedsløn, er det faktisk udbetalte beløb under ferie på forskud.

Det er således vigtigt for arbejdsgiveren at holde sig for øje, at der ikke kan kræves mere tilbagebetalt, end hvad der kan modregnes i den ansattes sidste løn og resterende feriebetaling.

Eksempel 2.13
En ansat (A) ønsker at holde 2 ugers ferie i oktober som i eksempel 2.11. A opsiger sin stilling i oktober til udgangen af november. A har afholdt 7,92 dage (58,61 timer) på forskud og har efterfølgende i oktober og november optjent 30,84 timer. Ved fratræden mangler A derfor at optjene 3,76 dage (27,82 timer), og værdien af dette må arbejdsgiveren fratrække i den sidste månedsløn. Det vil sige, at A i den sidste løn får fratrukket værdien af 27,82 timer.

Eksempel 2.14
En ansat (A) ønsker at holde to ugers ferie i oktober som i eksempel 2.13. A er ansat i kommunen pr. 1. september og er derfor fortsat inden for prøvetiden. A opsiger sin stilling med 1 dages varsel til den 7. november. A har afholdt 7,92 dage (58,61 timer) på forskud og har efterfølgende optjent 2,08 nye dage (15,42 timer) i oktober samt 7 x 0,514 ferietimer = 3,598 timer i november. A skylder således 39,59 ferietimer ved sin fratræden den 7. november.

Da lønnen ved fratræden den 7. november kun udgør 37 timer, får A ikke udbetalt løn ved sin fratræden, og kommunen kan ikke kræve differencen svarende til 2,59 timer tilbagebetalt, idet arbejdsgiver dog kan modregne i optjente tilgodehavende 6. ferieugetimer.

Kapitel 3. Fastlæggelse og afholdelse af ferie

3.1. Hvornår skal ferien placeres?

Placering af ferie
Aftalens § 10

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/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.

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 søgnehelligdage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsfridage herfor, eller hvis den ansatte er afskåret fra at holde ferie, jf. § 22, stk. 1 (feriehindring).

Ferie kan afholdes umiddelbart efter optjening

Ferien optjenes hver måned og kan afholdes allerede måneden efter at den er optjent. Dette betyder, at ferie optjent fx i september kan afholdes fra oktober.

Afholdelsesperioden er perioden fra 1. september til 31. december det efterfølgende år.

Det betyder, at ansatte kan afholde det sidst optjente ferie i ét ferieår sammen med betalt ferie optjent i det følgende ferieår.

Start-/sluttidspunkt for ferie

I forbindelse med placeringen af ferie skal det på forhånd fastlægges, hvornår ferien påbegyndes, og hvornår ferien afsluttes. Dette har bl.a. betydning i forhold til situationer, hvor der foreligger en feriehindring.

Ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den 1. feriedag og slutter ved ferieugens/ferieugernes ophør.

Hvis ferien holdes i sammenhæng med afholdelse af 6. ferieuge, betragtes ferien samlet.

Eksempel 3.1
En ansat holder ferie i uge 42 og holder i uge 43 mandag og tirsdag ferie med 6. ferieuge(timer). Ferien betragtes dermed som påbegyndt mandag i uge 42 ved arbejdstids begyndelse og afsluttet i tirsdag i uge 43 ved arbejdstids ophør.

Derimod anses afholdelse af anden frihed i forbindelse med ferie, fx omsorgsdage, ikke for at være en del af ferien.

Eksempel 3.2
En ansat (A) holder mandag i uge 42 en omsorgsdag i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager. Resten af ugen holder A ferie. Ferien betragtes som påbegyndt tirsdag ved arbejdstids begyndelse og afsluttet fredag ved arbejdstids ophør.

Afholdelse i dage, afregning i timer

Ferien afholdes i dage, men afregnes i timer.

Eksempel 3.3
En fuldtidsansat (A) holder ferie i en uge, hvor A skulle have arbejdet 40 timer. Ferien holdes i 5 hele dage, og der afregnes med 40 ferietimer.

Ændring af beskæftigelsesgrad

Hvis den ansatte ændrer beskæftigelsesgrad i løbet af ferieåret, justeres antallet af optjente ferietimer op eller ned, så det svarer til den ansattes aktuelle beskæftigelsesgrad, inden afregning af ferietimer sker. Juste-

ringen sker for at sikre, at den ansatte kan holde 5 ugers ferie uanset ændring i beskæftigelsesgrad. Det bevirker altså ikke, at den ansatte kan holde mere eller mindre ferie end hidtil.

Eksempel 3.4
En ansat (A) arbejder i perioden fra den 1. september til den 31. december 37 timer ugentligt, dvs. at A i de første 4 måneder af ferieåret optjener 15,42 ferietime pr. måneds ansættelse i det løbende ferieår (i alt 61,67 ferietimer). Efter aftale med arbejdsgiveren går A ned i tid fra den 1. januar, så arbejdstiden bliver 30 timer ugentligt i den resterende del af ferieåret. De optjente ferietimer, som A på dette tidspunkt ikke har holdt endnu, nedjusteres derfor med 30/37. Er der fx 25 ferietimer tilbage den 1. januar, nedjusteres de til 20,27 ferietimer. I de sidste 8 måneder af ferieåret optjener A hver måned 30/37 af 15,42 ferietimer svarende til 12,50 ferietimer pr. måneds ansættelse. A kan fortsat holde 5 ugers ferie i alt i ferieafholdelsesperioden.

Weekend og fridøgn

Ferieugen skal afspejle arbejdsugen. Det vil sige, at arbejder den ansatte i en 5-dagesuge uden weekendarbejde, kan der ikke placeres ferie på en lørdag eller en søndag. Sagt med andre ord afholdes der i forbindelse med afholdelse af 1 uges ferie (mandag til søndag) 5 feriedage.

Ferien kan ikke placeres på ugentlige fridøgn, på søgnehelligdage, på overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsdage herfor.

Eksempel 3.5
En ansat (A) er planlagt til at skulle arbejde på en søgnehelligdag. A har fået nedskrevet sit timetal i normperioden med 7,4 timer og skal have søgnehelligdagsfri på en anden dag. Arbejdsgiveren (AG) ønsker, at A holder 1 uges ferie, inklusive den pågældende erstatningsfridag, hvilket AG derfor varsler med sædvanligt varsel. Erstatningsfridagen tæller i dette eksempel ikke med ved opgørelsen af brugte feriedage.

Arbejdsfri dage

Hvis den ansatte har en arbejdsuge med arbejdsfri dage, indgår arbejdsfri dage i ferien. Hvis den ansatte eksempelvis arbejder mandag-torsdag, indgår den arbejdsfri fredag i en ferieuge. Dette betyder, at en arbejdsfri dag tæller som en feriedag, hvorfor en ansat, der arbejder mandag-torsdag, bruger 5 feriedage på en uges ferie. Der afregnes dog kun med det antal timer, den ansatte skulle have været på arbejde mandag-torsdag.

3.2 Hvordan skal ferien placeres?

Hovedferie og øvrig ferie
Aftalens § 11

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 enkeltdage.

Hovedferie

Den ansatte har krav på at holde mindst 3 ugers sammenhængende ferie i hovedferieperioden fra den 1. maj til den 30. september, medmindre andet aftales. Aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte om afholdelse af hovedferie uden for hovedferieperioden eller opdeling af hovedferien kan indgås i situationer, hvor der er behov for dette. Det vil sige, at der ikke på forhånd kan indgås generelle aftaler om fravigelse, fx i forbindelse med ansættelse. Aftalerne om fravigelse skal indgås i den konkrete og aktuelle situation.

Den ansatte og arbejdsgiveren kan dog ikke ved aftale fravige, at mindst 2 af ugerne holdes i sammenhæng.

Optjent mindre end 3 ugers ferie

Har den ansatte optjent mindre end 3 ugers betalt ferie, skal denne ferie betragtes som hovedferie.

Eksempel 3.6
Tiltræder en ansat (A) den 1. marts, vil A ikke kunne nå at optjene mere end 6 x 2,08 feriedage til brug i hovedferieperioden. Arbejdsgiveren kan derfor ikke varsle anden ferie end hovedferie, og ferien skal derfor varsles med 3 måneder.

Arbejdsgiveren har dog mulighed for at varsle ferielukning, uanset om den ansatte har optjent retten til betalt ferie, se mere herom i afsnit 3.5.

Endvidere kan en nyansat have holdt hovedferie hos en tidligere arbejdsgiver, hvormed optjent ferie hos ny arbejdsgiver ikke betragtes som hovedferie. Se mere herom i afsnit 3.3.

Øvrig ferie

Ferie ud over 3 uger kaldes øvrig ferie. Øvrig ferie kan placeres i hele ferieperioden og dermed også i hovedferieperioden

Enkelt-/halve dage

Den øvrige ferie bør som udgangspunkt gives i sammenhæng af mindst 1 uges varighed, men gør driftsmæssige hensyn det ønskeligt, kan ferien gives som enkeltdage, fx i forbindelse med ferielukning fredag efter Kristi himmelfartsdag. Afholdes øvrig ferie som enkeltdage, begynder ferien ved arbejdstids begyndelse og slutter ved arbejdstids ophør.

Der kan også mellem den ansatte og arbejdsgiveren indgås aftale om, at øvrig ferie holdes på enkelte dage. Sådanne aftaler kan indgås i konkrete situationer, men der kan ikke indgås en generel aftale om, at øvrig ferie afholdes som enkelte dage.

Ferie skal som udgangspunkt holdes i hele dage, men den ansatte og arbejdsgiveren kan aftale, at ferien holdes i halve dage, når det sker i forbindelse med afholdelse af halve fridage ifølge overenskomst, sædvane eller kutyme, såsom grundlovsdag, 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag.

Hvis den ansatte har timer tilovers, der ikke udgør en hel dag, vil disse kunne afholdes som en kortere dag.

3.3. Hvordan tilrettelægger arbejdsgiveren ferien?

Tilrettelæggelse af ferie
Aftalens § 12

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.

Fastsættelse efter drøftelse

Det er arbejdsgiveren, der i sidste ende fastlægger, hvornår den ansatte skal holde ferie. Inden arbejdsgiveren fastlægger ferie for den ansatte, skal denne have lejlighed til at ønske, hvornår ferien skal afholdes. Arbejdsgiveren skal så vidt muligt under hensyntagen til arbejdets udførelse og virksomhedens drift imødekomme den ansattes ønske, herunder tage hensyn til ansatte, der har børn, som går i skole.

Nye medarbejdere

Har den ansatte optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.

Den ansatte har ret til at afholde ferie optjent fra tidligere ansættelse. Arbejdsgiveren kan ved den ansattes tiltræden bede om at få oplyst, hvor meget ferie den ansatte allerede har afholdt.

Hvis den ansatte tiltræder i hovedferieperioden, fx den 1. juni, kan den ansatte allerede have afholdt 3 ugers hovedferie hos tidligere arbejdsgiver. Den ferie, som den ansatte optjener hos den nye arbejdsgiver i resten af ferieåret, betragtes da ikke som hovedferie, men som øvrig ferie, og skal varsles i overensstemmelse hermed.

Se i øvrigt § 15 om rækkefølgen på afholdelse af ferie.

Varsling af ferie

Arbejdsgiveren skal meddele den ansatte, hvornår ferien skal holdes. Denne meddelelse skal gives henholdsvis 3 måneder, før hovedferien begynder, og 1 måned, før den øvrige ferie begynder. Fristen regnes månedsvis tilbage fra, hvornår ferien begynder, dvs. at der regnes i kalenderdage. Skal 5. ferieuge eksempelvis afholdes fra den 21. december 2021, skal det dette senest varsles den 20. november 2021.

Arbejdsgiveren skal ikke iagttage særlige formkrav. Arbejdsgiveren skal blot sørge for, at meddelelsen kommer rettidigt frem til den ansatte.

Mange steder foregår ferieplanlægningen på det enkelte arbejdssted relativt uformelt, fx i form af opslag af feriekalender, påtegning på ferielister og lignende. Feriens placering kan derefter betragtes som "meddelt".

Arbejdsgiveren kan ikke varsle afholdelse af ferie, hvis den ansatte ikke har optjent eller kan nå at optjene ret til betalt ferie, medmindre arbejdspladsen har generelt ferielukket efter ferieaftalens § 14.
Hvis den ansatte har optjent ferie fra tidligere arbejdsgiver, der ikke er afholdt, kan denne varsles af den nye arbejdsgiver. Se i øvrigt om nye medarbejdere ovenfor.

Fravigelse af fristerne

Arbejdsgiverens pligt til at varsle ferie med henholdsvis 3 måneder, før hovedferien skal begynde, og 1 måned, før den øvrige ferie skal begynde, kan fraviges, hvis særlige omstændigheder hindrer arbejdsgiveren i at iagttage fristerne. Arbejdsgiveren vil i sådanne tilfælde med meget kort frist kunne give den ansatte meddelelse om feriens afholdelse. Der behøver ikke at være tale om force majeure for at kunne placere ferie med forkortet varsel efter ferieaftalens § 12, stk. 2.

En særlig omstændighed kan fx være:

- At den ansatte tiltræder en stilling, efter at der er fastsat en ferielukning, og arbejdsgiveren derfor ikke kan nå at overholde det normale varsel over for den ansatte.
- At den ansatte på grund af sygdom har været forhindret i at holde sin oprindeligt planlagte ferie (hovedferie/øvrig ferie), og at ferien ellers ikke kan afholdes inden for hovedferie-/ferieafholdelsesperioden.
- Force majeure, dvs. at der skal være tale om væsentlige og for arbejdsgiveren upåregnelige forhold i forbindelse med driften af den pågældende arbejdsplads, se nedenfor under ændring af ferie.

I situationer, hvor der foreligger særlige omstændigheder, kan arbejdsgiveren med forkortet varsel give den ansatte meddelelse om at holde ferie.

Meddelelse gives så hurtigt som muligt.

Ændring af ferie

Når ferien først er fastsat, kan den som udgangspunkt ikke ændres af hverken arbejdsgiveren eller den ansatte, medmindre det aftales.

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 majeurelignende 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. Efter almindelige erstatningsregler har den ansatte på sin side pligt til at begrænse sine tab mest muligt.

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

Hvorvidt der er tale om en force majeuresituation, vurderes i den konkrete situation.

Den ansatte har ikke krav på at få ændret sin ferie, fordi feriens afholdelse bliver umuliggjort, fx på grund af sygdom hos et familiemedlem, som den ansatte skulle rejse med. Ønsker den ansatte i denne situation at få ferien udskudt til senere afholdelse, kræver det en aftale med arbejdsgiveren.

Allerede påbegyndt ferie

Uanset årsag er der ikke hjemmel til, at arbejdsgiveren kan afbryde en ferie, som den ansatte har påbegyndt.

3.4. Kan ferie placeres i en opsigelses- eller fritstillingsperiode?

Ferie i forbindelse med opsigelse Aftalens § 13

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 fritstilledes løn fra en ny arbejdsgiver, så anses ferie for holdt, hvis varslet og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden.

Opsigelsesperiode

En ansat, der bliver opsagt af arbejdsgiveren, kan ikke pålægges at holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er 3 måneder eller derunder, heller ikke selv om ferien er varslet inden opsigelsen. En opsagt ansat og arbejdsgiveren vil dog kunne aftale, at hovedferien holdes i opsigelsesperioden. Beskyttelsen gælder en opsagt ansat og ikke en ansat, der selv opsiger sin stilling.

Beskyttelsen gælder kun hovedferien. Arbejdsgiveren kan således pålægge den opsagte at holde øvrig ferie i opsigelsesperioden, forudsat at ferien varsles med 1 måned

Overført ferie efter § 16 kan ikke pålægges holdt i opsigelsesperioden jf. § 17, stk. 1.

Hvis den ansatte ønsker at fastholde ferie, der allerede er planlagt, vil ferien kunne afholdes.

Forlænget opsigelsesvarsel

Hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder, kan arbejdsgiveren vælge at forlænge den ansattes opsigelsesvarsel med antallet af hovedferiedage. Dette forudsætter dog, at arbejdsgiveren inden eller senest samtidig med opsigelsen har varslet hovedferien til afholdelse med det korrekte varsel, dvs. 3 måneder.

Hvis en månedslønnet ansat bliver opsagt, skal arbejdsgiveren være opmærksom på, at den ansatte har krav på at blive opsagt til fratræden ved en måneds udgang, jf. funktionærlovens § 2, stk. 2.

Eksempel 3.7
En ansat (A) bliver den 29. maj opsagt og har et opsigelsesvarsel på 3 måneder, dvs. til fratræden den 31. august. A har optjent ret til 15 dages hovedferie. Arbejdsgiveren ønsker at forlænge opsigelsesvarslet, men da A er funktionær, kan opsigelsesvarslet ikke kun forlænges med 15 hovedferiedage, men skal forlænges med 1 måned.

Fritstillingsperiode

En ansat er fritstillet, hvis den ansatte ikke står til rådighed for arbejdsgiveren i opsigelsesperioden. Hvis fristen for varsling af ferie efter § 12, stk. 2, er iagttaget, og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden, anses ferien for afholdt, forudsat at den ansatte har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter varslingsperiodernes udløb, se afsnittet om arbejdsfri periode nedenfor. Dette gælder også, selv om ferien ikke konkret er fastsat over for den ansatte. Det må dog af bevismæssige grunde anbefales, at arbejdsgiveren i fritstillingstilfælde meddeler den ansatte skriftligt, at al ferie anses for holdt.

Bestemmelsen gælder både for hovedferie og øvrig ferie – dog ikke overført ferie efter §§ 16 og 17.

Hvis den ansatte har hovedferie og øvrig ferie til gode, skal fritstillingsperioden mindst være på 3 måneder og 15 arbejdsdage (3 × 5 arbejdsdage).

Hvis den ansatte kun har øvrig ferie til gode, skal fritstillingsperioden mindst være på 1 måned og 10 arbejdsdage (2 × 5 arbejdsdage).

Hvorvidt man helt overordnet kan anse ferie for afholdt i fritstillingsperioden, afhænger af:

- om den ansatte får nyt arbejde i fritstillingsperioden
- hvornår den ansatte får nyt arbejde i fritstillingsperioden, og
- hvorvidt arbejdsgiveren har adgang til at modregne i den fritstilledes løn, hvis den pågældende får nyt arbejde inden for fritstillingsperioden.

Arbejdsfri periode

Forudsætningen for, at ferie kan anses for afholdt, er, at den ansatte har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter varslingsperiodes udløb. Forudsætningen har betydning i de tilfælde, hvor den fritstillede ansatte får arbejde hos en ny arbejdsgiver i fritstillingsperioden og ikke har haft mulighed for at holde ferie i fritstillingsperioden.

Kravet om, at den ansatte skal have haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter varslingsperiodens udløb, gælder kun i de situationer, hvor arbejdsgiveren har adgang til at modregne i lønnen fra en eventuel ny arbejdsgiver i den fritstillede ansattes løn.

Hovedferie (3 uger) anses for afholdt, hvis den ansatte får nyt arbejde efter 3 måneder og 3 ugers fritstilling (3 måneder og 15 arbejdsdage).

Hvis den ansatte får nyt arbejde efter 1-3 måneders fritstilling, kan hovedferien ikke anses for afholdt, medmindre arbejdsgiveren har frasagt sig retten til at modregne med den ansattes løn fra den nye arbejdsgiver.

Øvrig ferie (2 uger) anses altid for afholdt, hvis den ansatte får nyt arbejde efter 1 måned og 2 ugers fritstilling (1 måned og 10 arbejdsdage).

Det er den ansatte, der har bevisbyrden for, at ferien ikke kan anses for afholdt inden for fritstillingsperioden. Den ansatte skal således over for arbejdsgiveren dokumentere, at vedkommende ikke har haft en arbejdsfri periode hos den nye arbejdsgiver. Dette kan ske ved fx fremvisning af lønsedler eller en erklæring fra den nye arbejdsgiver.

Feriehindring

En ansat, der inden opsigelsen og fritstillingen har en feriehindring efter § 22, vil ikke kunne anses for at holde ferie i fritstillingsperioden uanset fritstillingsperiodens længde, hvis feriehindringen består i hele fristillingsperioden. Hvis feriehindringen ophører før udløbet af fritstillingsperioden, og feriedagene kan placeres inden for den resterende periode, vil ferien kunne anses for afholdt, forudsat varslingsbestemmelserne i § 12 er iagttaget.

Hvis feriehindringen opstår i fritstillingsperioden, anses ferien ikke for afholdt, hvis feriehindringen opstår før det tidspunkt, hvor ferien kan anses for påbegyndt – dvs. efter udløbet af varslingsfristerne. Øvrig ferie begynder efter 1 måneds fritstilling, mens hovedferien begynder efter 3 måneders fritstilling. Hvis den ansatte efterfølgende bliver rask, anses ferien for holdt, hvis den ansatte kan nå at holde ferien inden fritstillingsperiodens udløb.

Den ansatte skal derfor huske at give meddelelse til arbejdsgiveren om sygdom og raskmelding.

Eksempel 3.8
En ansat (A) bliver opsagt den 30. juni og fritstilles i hele opsigelsesperioden på 4 måneder. A har 3 ugers hovedferie og 2 ugers øvrig ferie til gode.

- Hvis A bliver syg i den 1. måned af fritstillingsperioden og efterfølgende ikke bliver raskmeldt, vil hverken hovedferien eller den øvrige ferie kunne anses for afholdt i fritstillingsperioden.
- Hvis A bliver rask, før fritstillingsperioden udløber, og ferietimerne kan placeres inden udløbet af perioden, kan ferien anses som værende afholdt – forudsat at fristerne på 1 og 3 måneder er overholdt.

Optjening af ferie

I fritstillingsperioden optjener den ansatte ret til betalt ferie fra arbejdsgiveren. Da den ansatte ikke har nogen forpligtelser over for arbejdsgiveren i fritstillingsperioden, kan den ansatte godt påbegynde nyt arbejde i denne periode. Den ansatte optjener dog ikke ret til betalt ferie fra begge arbejdsgivere. Hvis den ansatte får nyt arbejde i fritstillingsperioden, optjenes der betalt ferie hos den nye arbejdsgiver. Udgangspunktet er, at hvis det nye arbejde er bedre lønnet, optjener den ansatte kun ret til betalt ferie fra den nye arbejdsgiver. Er arbejdet hos den første arbejdsgiver bedre lønnet, optjenes der betalt ferie af den del af lønnen fra den første arbejdsgiver, der er højere. Den første arbejdsgiver må således undersøge, hvor den ansatte får den højeste løn.

Ovenstående gælder også i de tilfælde, hvor den ansatte får nyt arbejde inden for de første 3 måneder af fritstillingsperioden, og hvor arbejdsgiveren ikke kan modregne den ansattes løn fra den nye arbejdsgiver.

Eksempel 3.9
Den ansatte (A) får en løn på kr. 30.500 fra arbejdsgiver 1 (AG 1). A bliver opsagt og fritstillet hos AG 1. Efter 4 måneders fritstilling får A arbejde hos arbejdsgiver 2 (AG 2). A's løn hos AG 2 er på kr. 28.500. A optjener herefter feriegodtgørelse af kr. 28.500 fra AG 2 og optjener feriegodtgørelse af kr. 2.000 fra AG 1, idet lønnen hos AG 2 er lavere end lønnen hos AG 1.

3.5. Ferie under ferielukning

Ferie under ferielukning
Aftalens § 14

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).

Ferielukning

Arbejdsgiver kan kun varsle ferie, som den ansatte har optjent eller vil kunne nå at optjene i varslingsperioden. Reglerne om ferielukning er en undtagelse for denne regel.

Generel ferielukning/kollektiv ferielukning betyder, at arbejdspladsen holder helt lukket i en periode. Hele kommunen behøver ikke at have ferielukket. Ferielukningen kan afgrænses til institutionsniveau. Ferielukningen kan også begrænses til en afgrænset del af arbejdspladsen, fx en afdeling. Der kan dog ikke varsles ferie for nogle ansatte og samtidig opretholdes et beredskab af andre ansatte.

Varsel af ferielukning

Varsling af ferielukning og dermed ferie for de ansatte sker efter reglerne i § 12. Det vil sige 3 måneders varsel for hovedferie og 1 måneds varsel for øvrig ferie.

Hvis arbejdsgiver ikke overholder fristerne for varsling, og der ikke foreligger særlige omstændigheder, der giver mulighed for forkortet varsel, betragtes dagene under ferielukningen ikke som feriedage og indgår ikke i ferieregnskabet. De ansatte vil således have ret til deres sædvanlige løn på disse dage.

Løn under ferielukning

Arbejdsgiveren kan, uden at skulle betale løn, bestemme, at den ansatte skal holde ferie under en generel ferielukning, selv om den ansatte ikke har optjent ret til løn under ferie. Dette gælder også i forhold til en ansat, der allerede har afholdt optjent ferie hos en anden arbejdsgiver.

Arbejdsgiveren skal dog i videst muligt omfang sikre, at den ansatte har betalt ferie til gode til alle de dage, hvor der er ferielukket. Det betyder, at en arbejdsgiver, som fx ønsker at holde 2 ugers ferielukket i december, for at undgå at betale løn under ferielukningen vil skulle tilbageholde ferie i tilstrækkeligt omfang til, at de ansatte kan holde ferien med betaling. Ikke alene skal arbejdsgiveren tilbageholde ferie, som er optjent i det nye ferieår fra den 1. september til den 30. november, men også optjent ferie ud over 4 uger, som er optjent i det tidligere ferieår, skal tilbageholdes i tilstrækkeligt omfang til at dække de 2 ugers betalt ferie.

Det kan betyde, at arbejdsgiver i nogle situationer må afslå ansattes anmodninger om ferieafholdelse for at sikre, at der er tilstrækkelig optjent ferie til afholdelse under ferielukning.

En arbejdsgiver, som ikke i tilstrækkeligt omfang reserverer optjente feriedage til en kollektiv ferielukning, vil skulle betale løn for de dage, som arbejdsgiveren ville kunne reservere, men ikke har gjort det.

I det tilfælde betragtes dagene under ferielukningen ikke som feriedage og indgår ikke i ferieregnskabet. De ansatte vil således have ret til deres sædvanlige løn på disse dage. Dagene er heller ikke at betragte som forskudsferie.

Eksempel 3.10
Arbejdsgiveren (AG) ønsker at holde 1 uges ferielukket i oktober måned. På det tidspunkt har den ansatte (A) ikke optjent tilstrækkelig ferie i det indeværende ferieår – der mangler ca. 3 feriedage. AG skal derfor tilbageholde feriedage optjent i det tidligere ferieår. Gør AG ikke det, skal AG betale løn til A under ferielukningen.

Særligt omkring efterårsferien 2020 henvises til KL og Forhandlingsfællesskabets Vejledning om overgangen til nye ferieregler.

Eksempel 3.11
Arbejdsgiveren (AG) ønsker at holde 3 ugers ferielukket i juli. AG har imidlertid ikke sikret, at alle ansatte stadig har 3 ugers betalt ferie til gode på det tidspunkt, selv om de har været ansat hos AG hele det indeværende ferieår. AG skal derfor betale løn til alle ansatte under ferielukningen.

Ferie på forskud

Hvis den ansatte har været ansat hele det foregående ferieår og frem til ferielukningen, men ikke har optjent betalt ferie til alle de dage, der er ferielukket, skal arbejdsgiveren give den ansatte ferie på forskud under ferielukning

Arbejdsgiveren kan efterfølgende modregne i den ferie, der optjenes. § 14, stk. 3, kan bl.a. være relevant i de situationer, hvor arbejdsgiveren har planlagt at varsle ferielukning i sammenlagt 5 uger i flere på hinanden følgende ferieår. I så fald gælder følgende:

- Ansatte, der har været ansat hele foregående ferieår, har krav på at få ferie på forskud.
- Ansatte, der har været ansat kortere tid end hele foregående ferieår, må holde ferie med løntræk og feriekort fra tidligere arbejdsgiver og/eller aftale ferie på forskud efter § 9.

Bestemmelsen kan også være relevant i en situation, hvor der ferielukkes 2 uger i oktober. Her skal arbejdsgiver reservere 5. ferieuge fra det forudgående ferieår samt de ferietimer, der optjenes i september. De resterende ferietimer skal gives på forskud.

Nye medarbejdere

For nye medarbejdere, der ikke har været ansat hele foregående ferieår, er der følgende muligheder:

- Har den ansatte optjent ferie fra tidligere ansættelse, vil den ansatte kunne anvende denne optjente, men ikke afholdte ferie i overensstemmelse med § 8.
- Den ansatte holder ferien med løntræk. Når ferien efterfølgende optjenes, kan den ansatte få feriebetalingen udbetalt, så snart den er optjent.
- Det kan også aftales, at ferien afholdes på forskud, så der ikke sker løntræk, men derimod efterfølgende modregning i optjening af betalt ferie. Se i øvrigt § 9 om forskudsferie.

3.6. I hvilken rækkefølge holdes ferien?

Rækkefølge på afholdelse af ferie
Aftalens § 15

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.

Teknisk regel

§ 15 er en teknisk regel, som regulerer, hvilken ferie der afholdes først.

Den altovervejende hovedregel er, at ferie, der er optjent først, afholdes først. Derfor afholdes overført ferie også forud for anden ferie.

Ligeledes holdes ferie med løn før ferie uden løn. Som nævnt i bemærkningen til bestemmelsen kan arbejdsgiveren acceptere, at den ansatte holder ferie med løn hos aktuel arbejdsgiver før ferie optjent hos tidligere arbejdsgiver. Men arbejdsgiveren kan ikke pålægge en ansat at holde ferie med løn hos aktuel arbejdsgiver før ferie optjent hos tidligere arbejdsgiver.

Kapitel 4. Overførsel af ferie

4.1. Hvor meget ferie kan overføres?

Overført ferie
Aftalens § 16

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.

Optjent ferie ud over 4 uger

Arbejdsgiveren og den ansatte kan kun aftale, at optjent ferie ud over 4 uger overføres fra en ferieafholdelsesperiode til den/de følgende ferieafholdelsesperiode(r). Dette skyldes, at 4 ugers ferie skal placeres i ferieåret, jf. § 8, stk. 2.

Det er kun optjent ferie, der kan aftales overført. Retten til at holde ferie uden løn kan ikke aftales overført.

Det er muligt at akkumulere ferie. En ansat, som har været ansat i hele ferieåret og derfor har optjent 5 ugers betalt ferie, vil kunne overføre en uges optjent betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. I det andet ferieår vil den ansatte have 6 ugers optjent betalt ferie og vil kunne overføre 2 ugers optjent betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Ferieåret efter vil den ansatte have 7 ugers optjent betalt ferie og vil kunne overføre 3 ugers optjent betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode osv.

Hvis arbejdsgiver og den ansatte således er enige herom, vil der kunne akkumuleres ferie over en længere årrække.

Eksempel 4.1
Arbejdsgiver (AG) og den ansatte (A) aftaler, at 1 uges optjent ferie overføres til afvikling i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Det vil sige, at A har ret til 6 ugers ferie i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

I den følgende ferieafholdelsesperiode skal de 3 ugers hovedferie varsles med 3 måneder og placeres i hovedferieperioden, mens de øvrige 3 ugers ferie skal varsles med 1 måned og som udgangspunkt gives i sammenhæng af mindst 1 uge, medmindre særlige forhold gør sig gældende.

Eksempel 4.2 (akkumulation)
Den ansatte (A) ønsker at holde 10 ugers ferie i 1. september 2026-31. december 2027. Arbejdsgiveren (AG) og A aftaler, at der overføres en uges optjent ferie hvert år fra ferieafholdelsesperioden 1. september 2021-31. december 2022 og frem til ferieafholdelsesperioden 1. september 2026-31. december 2027.

Ferieafholdelsesperioden 1. september 2021-31. december 2022
1 uges optjent ferie overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 1. september 2022-31. december 2023
1 uges overført ferie og 3 ugers optjent ferie holdes. 2 ugers optjent ferie overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 1. september 2023-31, december 2024
2 ugers overført ferie og 2 ugers optjent ferie holdes. 3 ugers optjent ferie overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 1. september 2024-31. december /2025:
3 ugers overført ferie og 1 uges optjent ferie holdes. 4 ugers optjent ferie overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 1. september 2025-31. december 2026:
4 ugers overført ferie holdes. 5 ugers optjent ferie overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 1. september 2026-31. december 2027
5 ugers overført ferie og 5 ugers optjent ferie holdes.

Eksemplet med akkumulation kan sammenfattes i nedenstående skema:

Ferie-afholdelses-periode	Afholdte overførte ferieuger	Afholdte optjente ferieuger	Overførte ferieuger (akkumulation)
2021-2022	0	4	1
2022-2023	1	3	2
2023-2024	2	2	3
2024-2025	3	1	4
2025-2026	4	0	5
2026-2027	5	5	0

I ferieafholdelsesperioden 1. september 2026-31. december 2027 skal AG meddele A, hvornår de 3 ugers hovedferie og de øvrige 7 ugers ferie skal holdes, medmindre det fremgår af aftalen om overførsel af ferie, hvornår ferien ønskes afholdt. Hovedferien skal varsles med 3 måneder og den øvrige ferie med 1 måned.

Har AG og A ved aftalens indgåelse bestemt, at de 5 ugers overført ferie skal afholdes sammen med hovedferien, skal den overførte ferie varsles sammen med hovedferien og placeres enten i hovedferieperioden eller i umiddelbar tilknytning hertil.

Grænse for overførsel?

I ferieaftalen er der ikke fastsat en grænse for, hvor mange ferieår arbejdsgiveren og den ansatte kan aftale at overføre ferie.

Der kan dog være konsekvenser for både arbejdsgiver og den ansatte ved sådanne aftaler.

For arbejdsgiver kan det have den konsekvens, at arbejdsgiver skal udbetale den overførte ferie, såfremt den ansatte fratræder inden afholdelsestidspunktet.

For den ansatte har det den konsekvens, at den ansatte ved fratræden mister retten til afholdelse, da optjent ferie ud over 5 uger udbetales kontant til den ansatte, og en eventuel ny arbejdsgiver er ikke forpligtet af den indgåede aftale.

Skriftlig aftale

Overførsel af ferie forudsætter en individuel skriftlig aftale. Det vil sige, at hverken arbejdsgiveren eller den ansatte ensidigt kan bestemme, at ferie skal overføres, medmindre der foreligger en feriehindring (se § 22).

Skriftligheden er begrundet i hensynet til dokumentation.

Den skriftlige aftale skal indgås inden den 31. december efter ferieårets udløb. Det er en god idé at drøfte spørgsmålet om overførsel i god tid, så den ansatte kan få vished, og arbejdsgiver kan nå at varsle ferien

til afholdelse, såfremt der ikke kan indgås en aftale om overførsel. I praksis kan skriftlighed opfyldes, ved at den ansatte fx registrerer ønsket om overførslen i et digitalt værktøj, og denne registrering godkendes af den person, som er bemyndiget til at godkende sådanne anmodninger. Skriftlighed kan også være en mailveksling eller lignende.

Aftalens indhold

Ferieaftalen indeholder ikke specifikke krav til indholdet af en aftale om overførsel af ferie. Indholdet af den konkrete aftale har dog afgørende betydning for, hvorledes den overførte ferie skal afholdes. Omfatter aftalen flere ferieår, bør aftalen være detaljeret og tage højde for, at vilkår og forudsætninger kan ændre sig i løbet af ferieåret/ferieårene.

I forbindelse med en overførselsaftale bør man tage stilling til, hvornår eller hvordan den overførte ferie skal afholdes, fx:

- hvor mange ferietimer der overføres.
- om det allerede det første år skal aftales, at der skal overføres ferietimer i de kommende ferieår.
- i hvilket/hvilke ferieår den overførte ferie skal afholdes.
- det nøjagtige tidspunkt for afholdelse af den overførte ferie.

Inspiration til, hvorledes en aftale om overførsel af ferie kan udformes, kan hentes i bilag 4 til denne vejledning.

Varsling

Medmindre andet aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte ved indgåelse af aftalen, gælder de normale bestemmelser for varsling af afholdelse af den overførte ferie, jf. § 12, stk. 2.

Overførsel af ferie fra feriekort

Ferie ud over 4 uger fra tidligere arbejdsgiver, som den ansatte har på et feriekort, kan overføres til efterfølgende ferieafholdelsesperioder.

Hvis den ansatte har feriekort fra tidligere arbejdsgiver, kan den nuværende arbejdsgiver og den ansatte aftale, at optjent ferie på feriekort overføres til efterfølgende ferieår.

Ved aftale om overførsel af ferie fra feriekort skal arbejdsgiveren inden den 31. december efter ferieårets udløb skriftligt meddele FerieKonto eller den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

I praksis betyder det, at den arbejdsgiver, der skal udbetale feriegodtgørelsen, skal gemme feriegodtgørelsen og først udbetale feriepengene, når den ansatte afholder den overførte ferie.

Ændring/opsigelse af aftale

Har arbejdsgiveren og den ansatte indgået en aftale om overførsel af ferie, kan denne aftale som udgangspunkt ikke ændres, medmindre enighed foreligger. Der kan dog være aftalt en opsigelsesadgang i overførselsaftalen.

Når ferien er aftalt overført, og overførslen er sket, kan udbetalingen for denne ferie kun ske i forbindelse med en fratræden, eller hvis arbejdsgiver og den ansatte er enige om det.

4.2. Hvad sker der med overført ferie i forbindelse med en fratræden?

Overført ferie i forbindelse med fratræden
Aftalens § 17

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).

Opsigelsesperiode

Arbejdsgiveren kan ikke pålægge den ansatte at holde overført ferie efter §§ 16 og 22 i en opsigelsesperiode – uanset om den ansatte er fritstillet eller ej.

Fratræden

Hvis den ansatte fratræder, inden den overførte ferie er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 5 ugers ferie i ferieafholdelsesperioden hos en ny arbejdsgiver. Ved fratræden udbetales derfor en kontant godtgørelse for tilgodehavende ferietimer ud over 25 dage/2,08 dag pr. måned direkte til den ansatte.

Den ansatte mister således retten til at holde mere end 5 ugers ferie i ferieafholdelsesperioden, men retten til optjente feriepenge bevares.

Eksempel 4.3
Arbejdsgiveren (AG) og den ansatte (A) aftaler, at der overføres en uges ferie hvert år fra ferieafholdelsesperioden 2021/2022 og frem til ferieafholdelsesperioden 2026-2027, hvor den overførte ferie skal holdes. Følgende fremgår af aftalen:

Ferieafholdelsesperioden 1. september 2021-31. december 2022
1 uges optjent ferie overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 1. september 2022-31. december 2023
1 uges overført ferie og 3 ugers optjent ferie holdes. 2 ugers optjent ferie overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 1. september 2023-31. december 2024
2 ugers overført ferie og 2 ugers optjent ferie holdes. 3 ugers optjent ferie overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 1. september 2024-31. december 2025
3 ugers overført ferie og 1 uges optjent ferie holdes. 4 ugers optjent ferie overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 1. september 2025-31. december 2026
4 ugers overført ferie holdes. 5 ugers optjent ferie overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 1. september2026-31. december 2027
5 ugers overført ferie og 5 ugers optjent ferie holdes.

Efter afholdelse af 3 ugers hovedferie i ferieafholdelsesperioden 1. september 2025-31. december 2026 fratræder A imidlertid den 31. august 2026, dvs. at A har 6 ugers ferie (1 uges overført ferie og 5 ugers optjent ferie) til gode på fratrædelsestidspunktet. AG udsteder et feriekort på 5 ugers ferie til afholdelse i ferieafholdelsesperioden frem til den 31. december 2026. For den resterende uges ferie udbetaler AG en kontant godtgørelse til A.

Overført ferie holdes før den ferie, som den ansatte optjener i det følgende ferieår. Det betyder, at en ansat som fratræder i ferieåret, og som på fratrædelsestidspunktet alene har holdt overført ferie, vil skulle holde den ferie, som er optjent i ferieåret, hos den nye arbejdsgiver. Den ansatte vil dermed samlet set godt kunne nå at holde mere end 5 ugers ferie i det ferieår, hvor vedkommende skifter arbejdsgiver. Den nye arbejdsgiver vil dog kunne afvise, at den ansatte i ferieafholdelsesperioden kan holde mere end 5 ugers ferie. Afviser den nye arbejdsgiver, at ferien kan holdes, kan ferien i stedet udbetales efter §§ 26, 27 eller 30.

Sats for overført ferie

Den overførte ferie udbetales med 2,5 % pr. ferieuge beregnet af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 29.

Kapitel 5. Sygdom, strejke og lockout

Sygdom før feriens begyndelse
Aftalens § 18

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.

Sygdom

Er den ansatte syg på tidspunktet for feriens begyndelse, er der, uanset sygdommens art og omfang, tale om en feriehindring, som medfører, at ferien ikke kan begynde, medmindre den ansatte selv ønsker det. Det betyder, at den ansatte har valgfrihed med hensyn til, hvorvidt den ansatte ønsker at påberåbe sig sygdommen som feriehindring eller holde ferien trods sygdommen.

Hvis den ansatte således bliver syg før feriens begyndelse, skal den ansatte melde sig syg hos arbejdsgiveren. Meddelelsen skal ske efter de regler, som i øvrigt gælder for sygemelding i ansættelsesforholdet, hvilket normalt vil sige senest ved arbejdstids begyndelse den 1. sygedag.

Delvis sygdom

Da sygdom er en feriehindring, kan den ansatte ikke pålægges at holde ferie. Tilsvarende gælder, hvis den ansatte er delvist sygemeldt, men arbejder nogle få timer om dagen. Ønsker den ansatte selv at holde ferien, forudsættes det, at den ansatte raskmelder sig, hvorefter ferien afholdes i forhold til den ansattes normale/aktuelle beskæftigelsesgrad på tidspunktet for feriens afholdelse.

Der begynder ikke en ny sygeperiode efter ferien, hvis den ansatte melder sig rask for at holde ferie og efterfølgende melder sig syg igen efter endt ferie. Dette er en fravigelse af de generelle regler, hvor en raskmelding efter sygedagpengeloven normalt betyde, at der begynder en ny sygeperiode efter ferien og dermed en ny arbejdsgiverperiode uden mu-

lighed for refusion. Det forudsætter dog, at denne tekniske raskmelding er godkendt af jobcenteret.

Den ansatte arbejder og er sygemeldt på hele dage

Hvis den sygemeldte genoptager arbejdet delvist, således at den ansatte arbejder og er sygemeldt på hele dage, kan arbejdsgiveren dog pålægge den ansatte at holde øvrig ferie på de dage, hvor arbejdet er genoptaget på fuld tid. Hovedferien kan ikke varsles, da den ansatte har krav på at holde 3 ugers ferie i sammenhæng.

Eksempel 5.1
Den ansatte (A) er delvist syg. A arbejder fuld tid mandag til onsdag og er sygemeldt torsdag til fredag. A kan derfor holde øvrig ferie mandag til onsdag, dvs. på de dage, hvor arbejdet er genoptaget på fuld tid.

Sygemelding

Ferien påbegyndes ved normal arbejdstids begyndelse på den 1. feriedag, og den ansatte skal derfor sygemelde sig over for arbejdsgiveren senest ved normal arbejdstids begyndelse den 1. feriedag, medmindre der gælder andre regler om sygemelding for ansættelsesforholdet

Eksempel 5.2
En ansat (A) skal afholde 2 ugers ferie, der begynder en mandag. Lørdag inden ferien bliver A syg. Da ferien ikke anses for påbegyndt, kan A sygemelde sig til sin arbejdsgiver mandag morgen, og dermed begynder A ikke at afholde sin ferie på grund af feriehindring.

Den ansatte skal ikke dokumentere sin sygdom ved lægelig dokumentation, medmindre arbejdsgiveren ønsker det. Arbejdsgiveren skal afholde udgiften til lægeerklæring, hvis den ansatte skal dokumentere sin sygdom.

Såfremt den ansatte har været syg forud for ferien, fx som følge af en længevarende sygdom, skal den ansatte ikke sygemelde sig på ny 1. dag i ferien, da den ansatte allerede er sygemeldt og dermed har en feriehindring.

Raskmelding

Hvis den ansatte raskmeldes, før ferieperioden er ovre, har den ansatte ret til at holde den resterende del af ferien i forlængelse af raskmeldingen. Den ansatte skal give besked herom ved raskmeldingen.
Den ansatte har herefter ret til erstatningsferie for den del af ferien, hvor den ansatte var sygemeldt. Under iagttagelse af varslingsbestem-

melserne i § 11, stk. 2, fastsætter arbejdsgiveren efter drøftelse med den ansatte, hvornår erstatningsferien skal afholdes.

Eksempel 5.3
En ansat (A) skal holde 3 ugers ferie fra den 1. august. A bliver syg inden feriens begyndelse og melder sig syg ved normal arbejdstids begyndelse den 1. feriedag. Den 10. august raskmelder A sig og meddeler arbejdsgiver (AG), at A ønsker at holde resten af sin ferie. Erstatningsferie for den del af hovedferien, hvor A var syg, skal fastsættes af AG med et varsel på 3 måneder. Da iagttagelsen af varslet vil betyde, at A ikke kan holde hovedferien i ferieperioden, kan AG fastsætte hovedferien med forkortet varsel til afholdelse inden den 30. september.

Ferielukning

Der kan opstå et praktisk problem, hvis den ansatte ikke har mulighed for at sygemelde/raskmelde sig over for arbejdsgiveren som følge af en kollektiv ferielukning. I sådanne situationer er det vigtigt, at den ansatte sikrer sig dokumentation for, at den ansatte har forsøgt at komme i kontakt med arbejdsgiveren, fx ved at sende en SMS eller en mail.

Genoptagelse af arbejdet

Hvis den ansatte ikke ønsker at holde den planlagte ferie i forlængelse af raskmeldingen, skal den ansatte genoptage arbejdet ved raskmelding. Hvis arbejdspladsen er ferielukket, kan den ansatte dog ikke genoptage arbejdet, men må holde ferien.

Eksempel 5.4
En ansat (A) skal holde 2 ugers ferie fra den 1. juli, men bliver syg inden feriens begyndelse. A melder sig syg ved normal arbejdstids begyndelse den 1. feriedag. Den 5. juli raskmelder A sig og meddeler sit ønske om ikke at ville holde resten af den planlagte ferie. A genoptager derfor arbejdet den 5. juli og har ret til 2 ugers erstatningsferie.

Sygdom i ferien
Aftalens § 19

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.

Erstatningsferie

Hvis den ansatte har været syg i mere end 5 arbejdsdage under ferien i et ferieår, har den ansatte mulighed for at få erstatningsferie, forudsat at den ansatte melder sig syg hos arbejdsgiveren og dokumenterer sygdommen ved lægelig dokumentation.

Det er den ansatte, der skal dokumentere sygdommen og afholde udgiften til den lægelige dokumentation.

Betalt ferie

Reglerne om erstatningsferie ved sygdom under ferie gælder kun for ansatte, der har ret til betalt ferie, dvs. har ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse fra nuværende eller tidligere arbejdsgiver.

Ansatte, der holder ferie for egen regning, har ikke ret til erstatningsferie, hvis de bliver syge under deres ferie.

1.-5. ferieuge

Reglerne om erstatningsferie ved sygdom opstået under ferien finder kun anvendelse ved afvikling af 1.-5. ferieuge, ikke 6. ferieuge. Ved afholdelse af ferie skal det derfor være afklaret, hvorvidt det er 1.-5. eller 6. ferieuge, der afholdes. Hvis parterne ikke har afklaret, hvilken ferie

der afholdes, lægges det til grund, at den ansatte først afholder optjent 1.-5. ferieuge, dernæst 6. ferieuge i ferieåret.

5 karensdage

Den ansatte har mulighed for at få erstatningsferie, når den ansatte har haft mere end 5 dages sygdom under ferie i ferieåret. Det vil sige, at de første 5 sygedage under ferie i et ferieår er for den ansattes egen regning. Det betyder, at arbejdsgiveren ikke skal registrere disse 5 dage som sygedage, men som ferie.

Ved optælling af de 5 dages sygdom/ferie indgår de arbejdsdage, hvor den ansatte trækkes for feriedage. Lørdag og søndag tæller således ikke med som sygedage under ferien, medmindre den ansatte normalt skulle have arbejdet de pågældende dage, hvis der ikke havde været ferie. Hvis den ansatte er deltidsansat og har arbejdsfri dage, indgår de arbejdsfri dage forholdsmæssigt ved opgørelse af de 5 sygedage.

For ansatte, som arbejder efter tjenestetidsplaner med skiftende ugentlig arbejdstid, skal arbejdsfri dage medregnes, når de ligger i sygdomsperioden. Dog kan der højst optjenes 5 karensdage på en ferieuge for denne gruppe af ansatte.

Eksempel 5.5
En ansat (A) arbejder 37 timer om ugen mandag til fredag. A skal holde ferie fra den 5. juli til og med den 23. juli 2021, men bliver syg under sin ferie onsdag den 7. juli. A melder sig derfor syg og fremsender dokumentation for sygdommen. A melder sig rask onsdag den 14. juli 2021. Da de første 5 sygedage er karensdage, trækkes A for ferie i de første 5 sygedage. A får ikke erstatningsferie, da antallet af sygedage ikke er over 5 sygedage.

Hvis A bliver syg under påbegyndt ferie på et senere tidspunkt i ferieafholdelsesåret inden den 31. december 2021, har A mulighed for at få erstatningsferie fra den 1. sygedag, hvis A melder sig syg hos arbejdsgiveren, forudsat at den ansatte kan dokumentere sygdommen. A skal dokumentere sygdommen i hvert sygeforløb.

Eksempel 5.6
En ansat (A) arbejder 30 timer om ugen, mandag til torsdag, og har arbejdsfri om fredagen. A holder ferie fra den 5. juli til og med den 23. juli 2021, men bliver syg under ferien tirsdag den 6. juli. A melder sig derfor syg og fremsender dokumentation for sygdommen. A melder sig rask torsdag den 15. juli 2021. Når A holder 1 uges ferie, indgår den arbejdsfri fredag i ferieregnskabet. A har derfor mulighed for at få erstatningsferie for 2 feriedage.

Meddelelse om sygdom

Den ansatte skal give arbejdsgiveren meddelelse om sygdom.

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

Muligheden for erstatningsferie indtræder tidligst på det tidspunkt, hvor den ansatte har givet arbejdsgiveren besked om sygdom under ferie.

Lægelig dokumentation

Kravet om, at den ansatte skal fremvise lægelig dokumentation ved sygdom under ferie, gælder generelt ved sygdom under ferie og gælder også for de 5 første sygedage under ferie, hvor den ansatte ikke har ret til erstatningsferie.

Hvis den ansatte ønsker erstatningsferie ved sygdom under ferie, skal den ansatte dokumentere sygdommen ved friattest eller ved anden lægelig dokumentation.

Den lægelige dokumentation skal indhentes, selv om arbejdsgiveren ikke efterspørger den. Den ansatte skal selv afholde udgifterne til den lægelige dokumentation.

Overførsel

Hvis den ansatte ikke har kunnet holde erstatningsferie i ferieafholdelsesåret på grund af sygdom, overføres erstatningsferien til efterfølgende ferieår. Overførslen sker automatisk, uden at der indgås en skriftlig aftale om overførsel af ferie med arbejdsgiver. Dette er en undtagelse fra krav om, at overførsel af ferie normalt kræver, at arbejdsgiveren accepterer overførslen af ferie, og at der indgås en skriftlig aftale om overførsel af ferien. Se mere om feriehindret ferie i afsnit 6.

Ikke ansat i hele ferieperioden

Har den ansatte ikke været ansat hos arbejdsgiver i hele ferieåret, indtræder muligheden for erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Beregningen foretages ved at opgøre, hvor mange feriedage den ansatte kan optjene i det pågældende ferieår. Som anført ovenfor optjenes der 2,08 feriedage pr. måned. De dage, som den ansatte ikke får erstatningsferie for, beregnes ved at gange antallet af muligt optjente feriedage i ferieperioden med 1/5.

Arbejdsgiver skal således ikke indhente oplysninger om eventuel sygdom hos tidligere arbejdsgivere.

Eksempel 5.7
En ansat (A) bliver ansat den 1. januar. A kan potentielt optjene ferie i 8 måneder, dvs. 16,6 dage feriedage (8 måneder x 2,08 optjente dage pr. måned). A har således 3,3 karensdage, før A kan få erstatningsferie (16,6 feriedage x 1/5=3,3 dage).

Suspension af påbegyndt ferie ved sygdom i ferien Aftalens § 20

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).

Sygdom i ferien

Denne bestemmelse kan finde anvendelse i situationer, hvor den ansatte bliver syg under sin ferie, men ikke har ret til erstatningsferie efter § 19.

Bestemmelsen finder således anvendelse i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren efter et konkret skøn finder, at der foreligger særlige omstændigheder, således at den påbegyndte ferie suspenderes helt eller delvist, hvis den ansatte bliver syg under ferien.

Eksempel 5.8
En ansat (A) har påbegyndt 3 ugers ferie. Efter 1. uge indlægges A på hospitalet. Efter 1 uges hospitalsindlæggelse udskrives A, hvorefter A er sengeliggende resten af ferien. A's arbejdsgiver (AG) kan her vælge at suspendere ferien i den uge, A var indlagt, ud fra en betragtning om, at feriens rekreative formål ikke kunne opnås under indlæggelsen. AG kan ligeledes vælge at suspendere ferien i den uge, hvor A var sengeliggende i hjemmet, hvis det også her må skønnes, at feriens rekreative formål ikke kunne opnås.

Bestemmelsen har således betydning i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren ønsker at stille den ansatte bedre end efter ferieaftalens § 19, eksempelvis hvis arbejdsgiveren ønsker at give erstatningsferie, selv om reglerne i ferieaftalens § 19 ikke er opfyldt, fx hvis den ansatte ikke har dokumen-

teret sygdommen, eller hvis arbejdsgiveren ønsker at give den ansatte erstatningsferie for sygdom under de 5 karensdage.

Bestemmelsen giver også mulighed for, at arbejdsgiveren kan vælge at afholde udgiften til den lægelige dokumentation for de første 5 karensdage.

Bestemmelsen giver ikke den ansatte ret til at få påbegyndt ferie suspenderet. Bestemmelsen giver alene arbejdsgiveren en mulighed for helt eller delvist at suspendere påbegyndt ferie, hvis der foreligger særlige omstændigheder herfor.

Lægelig dokumentation

Arbejdsgiveren skal afholde udgiften til lægelig dokumentation, medmindre den ansatte allerede har dokumenteret sin sygdom efter ferieaftalens § 19.

Strejke eller lockout
Aftalens § 21

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 arbejdstids begyndelse den første feriedag – er begyndt senest samtidig med, at en arbejdskonflikt begynder.

Stk. 2. Når konflikten ophører, fastsætter arbejdsgiveren et nyt tidspunkt for feriens afholdelse. Ferien skal varsles med mindst en måned for hovedferie og 14 dage for øvrig ferie, modsat de almindelige varslingsregler i § 12, stk. 2 (tilrettelæggelse af ferie), medmindre andet aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte, eller særlige omstændigheder hindrer dette, jf. dog § 16 (overført ferie).

Strejke/lockout

Den ansatte kan ikke begynde sin ferie, hvis den ansatte deltager i en arbejdskonflikt i form af en lovlig strejke eller en lockout, når ferien begynder. Hvis konflikten senest er iværksat på det tidspunkt, hvor den ansattes ferie skulle begynde, vil konflikten være en feriehindring, jf. § 22. En konflikt påbegyndes ved døgnets begyndelse, og ferie påbegyndes ved arbejdstids begyndelse. Det betyder, at såfremt arbejdskonflikten og ferien påbegyndes samme dag, er der en feriehindring, og ferien kan ikke påbegyndes.

Såfremt den ansatte er påbegyndt sin ferie ved arbejdskonfliktens begyndelse, dvs. senest dagen før, holder den ansatte ferie på sædvanlig vis.

Erstatningsferie

Når konflikten er ophørt, har den ansatte ret til erstatningsferie. Ferien kan varsles med 1 måneds varsel for hovedferie og 14 dage for øvrig ferie. Arbejdsgiveren fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår erstatningsferien skal afholdes.

Kapitel 6. Feriehindring

Hvad sker der, hvis den ansatte er forhindret i at holde ferie?

Overførsel og udbetaling af ferie på grund af feriehindring Aftalens § 22

Stk. 1.[2] *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)*
2. *Barselsorlov*
3. *Orlov til adoption*
4. *Ophold i udlandet, forudsat at pågældende er i et ansættelsesforhold, som ikke er omfattet af ferieloven/ferieaftalen*
5. *Overgang til selvstændigt erhverv*
6. *Overgang til arbejde i hjemmet*
7. *Valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv*
8. *Indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner eller tilsvarende udenlandsk institution*
9. *Tvangsanbringelse*
10. *Lovligt varslede og afsluttede konflikter*
11. *Aftjening af værnepligt*
12. *Tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår*
13. *Udsendelse af forsvaret for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende eller humanitære opgaver, når opgaven hviler på et mandat fra folketinget*
14. *Manglende midler til at holde ferie på grund af tvist i ferieåret mellem en ansat og kommunen om krav på feriepenge*
15. *Pasning af nærtstående syge eller døende, hvor den ansatte i en kortere tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven eller*
16. *Orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende, hvor den ansatte er fritaget fra sin arbejdsforpligtelse over for arbejdsgiver i orlovsperioden.*

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

2 Der er udstedt en ny bekendtgørelse nr. 1072 af 29. oktober 2019 efter indgåelse af ferieaftalerne. § 22 vil blive ændret i overensstemmelse hermed ved førstkommende revision.

arbejdsgiver, skal den nye arbejdsgiver senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden[3] 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).

Feriehindring

Det forekommer, at allerede planlagt ferie ikke kan afholdes på grund af en feriehindring hos den ansatte – den ansatte kan blive syg, være på barsels- eller adoptionsorlov m.v. Foreligger der en feriehindring hos den ansatte, er denne ikke forpligtet til at holde den ellers planlagte ferie, medmindre den ansatte selv ønsker det. Listen over feriehindringer i § 22 er udtømmende, hvilket betyder, at det kun er de situationer på

3 Der er udstedt en ændring af ferieloven 1. maj 2019, der ændrer denne dato til den 31. januar efter ferieafholdelsesperiodens udløb. § 22 vil blive ændret i overensstemmelse hermed ved førstkommende revision.

listen, der anses som feriehindringer. Barns sygdom er således ikke en feriehindring.

Hvis der foreligger en feriehindring efter ferieaftalens § 22, er udgangspunktet, at ferien holdes på et senere tidspunkt.

Hvis den ansatte er afskåret fra at afholde sin ferie inden ferieafholdelsesperiodens udløb den 31. december, overføres op til 4 ugers betalt til efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Overførsel af ferien ved en feriehindring gælder, selv om ferien ikke er varslet eller aftalt.

Den 5. ferieuge udbetales automatisk i overensstemmelse med § 27 (ferie med løn) eller § 35 (feriegodtgørelse), medmindre der indgås en skriftlig aftale om overførsel af den 5. ferieuge.

Det er en forudsætning, at feriehindringen består ferieafholdelsesperioden ud, men det er uden betydning, om den ansatte kunne have nået at afholde ferien inden feriehindringen. Såfremt en feriehindring består frem til hovedferieperiodens udløb den 30. september, må den ansatte afholde hovedferien i den resterende del af ferieafholdelsesperioden frem til den 31. december.

Eksempel 6.1
En ansat (A) bliver sygemeldt den 15. juli 2021 og raskmeldes den 31. december 2021. A har ikke holdt nogen ferie før sygemeldingen. Der foreligger en feriehindring for hovedferien og den øvrige ferie, da A ikke kan holde ferie inden ferieafholdelsesperiodens udløb. Det har ingen betydning, at A kunne have holdt ferie, før A blev sygemeldt. I forhold til de 5 ikke-afholdte ferieuger sker der følgende:

- 1.-4. uge overføres.
- 5. uge udbetales automatisk, medmindre den aftales overført.

Eksempel 6.2
En ansat (A) går på barsel den 1. september 2022 og vender tilbage fra barsel den 1. september 2023.

- A har afholdt 3 ugers hovedferie inden den 1. september 2022 (optjent i ferieåret 1. september 2021-31. august 2022).
- A har ikke afholdt sin øvrige ferie på 2 uger.
- Den 5. ferieuge udbetales automatisk, hvis ikke den aftales overført, og der overføres 1 uges ferie til efterfølgende ferieafholdelsesperiode frem til den 31. december 2023.

- Når A kommer tilbage fra barsel den 1. september 2023, har hun således 1 uges ferie tilbage, fra før hun gik på barsel. Denne uges ferie skal A holde frem til den 31. december 2023. Holder A ikke den overførte uges ferie, bortfalder ferien, og feriepengene bliver indbetalt til den lokale feriefond eller Arbejdsmarkedets Feriefond.
- Herudover har A optjent 5 ugers ferie i ferieåret 1. september 2022-31. august 2023. Heraf skal 4 af ugerne holdes inden den 31. december 2023. Den 5. ferieuge kan holdes eller aftales overført. I modsat fald udbetales den automatisk.

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

Sygdom og barsel over 2 ferieafholdelsesperioder

Udgangspunktet ved en feriehindring er som nævnt, at ferien holdes senere i ferieafholdelsesperioden, og kun hvis feriehindringen består frem til ferieafholdelsesperiodens udløb, overføres ferien.

Skyldes feriehindringen enten sygdom eller barsel, og består feriehindringen over 2 ferieafholdelsesperioder, kan den ansatte vælge at få udbetalt den ikke-afholdte ferie, jf. stk. 4. Dette gælder udelukkende ved sygdom og barsel.

Hvis 1.-4. ferieuge ikke kan holdes som følge af de øvrige feriehindringer nævnt i stk. 1, kan ferien ikke udbetales, uanset at feriehindringerne består over 2 afholdelsesperioder. De overføres i stedet for efter stk. 2.

Eksempel 6.3
En ansat (A) bliver sygemeldt på grund af graviditetsgener den 1. juni 2022 og har ikke holdt sin hovedferie. Den 1. januar 2023 går A på barselsorlov og er tilbage fra barsel den 2. januar 2024. A har således haft en feriehindring, for så vidt angår den ferie, der skulle have været afholdt i hovedferieperioden i 2022, og feriehindringen har bestået over 2 ferieafholdelsesperioder. A har derfor ret til at få ferien udbetalt. Den ferie, der skulle have været afholdt inden den 31. december 2023, overføres automatisk, jf. stk. 2.

Det vil være en forudsætning for udbetaling, at den ansatte er forhindret i at afholde ferien på grund af feriehindringerne sygdom eller barsel i 2 på hinanden følgende ferieafholdelsesperioder. En ansat, som fx er syg op til en ferieafholdelsesperiodes udløb, og som efterfølgende bliver rask

i en periode, hvor ferien ville kunne afholdes, vil ikke kunne få udbetalt feriebetalingen for denne overførte ferie, hvis den ansatte igen bliver syg op til den efterfølgende ferieafholdelsesperiodes udløb. Her vil ferien derimod skulle overføres.

Hel/delvis sygdom

Da sygdom anses for at være en feriehindring, kan arbejdergiveren ikke pålægge den ansatte at holde ferie, hvis den ansatte fx arbejder nogle få timer om dagen og er delvist sygemeldt nogle timer om dagen. Se kapitel 5 om muligheden for afholdelse af ferie ved delvis sygdom.

Barselsorlov

Har den ansatte ikke mulighed for at holde ferie som følge af orlov i forbindelse med barsel eller adoption, er der tale om en feriehindring. Alt afhængigt af hvordan orloven er planlagt afholdt, er der i visse situationer mulighed for efter aftale med arbejdsgiveren at udskyde orloven med henblik på at holde ferie.

– forlænget orlov

Har den ansatte valgt at forlænge orloven, jf. barselsaftalens § 10, stk. 2, kan den ansatte ikke holde ferie i denne periode. Dette skyldes, at den forlængede orlov ifølge barselsaftalen skal holdes i sammenhæng og derfor ikke kan udskydes til senere afholdelse. Den forlængede orlov betragtes som en feriehindring.

– retsbaseret udskydelse af orlov

Den ansatte har efter den 14. uge ret til at udskyde 8-13 ugers orlov til afholdelse, inden barnet fylder 9 år, jf. barselsaftalen § 11, stk. 1. Det er dog kun muligt at udskyde orloven 1 gang.

Når den ansatte afholder en retsbaseret udskudt orlov, har den ansatte ikke også mulighed for at udskyde orloven for at holde ferie. Dette skyldes, at den retsbaserede udskudte orlov skal holdes i sammenhæng. Når den udskudte retsbaserede orlov afholdes, er der tale om en feriehindring. Det vil sige, at ferien kan:

- holdes senere i ferieafholdelsesperioden, hvis det er muligt.
- overføres, for så vidt angår 1.-4. ferieuge, hvis ferien ikke kan holdes inden ferieafholdelsesperiodens udløb.
- 5. ferieuge udbetales automatisk, medmindre den aftales overført.

Den ansatte har mulighed for at afholde ferie i perioden mellem afslutningen af sin orlov og påbegyndelsen af sin retsbaserede udskudte orlov.

– aftalebaseret udskydelse af orlov

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 32 ugers orlov til afholdelse, inden barnet fylder 9 år, jf. barselsaftalens § 11, stk. 2.

Ønsker den ansatte at holde ferie under den aftalebaserede udskudte orlov, kan den ansatte indgå en aftale med arbejdsgiveren herom. Indgås en sådan aftale, udskydes orloven svarende til antallet af feriedage til afvikling, inden barnet fylder 9 år.

Indgår den ansatte og arbejdsgiveren ikke en aftale om at holde ferie under den aftalebaserede udskudte orlov, er orloven at betragte som en feriehindring. Det vil sige, at ferien i stedet for kan:

- holdes senere i ferieafholdelsesperioden, hvis det er muligt.
- overføres, for så vidt angår 1.-4. ferieuge, hvis ferien ikke kan holdes inden ferieafholdelsesperiodens udløb.
- 5. ferieuge udbetales automatisk, medmindre den aftales overført.

– delvis genoptagelse af arbejdet med eller uden forlængelse

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvist, jf. barselsaftalens § 13.

Den ansattes mulighed for at holde ferie under en delvis genoptagelse af arbejdet afhænger af, hvorledes arbejdet er genoptaget, og om der er tale om hoved- eller øvrig ferie. Arbejdet kan være genoptaget på følgende måde:

- Den ansatte arbejder i hele dage og holder orlov i hele dage.
- Den ansatte arbejder og holder orlov pr. dag.

– arbejde/orlov i hele dage

Den ansatte har mulighed for at holde øvrig ferie som enkeltdage. Har den ansatte mulighed for at holde den øvrige ferie i hele dage, er der ikke tale om en feriehindring. Er 4. ferieuge ikke holdt inden ferieafholdelsesperiodens udløb, vil den gå tabt. 5. ferieuge udbetales automatisk, medmindre den aftales overført.

Den ansatte kan ikke holde hovedferie som enkeltdage under en delvis genoptagelse af arbejdet, når den ansatte arbejder i hele dage og holder orlov i hele dage. Dette skyldes, at hovedferie skal holdes i sammenhæng af mindst 2 uger. Ønsker den ansatte at holde hovedferie, vil orloven skulle afbrydes efter aftale med arbejdsgiveren. Indgår den ansatte og arbejdsgiveren en aftale om at afbryde orloven med henblik på at holde hovedferien, udskydes den resterende del af orloven til senere afholdelse.

Såfremt den ansatte ikke ønsker at holde hovedferien, kan arbejdsgiveren ikke pålægge den ansatte at afbryde orloven for at holde ferien.

Eksempel 6.4
Efter aftale med arbejdsgiveren genoptager en ansat (A) arbejdet delvist efter den 24. uge. Arbejdet genoptages 15 timer om ugen, således at A arbejder 3 dage om ugen og holder orlov 2 dage om ugen. Efter aftale med arbejdsgiveren afbrydes orloven for at holde hovedferien, og den resterende orlov udskydes til senere afholdelse. Efter ferieafholdelsesperiodens udløb kan det konstateres, at A ikke har holdt de 2 ugers øvrig ferie (4. og 5. ferieuge). A vil automatisk få udbetalt feriepengene for den 5. ferieuge (medmindre den aftales overført), men feriepengene for den 4. ferieuge tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond eller en lokal feriefond.

– arbejde/orlov pr. dag

Når den ansatte genoptager arbejdet delvist, således at der arbejdes og holdes orlov pr. dag, kan den ansatte kun holde ferie i hele dage – hoved- og øvrig ferie – hvis orloven efter aftale med arbejdsgiveren afbrydes, og den resterende orlov udskydes til senere afholdelse.

Såfremt den ansatte ikke ønsker at holde ferien, kan arbejdsgiveren ikke pålægge den ansatte at afbryde orloven for at holde ferien. Dermed kan:

- ferien holdes senere i ferieafholdelsesperioden, hvis det er muligt.
- 1.-4. ferieuge overføres, hvis orloven består frem til ferieafholdelsesperiodens udløb.
- 5. ferieuge udbetales, hvis ferien ikke kan holdes inden ferieafholdelsesperiodens udløb, medmindre den aftales overført.

Når den ansatte skal holde ferie, skal ferien afholdes i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad, jf. ferieaftalens § 10, stk. 3. Har den ansatte genoptaget arbejdet delvist, så der arbejdes og holdes orlov pr. dag, holdes ferien i forhold til den beskæftigelsesgrad, som den ansatte havde forud for orlovens påbegyndelse. Det vil sige, at den aktuelle beskæftigelsesgrad for en fuldtidsansat, der har genoptaget arbejdet delvist, er 37 timer. Orloven udskydes efter aftale med arbejdsgiveren.

Eksempel 6.5
Efter barselsorlov fra en fuldtidsstilling genoptager den ansatte (A) arbejdet delvist efter nærmere aftale med arbejdsgiveren (AG). Arbejdet genoptages med 25 timer ugentligt, så A arbejder 5 timer om dagen og holder orlov 2,4 timer. Indgår A og AG en aftale om, at orloven afbrydes, for at den ansatte kan holde ferie, holdes ferien i forhold til 37 timer, ikke de 25 timer, som arbejdet er genoptaget med. De 2,4 timers daglig orlov udskydes.

– tilrettelæggelse af genoptagelsen

Ønsker arbejdsgiveren og den ansatte at indgå en aftale om delvis genoptagelse af arbejdet, skal arbejdsgiveren og den ansatte være opmærksomme på, at det har betydning, hvorledes arbejdet genoptages.

Forskellen mellem den situation, hvor den delvise genoptagelse sker ved, at den ansatte arbejder og holder orlov i hele dage, og den situation, hvor den ansatte arbejder og holder orlov pr. dag, illustreres i følgende skema:

Situation	Arbejder og holder orlov i hele dage – 3 dages arbejde (22,2 timer) + 2 dages orlov (14,8 timer) – holder 1 uge fri med brug af øvrig ferie.	Arbejder og holder orlov pr. dag – 25 timers arbejde + 12 timers orlov – holder 1 uge fri med brug af øvrig ferie.
Under afholdelse af ferie	Holder ferie med løn for 22,2 timer samt orlov med dagpenge for 14,8 timer.	Holder ferie med løn for 37 timer samt ret til udskudt orlov med dagpenge for 12 timer.
Optjening af ferie	Optjener ferie med løn for 37 timer, jf. afsnit 2.3 om pensionsindbetalinger.	Optjener ferie med løn for 37 timer.

Pasning af nærtstående syge eller døende

Perioder, hvor den ansatte får tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven til pasning af nærtstående syge eller døende, anses for at være en feriehindring. Det er imidlertid kun den, der får tilkendt ydelsen, der har en feriehindring.

Hvis den syge eller døende får tilskud til hjælp fra kommunen efter fx servicelovens §§ 95 eller 96, kan plejeren ikke påberåbe sig fraværet til pasningen af en nærtstående syg eller døende som en feriehindring.

Ydes hjælpen ved, at kommunen tilkender plejeren et vederlag efter fx servicelovens §§ 42, 118 eller 119, kan plejeren påberåbe sig fraværet til pasningen af en nærtstående syg eller døende som en feriehindring.

Eksempel 6.6
En ansats (A) ægtefælle er uhelbredeligt syg og har behov for pleje i den sidste levetid. Ægtefællen får tilkendt ydelsen efter servicelovens § 96 og "ansætter" A som plejer. I perioden, hvor A passer den syge ægtefælle, kan A ikke påberåbe sig plejeforholdet som en feriehindring, da det ikke er A, der har fået tilkendt ydelsen, men den syge ægtefælle.

Eksempel 6.7
En ansats (A) mor er døende, men hendes tilstand nødvendiggør ikke indlæggelse eller andet lignende ophold. A og moderen ønsker begge, at pasningen skal forestås af A i moderens hjem. A er ikke berettiget til løn under fravær fra arbejdet i forbindelse med pasning af moderen, men efter ansøgning får A tilkendt et plejevederlag efter servicelovens § 119. Eftersom det er A, der får tilkendt plejevederlaget, kan A påberåbe sig pasningen af moderen som en feriehindring.

Orlov til pasning af nærtstående

Den ansatte har ret til orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af en nærtstående syg eller døende. Er den ansatte fritaget fra sin arbejdsforpligtelse over for arbejdsgiveren i orlovsperioden, har den ansatte ikke mulighed for at holde ferie. Den ansatte kan som følge heraf påberåbe sig orloven som en feriehindring.

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

7.1. Hvad er den ansatte berettiget til at få udbetalt under ferien?

Løn under ferie
Aftalens § 23

Stk. 1. Den ansatte holder ferie med løn, jf. dog § 43 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 45 (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.

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

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.

Løn

Den ansatte holder ferie med løn. Bestemmelsen gælder dog ikke for praktikanter, studerende i praktik og timelønnede, jf. bemærkningerne til §§ 43 og 45. Bestemmelsen gælder heller ikke ansatte, der vælger at få feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, jf. § 24.

Fast påregnelig løn

Når den ansatte skal holde ferie, har den ansatte ret til løn, svarende til den fast påregnelige løn på ferietidspunktet set i forhold til den ansattes beskæftigelsesgrad på optjeningstidspunktet.

Den fast påregnelige løn består bl.a. af:

- grundlønnen
- varige og midlertidige tillæg, der ydes med et fast månedligt beløb
- timebaserede tillæg, der er en fast, påregnelig del af lønnen, herunder særlige ydelser (fx nattillæg, weekendtillæg, vagttillæg og rådighedstillæg)
- pensionsbidrag af såvel den faste løn som eventuelle pensionsgivende tillæg/særydelser.

Hvorvidt kravet om "fast påregnelig" er opfyldt, beror i sidste ende på en konkret vurdering, men vil typisk være opfyldt, hvis:

- den ansatte ifølge sit ansættelsesbrev er ansat i en stilling, hvor der optjenes arbejdstidsbestemte tillæg og arbejdsbestemte tillæg og i praksis arbejder i overensstemmelse hermed, eller
- den ansatte regelmæssigt og igennem længere tid (6 måneder) rent faktisk har varetaget en sådan stilling.

Over- og merarbejde

Betaling for over- og merarbejde, dvs. arbejde ud over det timetal, der er fastsat i ansættelsesbrevet, skal ikke indgå i lønnen under ferie.

Betalingen for over- og merarbejdet vil dog altid indgå i beregningen af den særlige feriegodtgørelse samt i beregningen af feriegodtgørelse i forbindelse med fratræden.

Derudover har deltidsansatte ret til en feriegodtgørelse på 12,5 % af udbetalt løn for præsteret merarbejde, jf. § 37 i Aftale om 6. ferieuge m.m.

Beskæftigelsesgrad på optjeningstidspunktet

Ferieaftalen bygger på et grundlæggende princip om, at en ansat, som ændrer beskæftigelsesgrad i ferieåret, har ret til løn under ferien i henhold til den beskæftigelsesgrad, hvori ferien er optjent.

Dette indebærer, at løn under ferie er den fast påregnelige løn på ferietidspunktet i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet. Der er tale om en ændring i forhold til de hidtidige regler, idet løn under ferie frem til den 1. september 2020 er blevet beregnet ud fra den aktuelle beskæftigelsesgrad på ferietidspunktet.

Ændringen betyder konkret, at hvis en ansat holder ferie, efter at den ansatte er gået fra fuldtid til deltid, vil lønnen under ferien stadig

blive beregnet som den fast påregnelige løn på ferietidspunktet på baggrund af fuldtidsbeskæftigelsen på optjeningstidspunktet. Er den ansatte omvendt lige gået fra deltid til fuldtid, så vil den fast påregnelige løn under ferien blive beregnet på baggrund af deltidsbeskæftigelsen.

Afholder den ansatte overført ferie, gælder det ligeledes, at lønnen under ferie beregnes i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet, dvs. måned for måned i det ferieår, hvor ferien blev optjent.

Ændring i beskæftigelsesgrad i løbet af ferieåret

Når en ansat ændrer beskæftigelsesgrad i løbet af ferieåret, kan det have betydning for beregningen af løn under ferien. Det er nødvendigt at se på, hvilken beskæftigelsesgrad den ansatte havde på optjeningstidspunktet. Principperne kan illustreres ved følgende eksempel.

Eksempel 7.1.
En ansat (A) tjener i hele ferieåret, hvad der svarer til 200 kr. i timen. A arbejder fuldtid (37 timer) i første halvdel af ferieåret. Den fast påregnelige ugeløn er dermed (37 timer a 200 kr.) = 7400 kr.

Derefter går A ned på 30 timer pr. uge i anden halvdel af ferieåret. Den fast påregnelige ugeløn er er dermed (30 timer a 200 kr.) = 6000 kr.

A optjener i alt 5 ugers ferie i ferieåret, hvor 2,5 uge optjenes, mens A er på fuld tid, mens de resterende 2,5 uge optjenes, mens A er på deltid.

Indtil ændringen i arbejdstiden har A holdt 1 uges optjent ferie, hvor lønnen under ferie har svaret til, hvad A tjente på 1 uge på daværende tidspunkt, dvs. 7400 kr.

Da arbejdstiden ændres, har A derfor stadig 1,5 uges ferie til gode, som beregnes i forhold til beskæftigelsesgraden i første halvdel af ferieåret (37 timer pr. uge).

Når A holder ferie igen, vil A:

- i de første 1,5 uge få en løn under ferie på (6000 kr. * 37/30 timer * 1,5 uge) = 11.100 kr.
- i de sidste 2,5 uge få en løn under ferie på (6000 kr. * 30/30 timer * 2,5 uge) = 15.000 kr.

Hvis A's timeløn er steget til 210 kr. svarende til en ugeløn på 6300 kr. (30 timer a 210 kr.) på tidspunktet for feriens afholdelse, vil A i stedet få følgende:

- i de første 1,5 uge en løn under ferie på (6300 kr. * 37/30 timer * 1,5 uge) = 11.655 kr.
- i de sidste 2,5 uge en løn under ferie på (6300 kr. * 30/30 timer * 2,5 uge) = 15.750 kr.

Hvis beskæftigelsesgraden ændres flere gange i løbet af ferieåret, er det nødvendigt ved hver ferieafvikling at se på, hvilken beskæftigelsesgrad den afholdte ferie er optjent under.

Hvis beskæftigelsesgraden ændres i løbet af 1 måned, beregnes en gennemsnitlig beskæftigelsesgrad for den pågældende måned.

Fradrag i løn

Har den ansatte ikke optjent ferie, eller er ferien optjent ved anden beskæftigelse, har den ansatte ret til at holde ferie hos arbejdsgiveren mod fradrag i lønnen. Den ansatte kan i stedet aftale med sin arbejdsgiver at holde betalt ferie på forskud, jf. afsnit 2.5.

Fradraget i lønnen sker i overensstemmelse med § 3 i aftalen om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale, hvoraf fremgår, at beregningen skal foretages efter følgende brøk:

$$\frac{\text{(brutto-) årsløn} \times \text{planlagte arbejdstimer i fraværsperioden}}{\text{personalegruppens årsnorm (årligt timetal)}}$$

Eksempel 7.2

En ansat (A) ønsker at holde en uges ferie (37 timer), men har ikke optjent ret til ferie med løn. Når ferien skal holdes, skal A trækkes i løn.

A har en (brutto)årsløn på 347.557 kr., og årsnormen er 1924 timer.

$$\frac{347.557 \text{ kr.} \times 37 \text{ timer}}{1924 \text{ timer}} = 6.683{,}79 \text{ kr.}$$

Arbejdsgiveren skal derfor trække A i løn, svarende til 6.683,79 kr.

7.2. Hvornår kan en ansat vælge feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn?

Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn Aftalens § 24

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.

Krav, at den ansatte har ret til løn under ferie

Som det fremgår af bemærkningen, har en ansat, som opfylder betingelserne for at få løn under ferie, ret til at vælge at holde ferie med feriegodtgørelse med 12 % af lønnen i ferieåret i stedet for ferie med løn og særlig feriegodtgørelse.

Valget er bindende for den ansatte og gælder som udgangspunkt kun for 1 ferieår ad gangen.

Når den ansatte vælger at få feriegodtgørelse, har den ansatte ud over feriegodtgørelsen på 12 % efter ferieaftalen også ret til forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) på 0,45 % (for nogle grupper er satsen højere) efter Aftale om 6. ferieuge m.m., jf. afsnit 11 i vejledningens del II.

Kravet fremsættes, før ferieåret begynder

Som det fremgår af bemærkningen, skal den ansatte fremsætte sit ønske, før ferieåret begynder, dvs. 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.

Det er ikke en forudsætning, at den ansatte fremsætter kravet skriftligt, men det vil af hensyn til dokumentation være hensigtsmæssigt, at det sker skriftligt, fx i en mail.

Feriegodtgørelse på 12 %

Vælger den ansatte feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, udstedes der et feriekort med en feriegodtgørelse på 12 %. Beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse er beskrevet i ferieaftalens § 29, jf. afsnit 8.1.

Baggrunden for, at feriegodtgørelsesprocenten ved feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn er lavere end den almindelige feriegodtgørelsesprocent på 12,5 % efter ferieaftalens §§ 30, 43 og 45, er, at ansatte omfattet af ferieaftalens § 24 får løn under sygdom og søgnehelligdage, således at disse også får beregnet feriegodtgørelse af løn under sygdom og søgnehelligdage, i modsætning til de ansatte, der får beregnet feriegodtgørelse efter ferieaftalens §§ 43 og 45.

Feriegodtgørelsen er ikke pensionsgivende, og der skal ikke udbetales særskilte tillæg og vederlag efter § 37 i Aftale om 6. ferieuge m.m. til den ansatte.

Pensionsbidrag

Når den ansatte holder ferie med feriegodtgørelse, sker der fradrag i lønnen i henhold til aftalen om lønberegning og lønfradrag. Der indbetales dog fortsat det samlede pensionsbidrag ved lønfradrag i forbindelse med afholdelse af ferie uden løn. Egetbidraget finansieres af den ansatte, og arbejdsgiverbidraget finansieres af arbejdsgiveren.

7.3. Hvad indgår i beregningen af den særlige feriegodtgørelse?

Særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) Aftalens § 25

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 løndele, 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.*

Sats

En ansat, der har ret til ferie med løn, har tillige krav på en særlig feriegodtgørelse (ferietillæg), som udgør 1 % efter ferieaftalen. Derudover har den ansatte ret til et forhøjet ferietillæg på 0,95 % efter Aftale om 6. ferieuge m.m., jf. afsnit 11 i vejledningens del II. For en række personalegrupper er procentsatsen højere, jf. bilag 1 til Aftale om 6. ferieuge m.m. Den samlede procentsats fremgår af de enkelte overenskomster.

Beregning

Den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) beregnes af samtlige A-indkomstskattepligtige løndele samt egetbidrag til ATP og den ansattes

arbejdsmarkedsbidrag med fradrag af særlig feriegodtgørelse udbetalt i ferieåret samt visse andre særlige ydelser. Det betyder, at der også beregnes særlig feriegodtgørelse af den løn, der er udbetalt under ferie i ferieåret.

Den særlige feriegodtgørelse beregnes på samme måde som feriegodtgørelse, jf. ferieaftalens § 29.

Udbetalingen

Den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) udbetales 2 gange i løbet af ferieåret:

- Ultimo maj udbetales 1 % af den ansattes ferieberettigede løn i perioden den 1. september til den 31. maj.
- Ultimo august udbetales 1 % af den ansattes ferieberettigede løn i perioden den 1. juni til den 31. august.

Udbetalingerne sker således for bagudlønnede samtidig med lønudbetalingen for maj og august måned og for forudlønnede samtidig med lønudbetalingen for juni og september måned.

Hvis den ansatte fratræder, skal den ansatte have udbetalt ferietillæg på 1 % af den ferie, som den ansatte har holdt, men endnu ikke har fået udbetalt ferietillæg for, se afsnit 8.1.

Det forhøjede ferietillæg udbetales senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret. Det beskrives i afsnit 11 i vejledningens del II.

7.4. Udbetaling af ferie ud over 4 uger

7.4.1. Aftale om udbetaling efter ferieårets udløb

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

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 5. ferieuge, og at den ansatte i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser, som er nævnt i § 28, stk. 1 (udbetaling efter forudgående godkendelse fra FerieKonto).

Muligheder for udbetaling

Ferieaftalen giver mulighed for udbetaling af ferie i 2 situationer:

- udbetaling af optjent betalt ferie ud over 4 uger (§§ 26 og 27)
- udbetaling som følge af længerevarende sygdom eller barsel (§ 22, stk. 4).

4 ugers beskyttet ferie

Det er som udgangspunkt kun optjent ferie ud over 4 uger, der kan udbetales til den ansatte.

Afholdes de 4 første ferieuger ikke, vil ferien som udgangspunkt blive overført til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond. De 4 første ferieuger kan således ikke udbetales til den ansatte.

Den eneste situation, hvor der kan ske udbetaling af 1.-4. ferieuge, er, hvis der foreligger en feriehindring som følge af sygdom og barsel i 2 på hinanden følgende ferieafholdelsesperioder. I så fald kan den ansatte også vælge at få udbetalt 1.-4. ferieuge, jf. ferieaftalens § 22 og afsnit 6 ovenfor.

Opgørelsen af de 4 uger skal ske i forhold til, hvad den ansatte sammenlagt har haft til rådighed i ferieåret. Har den ansatte fået overført ferie fra et tidligere ferieår, vil den overførte ferie indgå i opgørelsen af, hvad der kan udbetales.

Eksempel 7.3
En ansat (A) har aftalt at overføre 1 uges ferie fra det foregående ferieår. A har i det indeværende ferieår holdt 4 ugers betalt ferie. Efter ferieårets udløb kan A og arbejdsgiveren aftale, at A får 2 ugers ferie udbetalt.

Ved opgørelse af retten til 4 ugers ferie indgår overført ferie på grund af feriehindring dog ikke, jf. afsnit 2.4.

Aftale om udbetaling

Udbetaling af ferie efter ferieårets udløb (den 31. august) kræver en aftale herom mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Aftalen vil først kunne indgås efter ferieårets udløb. Når aftalen er indgået, har den ansatte fraskrevet sig retten til at holde den udbetalte ferie, og arbejdsgiveren har fraskrevet sig retten til at varsle ferien.

Indgås en sådan aftale ikke, og varsles ferien ikke til afholdelse i ferieafholdelsesperioden, kommer den ferie, som kan udbetales, automatisk til udbetaling efter ferieafholdelsesperiodens udløb, jf. nedenfor under § 27.

Skriftlig erklæring

Hvis den ansatte ikke har 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 ferieaftalens § 28, stk. 1.

Hvis den ansatte har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 28, stk. 1, i en angiven periode i ferieåret, vil udbetalingen skulle ske efter FerieKontos forudgående godkendelse, jf. bemærkningen til § 28.

Lønnen på ferie eller udbetalingstidspunktet

Udbetaling af ferie ud over 4 uger sker med den løn, som den ansatte ville have haft krav på, såfremt den ansatte havde holdt ferien. Det betyder, at såfremt der er tale om udbetaling som følge af, at den ansatte har været forhindret i at holde en fastlagt ferie, skal den løn, som vedkommende ville have haft ret til under den fastlagte ferie, udbetales. Er der derimod ikke tale om en fastlagt ferie, har den ansatte ret til at få udbetalt den løn, som vedkommende ville have ret til ved ferieårets udløb.

Lønnen beregnes også i dette tilfælde på baggrund af beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet. Se ovenfor i afsnit 7.1.

7.4.2 Automatisk udbetaling efter ferieafholdelsesperiodens udløb

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

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 15. februar[4] 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.

Automatisk udbetaling

Når ferieafholdelsesperioden udløber den 31. december, skal arbejdsgiveren automatisk udbetale optjent betalt ferie ud over 4 uger, som ikke er holdt, udbetalt eller aftalt overført. Udbetaling skal ske senest den 15. februar[5] efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

Automatisk udbetaling forudsætter, at den ansatte har været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden hos arbejdsgiveren. Har den ansatte ikke det, vil den ansatte skriftligt skulle 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, se ovenfor i § 26. Erklærer den deltidsansatte ikke dette, vil feriebetalingen være betragtet som uhævet og derfor tilfalde Arbejdsmarkedets feriefond eller en privat feriefond.

Da udbetalingen sker automatisk, skal den fuldtidsansatte ikke foretage sig noget aktivt for at få feriepengene udbetalt. Hvis arbejdsgiveren

4 Der er udstedt en ny bekendtgørelse nr. 940 af 6. september 2019 efter indgåelse af ferieaftalerne. I bekendtgørelsen er datoen fastsat til den 31. marts. § 27 forventes at blive ændret i overensstemmelse hermed ved førstkommende revision.

5 Se note 4.

ønsker, at ferien holdes og ikke udbetales, må arbejdsgiveren sørge for at varsle ferien til afholdelse, se nærmere herom i § 12.

Hvis den ansatte ikke ønsker at få 5. ferieuge udbetalt, skal den ansatte søge at indgå en aftale om overførsel til næste ferieafholdelsesperiode.

I forhold til opgørelsen af de 4 uger, se ovenfor i § 26.

Lønnen på ferie eller udbetalingstidspunktet

Automatisk udbetaling af ferie ud over 4 uger sker med den løn, som den ansatte ville have haft krav på, såfremt den ansatte havde holdt ferien. Det betyder, at såfremt der er tale om udbetaling som følge af, at den ansatte har været forhindret i at holde en fastlagt ferie, skal den løn, som den ansatte ville have haft ret til under den fastlagte ferie, udbetales. Er der derimod ikke tale om en fastlagt ferie, har den ansatte ret til at få udbetalt den løn, som den ansatte ville have ret til ved ferieafholdelsesperiodens udløb. Lønnen beregnes også i dette tilfælde på baggrund af beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet, jf. afsnit 7.1.

7.4.3. Udbetaling til ansatte, der har modtaget offentlige ydelser

Udbetaling efter forudgående godkendelse af FerieKonto Aftalens § 28

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 fratrådt, 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 fratræden)*
- *§ 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 ferieaf-

holdelsesperiodens 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.

Udbetaling efter FerieKontos godkendelse

Har den ansatte ikke været ansat på fuld tid hos arbejdsgiveren i hele ferieåret/ferieafholdelsesperioden, og har den ansatte modtaget en eller flere af de offentlige ydelser nævnt i § 28, stk. 1, skal FerieKonto godkende udbetalingen, førend den kan ske.

Bestemmelsen er indsat som følge af ferielovens ufravigelige bestemmelser, der søger at hindre dobbelt forsørgelse under ferie.

Bestemmelsen indebærer, at antallet af dage med offentlige ydelser vil blive trukket fra det antal dage, den ubrugte feriebetaling svarer til. Dermed fradrages et beløb svarende til en dags feriebetaling for hver dag, den ansatte måtte have modtaget en af de nævnte offentlige ydelser.

Der sker dog ikke fradrag, hvis 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).

Har den ansatte fået en af de nævnte offentlige ydelser for flere dage, end der resterer feriedage med ubrugt feriebetaling for, vil den ansatte ikke kunne få noget udbetalt.

Resterer der et antal feriedage, vil FerieKonto meddele den, der administrerer feriegodtgørelsen, for hvor mange dage der kan udbetales til den ansatte. Bestemmelsen gælder både for ansatte, der holder ferie med løn, og som får udbetalt ferie ud over 4 uger i henhold til §§ 26 og 27, og for ansatte, der holder ferie med feriegodtgørelse og får udbetalt optjent feriegodtgørelse ud over 4 uger, jf. aftalens §§ 34 og 35.

Endvidere gælder bestemmelsen de ansatte, som har modtaget ovennævnte offentlige ydelser i ferieåret/ferieafholdelsesperioden, og som er fratrådt, jf. §§ 30, 33 og 35.

Kapitel 8. Feriegodtgørelse

8.1 Hvordan beregnes feriegodtgørelse?

Beregningsgrundlag for feriegodtgørelse Aftalens § 29

Stk. 1. Ved beregning af feriegodtgørelse består den ferieberettigede løn af samtlige A-indkomstskattepligtige løndele, 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.

Beregning

Den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) beregnes af samtlige A-indkomstpligtige løndele, som arbejdsgiver har udbetalt i ferieåret.

Hertil lægges den ansattes egetbidrag til ATP, den ansattes arbejdsmarkedsbidrag, den ansattes eventuelle bidrag til en kollektiv pensionsordning og den ansattes eventuelle bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning.

I den ferieberettigede løn fradrages herefter:
1. Løn udbetalt under ferie og løn udbetalt under afholdelse af 6. ferieuge
2. Udbetalt forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb)
3. Feriepenge udbetalt, uden at ferie er afholdt
4. Udbetalt særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) og udbetalt særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg)
5. Fridagsgodtgørelse
6. Løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde og dispositionsvederlag
7. Feriegodtgørelse og kontant godtgørelse af løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde og dispositionsvederlag
8. Eventuelt gruppelivstillæg.

Hvilket ferieår?

Feriegodtgørelse, som vedrører en lønperiode hen over 2 ferieår, anses for optjent i det nye ferieår.

Går lønperioden fx fra sidste del af august og den første del af september, vil den ferie, som er optjent i perioden, skulle indgå for det ferieår, der begynder den 1. september.

Feriegodtgørelse ved fratræden
Aftalens § 30

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. Følgende ansatte får ved fratrædelsen feriegodtgørelse på 12,95 % ferieberettigede løn, jf. § 29 (beregningsgrundlag for feriegodtgørelse), for den optjente betalte ferie, som den ansatte ikke har holdt: 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.

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 timelønnede) 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.

Fratræden

Ferieaftalen regulerer ikke nærmere spørgsmålet om, hvornår en ansat anses som fratrådt, og spørgsmålet må derfor afgøres i overensstemmelse med gældende funktionærret. Dog fastslår ferieaftalens § 45, stk. 4, at umiddelbar overgang fra ansættelse på timeløn til månedsløn anses som fratrædelse.

Omregning af ferietimer til feriedage

Feriekort kan kun angive den resterende ferie i dage, ikke i timer. Derfor skal der ved fratræden udstedes et feriekort på optjente ikke-afholdte feriedage. Det betyder, at optjente ikke-afholdte ferietimer skal omregnes til feriedage. Dette sker ved, at man opgør, hvor mange feriedage den ansatte har optjent i ferieåret fratrukket afholdte feriedage. Se også skema i afsnit 2.1.

Størrelsen af feriegodtgørelsen ved fratræden

Ved fratræden skal arbejdsgiveren beregne en feriegodtgørelse på 12,5 % af den ferieberettigede løn for ikke-afholdte optjente ferietimer, som den ansatte har optjent hos arbejdsgiveren.

Alle ansatte skal ved fratræden have beregnet en feriegodtgørelse på 12,5 %.

Ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, får ligeledes 12,5 % ved fratræden. Det betyder, at deres feriegodtgørelse ved fratræden opskrives, så den ansatte samlet set får svarende til 12,5 % for ikke-afholdt optjent ferie. I det samlede beløb på 12,5 % medregnes

eventuelt allerede udbetalt forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) på 0,45 %.

Herudover har de ansatte ret til betaling efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

Beregning af feriegodtgørelse ved fratræden

Ved fratræden skal arbejdsgiveren beregne feriegodtgørelse på 12,5 % af den ferieberettigede løn.

Den ferieberettigede løn beregnes efter § 29 af samtlige A-indkomstpligtige løndele, som arbejdsgiveren har udbetalt i ferieåret.

Hertil lægges den ansattes egetbidrag til ATP, den ansattes arbejdsmarkedsbidrag, den ansattes eventuelle bidrag til en kollektiv pensionsordning og den ansattes eventuelle bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning.

I den ferieberettigede løn fradrages herefter:

1. Løn udbetalt under ferie og løn udbetalt under afholdelse af 6. ferieuge
2. Udbetalt forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb)
3. Feriepenge udbetalt, uden at ferie er afholdt
4. Udbetalt særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) og udbetalt særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg)
5. Fridagsgodtgørelse
6. Løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde og dispositionsvederlag
7. Feriegodtgørelse og kontant godtgørelse af løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde og dispositionsvederlag
8. Eventuelt gruppelivstillæg

Reduktion af feriegodtgørelsen ved fratræden

Når arbejdsgiveren har beregnet feriegodtgørelse ved fratræden, reduceres denne feriegodtgørelse efter § 30, stk. 4, hvis den ansatte i fratrædelsesåret har fået udbetalt:

1. Særlig feriegodtgørelse (ferietillæg)
2. Særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg)
3. Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb).

Reduktionen skal ske med en forholdsmæssig del af de udbetalte beløb, der ikke er afholdt ved fratrædelsen. Konkret skal reduktionen ske på følgende måde:

Ad 1

Fratræder den ansatte, reduceres feriegodtgørelsen efter § 30, stk. 2, for 1 ferieår, såfremt den ansatte i ferieåret har fået udbetalt særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) efter § 25 i ferieaftalen. Reduktionen sker med en forholdsmæssig andel af den udbetalte særlige feriegodtgørelse (ferietillæg), svarende til antallet af ferietimer som ikke er afholdt i ferieafholdelsesperioden (den 1. september til den 31. december året efter).

Ad 2 og 3
Fratræder den ansatte, reduceres feriegodtgørelsen efter § 30, stk. 2, såfremt den ansatte i ferieåret har fået udbetalt særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) efter § 32 i Aftale om 6. ferieuge m.m. eller forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter §§ 34, 35 eller 35 i Aftale om 6. ferieuge m.m. Reduktionen sker med en forholdsmæssig andel af den udbetalte særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) eller en forholdsmæssig andel af den udbetalte forhøjede feriegodtgørelse (kontant beløb), svarende til antallet af ferietimer, som ikke er afholdt i perioden den 1. maj til den 30. april.

I dette tilfælde ses konkret på, om den ansatte i perioden den 1. maj til den 30. april har holdt 5 ugers ferie. Hvis ikke, reduceres feriegodtgørelse ved fratræden med en forholdsmæssig del af de udbetalte beløb, der ikke er afholdt ved fratrædelsen

Anvisning af feriegodtgørelse Aftalens § 31

Feriegodtgørelse efter § 24 (ansatte, der vælger feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn), § 30 (feriegodtgørelse ved fratræden), § 43 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 45 (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.

Anvisning på digitalt feriekort

Arbejdsgiver skal anvise feriegodtgørelse for ansatte, der fratræder, samt ansatte, der får feriegodtgørelse eller sygeferiegodtgørelse under ansættelsen, ved hjælp af et digitalt feriekort.

Arbejdsgiver skal indberette ferieoplysninger for ansatte med feriekort til indkomstregistret. På www.borger.dk kan den ansatte få et overblik over optjent feriegodtgørelse, herunder optjente feriedage.

Den ansatte skal anmode om udbetaling af feriepenge på www.borger.dk. Udbetalingsanmodningen videresendes til feriepengeudbetaleren. Feriepengene bliver dermed i kommunen, indtil de udbetales.

Feriegodtgørelsen må ikke udbetales kontant til de ansatte, medmindre der er mulighed herfor efter reglerne om kontant udbetaling, fx udbetaling af ikke-afholdt ferie ud over 25 dage (§ 17) eller udbetaling af ikke-afholdt ferie som følge af feriehindring (§ 22).

Forholdsmæssig udbetaling af særlig feriegodtgørelse

Hvis den ansatte fratræder, skal den ansatte have udbetalt ferietillæg på 1 % af den ferie, som den ansatte har holdt, men endnu ikke har fået udbetalt ferietillæg for.

Eksempel 8.1
En ansat (A) holder 1 uges juleferie (5 arbejdsdage) og 1 uges vinterferie (5 arbejdsdage).

A fratræder sin stilling ved udgangen af marts. A har afholdt 10 dages ferie med løn, men har endnu ikke fået udbetalt 1 % ferietillæg, da denne først udbetales den 31. maj.

Ved fratræden skal A således have betalt 1 % i ferietillæg for de 10 feriedage, der er afholdt.

8.2. Udbetaling af feriegodtgørelse?

Udbetaling af feriegodtgørelse i ferieafholdelsesperioden
Aftalens § 32

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 fratrådt 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-registret). Udlandsopholdets varighed har ikke betydning for i hvilket omfang, der kan udbetales feriegodtgørelse.

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

Udbetaling i ferieafholdelsesperioden

Den ansatte kan som udgangspunkt kun få udbetalt optjente feriepenge, når ferien holdes.

Den ansatte skal anmode om udbetaling af feriepenge på www.borger.dk. Udbetalingsanmodningen videresendes til feriepengeudbetaleren. Feriepengene bliver dermed i kommunen, indtil de udbetales.

I visse situationer er det dog muligt for den ansatte at få feriepengene udbetalt, selv om ferien ikke holdes. Udbetalingen vil kunne ske, selv om ferie ikke holdes i følgende tilfælde:

1. Ved fratræden af alders- eller helbredsmæssige årsager – se nærmere nedenfor
2. Ved flytning til udlandet – se nærmere nedenfor
3. Ved fratræden udbetales overført ferie – se nærmere i bemærkningerne til § 17
4. Feriehindret ferie kan udbetales – se nærmere i bemærkningerne til § 22
5. Ikke-afholdt optjent ferie ud over 4 uger – se nærmere i bemærkningerne til §§ 26, 27, 34 og 35.

Ansatte, der forlader arbejdsmarkedet

Hvis den ansatte forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller framelder sig Det Centrale Personregister i forbindelse med flytning til udlandet, vil feriegodtgørelsen kunne udbetales til den ansatte, uden at ferien holdes.

Efter ferieaftalen skal arbejdsgiveren mod fornøden dokumentation udbetale al optjent feriegodtgørelse til ansatte, der forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller hvis den ansatte flytter til udlandet.

Hvis den ansatte ikke anmoder om udbetaling af feriegodtgørelse, senest 6 måneder efter at den pågældende har forladt arbejdsmarkedet, mister den pågældende retten til direkte udbetaling af feriegodtgørelse ved fratræden efter ferieaftalens § 32, stk. 2.

En overskridelse af fristen på 6 måneder indebærer alene, at den ansatte mister retten til at få udbetalt feriegodtgørelsen efter § 32, stk. 2.

Den ansatte har derfor bl.a. fortsat ret til at holde ferie med feriegodtgørelse eller søge om udbetaling af feriegodtgørelsen efter § 33.

Alder/helbred

Fratræder den ansatte af alders- eller helbredsmæssige årsager, skal arbejdsgiveren udbetale feriegodtgørelsen til den ansatte. Udbetalingen er betinget af:

- at den ansatte "forlader arbejdsmarkedet" helt og
- at den ansatte kan dokumentere, at denne har fået tilkendt alders- eller førtidspension, dvs. en social tilkendt førtidspension eller udbetaling af pension fra en arbejdsgiverbetalt eller privat pensionsordning

Modtagelsen af andre forsørgelsesydelser vil som udgangspunkt ikke indebære, at den ansatte kan anses for at have forladt arbejdsmarkedet. Dette gælder i særdeleshed de ydelser, hvor den ansatte fortsat skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

– Alderspension

Ved fratræden som følge af, at den ansatte har fået tilkendt alderspension, anses den ansatte for at have forladt arbejdsmarkedet helt. Feriegodtgørelsen skal derfor udbetales til den ansatte.

– Udbetaling af pensionsordning

Hvis den ansatte får udbetalt pension fra en arbejdsgiverbetalt eller privat pensionsordning, anses den ansatte for at have forladt arbejdsmarkedet, hvis denne erklærer at have forladt arbejdsmarkedet.

– Førtidspension

Hvis den ansatte er tilkendt førtidspension, og erklærer denne at have forladt arbejdsmarkedet, skal arbejdsgiveren udbetale feriegodtgørelsen til den ansatte.

– Tjenestemænd

Ved fratræden på grund af alder, helbredsbetinget utjenstdygtighed eller anden utilregnelig årsag er tjenestemanden berettiget til fratræden med egen pension eller opsat pension. I relation til ferieaftalen er det dog ikke afgørende, om tjenestemanden fratræder med egenpension eller opsat pension.

Erklærer tjenestemanden på fratrædelsestidspunktet, at denne forlader arbejdsmarkedet, har denne ret til at få udbetalt feriegodtgørelse.

– Efterløn og fleksydelse

Ansatte, der går på efterløn eller fleksydelse, vil som udgangspunkt ikke kunne anses for at have forladt arbejdsmarkedet, idet den ansatte er berettiget til at arbejde mod fradrag i efterlønnen eller fleksydelsen.

Kan modtageren af efterløn og fleksydelse på anden vis dokumentere at have forladt arbejdsmarkedet, fx ved at erklære, at vedkommende har forladt arbejdsmarkedet og dokumentere, at vedkommende modtager pension fra en arbejdsgiverbetalt eller privat pensionsordning, vil arbejdsmarkedet dog kunne anses for forladt.

Hvis den ansatte ikke dokumenterer, at pågældende har forladt arbejdsmarkedet, kan arbejdsgiveren ikke udbetale feriegodtgørelsen og må i stedet udstede feriekort.

Holder efterløns- eller fleksydelsesmodtageren ferie med feriegodtgørelse, eller får den pågældende udbetalt feriegodtgørelse efter ferieårets udløb, sker der fradrag i efterlønnen eller fleksydelsen.

Hvis feriegodtgørelsen udbetales ved fratræden, uden at ferien holdes, sker der fradrag i efterlønnen eller fleksydelsen for de dage, hvor den pågældende har modtaget feriegodtgørelse. Det er a-kassen, der fradrager dage i efterlønnen. Arbejdsgiver skal således ikke fradrage dage i antallet af feriedage.

Hvis feriegodtgørelsen udbetales efter ferieafholdelsesperiodens udløb, skal der ske modregning i de dage, hvor den pågældende har modtaget efterløn og pension. Det er arbejdsgiver, der skal fradage de dage, hvor den ansatte har modtaget efterløn, i antallet af feriedage, hvor der udbetales feriegodtgørelse. Det betyder, at den ansatte kan komme i den situation, at der ikke bliver udbetalt feriegodtgørelse, hvis den pågældende har modtaget efterløn i flere dage end de feriedage, der er på feriekortet. Den ikke-udbetalte feriegodtgørelse skal indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en lokal feriefond.

– Overgang fra sociale ydelser

Overgår den ansatte fra en arbejdsløshedsydelse eller en social ydelse til alders- eller førtidspension, skal arbejdsgiveren udbetale feriepengene til den ansatte efter anmodning.

Dokumentation

Arbejdsgiveren skal mod fornøden dokumentation udbetale al optjent feriegodtgørelse, når den ansatte af alders- eller helbredsmæssige forhold helt forlader arbejdsmarkedet, eller hvis den ansatte forlader det danske arbejdsmarked og flytter til udlandet.

Ansatte skal på fratrædelsestidspunktet erklære, at de forlader arbejdsmarkedet og samtidig dokumentere, at de modtager alders- eller førtidspension eller pension fra en arbejdsgiverbetalt eller privat pensionsordning. Den ansattes dokumentation for, at betingelserne for udbetaling af feriepengene er til stede, kan fx bestå i en afgørelse om tilkendelse af alders- eller førtidspension, udbetalings- eller reguleringsmeddelelse eller attestation fra en anden instans, der udbetaler alderspension oprettet som led i ansættelsesforholdet eller lignende.

Flytning til udlandet

Fratræder den ansatte for at flytte til udlandet, skal arbejdsgiveren udbetale de optjente feriepenge. Det er en forudsætning for, at udbetalingen kan ske, at den ansatte framelder sig Det Centrale Personregister (CPR-registret).

Den ansatte skal fremlægge skriftlig dokumentation for, at afmeldingen fra CPR-registret er sket. Dokumentationen kan indhentes ved henvendelse til det kommunale folkeregister.

Varigheden af udlandsopholdet har ingen betydning for udbetalingen af feriegodtgørelsen. Det afgørende er, om den ansatte har frameldt sig CPR-registret.

Grænsegænger

En grænsegænger er en person, som bor i ét land, men arbejder i et andet land, fx en ansat, der bor i Sverige eller Tyskland, men arbejder i Danmark.

Disse vil ikke være registreret i CPR-registret. I disse situationer skal feriepengene udbetales, når det er dokumenteret, at ansættelsen er bragt til ophør, og det er sandsynliggjort, at der ikke i øvrigt er nogen tilknytning til det danske arbejdsmarked. Dokumentationen kan fx bestå i en erklæring fra den ansatte eller bevis for optagelse i en udenlandsk a-kasse m.v.

Færøerne og Grønland

Ansatte, der flytter til Færøerne eller Grønland, kan få udbetalt feriegodtgørelse, når de opgiver deres beskæftigelse og bopæl i Danmark. Dokumentation herfor kan fx bestå i et bevis for tilmelding til folkeregistret på Færøerne eller i Grønland

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

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.

Ved ferieafholdelsesperiodens udløb

Kan det ved ferieafholdelsesperiodens udløb konstateres, at den ansatte ikke har fået feriegodtgørelse fra et ophørt ansættelsesforhold udbetalt, tilfalder beløbet som udgangspunkt Arbejdsmarkedets Feriefond eller en lokal fond, medmindre den ansatte skriftligt anmoder om udbetaling af de ikke-hævede feriepenge inden den 30. september efter ferieafholdelsesperiodens udløb. Det vil sige, at den ansatte har 9 måneder til at anmode om udbetaling af ikke-hævede feriepenge.

Denne regel skal sikre, at den ansatte har mulighed for at få udbetalt feriegodtgørelse fra et ophørt ansættelsesforhold, i det omfang den ansatte ikke har holdt den optjente ferie under ansættelsen. Hvis den ansatte heller ikke har afholdt ferien i et eventuelt efterfølgende

ansættelsesforhold, sikres det, at den ansatte ikke mister retten til feriegodtgørelsen, idet den ansatte vil kunne anmode om at få udbetalt feriegodtgørelsen ved udløbet af ferieafholdelsesperioden.

Bestemmelsen omfatter ikke ferie, der er overført. Overført ferie vil blive udbetalt automatisk, når den ansatte fratræder. Se bemærkningerne herom i § 17.

Erklæring

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 ikke i ferieafholdelsesperioden har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 28, stk. 1.

En skriftlig erklæring vil kunne fås digitalt via Feriepengeinfo.

Udbetaling efter godkendelse

Hvis den ansatte oplyser at have modtaget offentlige ydelser (arbejdsløshedsdagpenge, midlertidig arbejdsmarkedsydelse, kontantydelse, efterløn, fleksydelse, ledighedsydelse, ressourceforløbsydelse, integrationsydelse, uddannelseshjælp eller kontanthjælp i ferieafholdelsesperioden), vil FerieKonto træffe afgørelse om, hvorvidt feriebetalingen kan udbetales efter § 28.

Frist for anmodning

Den ansatte skal anmode arbejdsgiveren om at få udbetalt feriegodtgørelse, som vedrører et ophørt ansættelsesforhold, senest den 30. september efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

Overholder den ansatte ikke denne frist, fortaber denne retten til at få feriepengene. Beløbet vil som udgangspunkt derefter tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond eller en lokal feriefond, se nærmere i bemærkningerne til § 38.

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

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 skriftligt 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 Ferie-Konto).

4 ugers beskyttet ferie

Det er som udgangspunkt kun optjent feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse ud over 4 uger, der kan udbetales til den ansatte, uden at ferien holdes. Undtagelsen er, hvis der foreligger en feriehindring som følge af sygdom og barsel i 2 på hinanden følgende ferieafholdelsespe-

rioder. I så fald kan den ansatte også vælge at få udbetalt 1.-4. ferieuge, jf. ferieaftalens § 22.

Bestemmelsen gælder for ansatte med feriegodtgørelse. Tilsvarende regler findes i §§ 26 og 27 for ansatte, der holder ferie med løn.

Aftale om udbetaling

Udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger efter ferieårets udløb (den 31. august) kræver en aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte. Aftalen vil først kunne indgås efter ferieårets udløb. Når aftalen er indgået, har den ansatte fraskrevet sig retten til at holde den udbetalte ferie, og arbejdsgiveren har fraskrevet sig retten til at varsle ferien.

Indgås en sådan aftale ikke, og varsles ferien ikke til afholdelse i ferieafholdelsesperioden, kommer den ferie, som kan udbetales, automatisk til udbetaling efter ferieafholdelsesperiodens udløb, jf. nedenfor under § 35, medmindre ferien aftales overført til næste ferieafholdelsesperiode.

Skriftlig erklæring

Hvis den ansatte ikke har 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 nævnt i ferieaftalens § 28, stk. 1.

Hvis den ansatte har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 28, stk. 1, i en angiven periode i ferieåret, vil udbetalingen skulle ske efter FerieKontos forudgående godkendelse, jf. bemærkningen til § 28.

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

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 15. februar[6] 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 skriftligt 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.

6 Der er udstedt en ny bekendtgørelse nr. 940 af 6. september 2019 efter indgåelse af ferieaftalerne. I bekendtgørelsen er datoen fastsat til den 31. marts. § 27 forventes at blive ændret i overensstemmelse hermed ved førstkommende revision.

Automatisk udbetaling

Når ferieafholdelsesperioden udløber den 31. december, skal arbejdsgiveren automatisk udbetale feriegodtgørelse for optjent ferie ud over 4 uger, som ikke er holdt, udbetalt eller aftalt overført. Udbetalingen skal ske senest den 15. februar[7] efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

Det er en forudsætning for automatisk udbetaling, at den ansatte har været ansat hos arbejdsgiveren på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden.

Da udbetalingen sker automatisk, skal den ansatte ikke foretage sig noget aktivt for at få feriegodtgørelsen udbetalt. Hvis arbejdsgiveren ønsker, at ferien holdes og ikke udbetales, må arbejdsgiveren sørge for at varsle ferien til afholdelse, se nærmere herom i § 12.

Ikke været ansat på fuld tid hos samme arbejdsgiver hele ferieafholdelsesperioden

Har den ansatte ikke være ansat på fuld tid hos samme arbejdsgiver hele ferieafholdelsesperioden, vil den ansatte skriftligt skulle 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.

Den ansatte skal anmode om udbetalingen af feriegodtgørelse via Feriepengeinfo. I forbindelse med anmodningen skal den ansatte erklære, at betingelserne er opfyldt.

Hvis den ansatte har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 28, stk. 1, i en angiven periode i ferieåret, vil udbetalingen skulle ske efter FerieKontos forudgående godkendelse, jf. bemærkningen til § 28.

8.3. Kan feriegodtgørelsen udbetales ved dødsfald?

Udbetaling ved dødsfald
Aftalens § 36

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

Dødsfald

Hvis den ansatte afgår ved døden, udbetales feriegodtgørelsen til boet mod den fornødne dokumentation. En tilstrækkelig dokumentation vil fx være en skifteretsattest, eller at der er udpeget en bobestyrer til at behandle boet efter den ansatte.

7 Se note 6.

Kapitel 9. Forældelse og modregning

Forældelse
Aftalens § 37

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 ferieårets[8] 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.

Frist

Krav på feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse forældes, hvis den ansatte ikke gør sit krav gældende inden for 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

Feriepengene er *ikke* indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond m.v.

Kravet om manglende feriebetaling rejses i første omgang over for arbejdsgiver. Det er ikke en betingelse, at kravet skal rejses skriftligt, men af bevismæssige årsager må det anbefales. Oplyser arbejdsgiver, at pengene er indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en lokal feriefond, skal man rette henvendelse dertil i stedet, jf. nedenfor.

– søge kravet gennemført

Efterkommer arbejdsgiver ikke kravet, skal den ansatte uden ugrundet ophold søge kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse eller ved indgivelse af konkursbegæring inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb, ellers forældes kravet.

– fagretlig behandling

Skal kravet søges gennemført ved fagretlig behandling, skal den faglige organisation have foretaget egentlige skridt mod en fagretlig behandling inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb. Det må som minimum kræves, at organisationen har indkaldt til mæglingsmøde inden fristens

8 Det følger af ferieloven, at krav forældes 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb. § 37 i ferieaftalen forventes at blive ændret i overensstemmelse med ordlyden i ferieloven ved førstkommende revision.

udløb. Den blotte henvendelse om, at organisationen søger kravet gennemført ved fagretlig behandling, kan ikke afbryde forældelsen.

– politianmeldelse

Skal kravet søges gennemført ved politianmeldelse, skal politiet inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb have modtaget og skriftligt kvitteret for modtagelsen af anmeldelsen.

Feriepengene er indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond mv.

Kommunen skal senest den 15. november efter ferieafholdelsesperiodens udløb (den 31. december) afregne ikke-udbetalte beløb, som vedrører ikke-hævet feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse til Arbejdsmarkedets Feriefond eller den lokale feriefond.

Hvis feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse er indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond eller den lokale feriefond, og ferien er afholdt, skal den ansatte inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb rette henvendelse til fonden for at få feriepengene udbetalt.

– henvendelse til fonden

Skal kravet søges gennemført ved henvendelse til fonden, skal henvendelsen være skriftlig og være sket inden 5 år efter ferieårets udløb.

Forældede krav

Rejser den ansatte ikke kravet over for arbejdsgiveren/Arbejdsmarkedets Feriefond eller den lokale feriefond inden for den fastsatte frist, forældes kravet. Forældede krav efter stk. 1 og 2 tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond.

For ansatte med pensionsordning vil en forældelse af kravet på løn under ferie eller en manglende udbetaling af løn under ferien inden ferieårets udløb betyde, at såvel egetbidraget som arbejdsgiverbidraget tillige tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond.

Overført ferie

Hvis arbejdsgiveren og den ansatte indgår en aftale i overensstemmelse med ferieaftalens § 16 om, at optjente ikke-afholdte ferietimer ud over 4 uger skal overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, vil det medføre, at feriepengene for den overførte ferie ligeledes overføres til den ferieafholdelsesperiode, hvor ferien skal holdes. Det vil sige, at forældelsesfristen for overført ferie først begynder at løbe fra udløbet af den ferieafholdelsesperiode, hvori den overførte ferie kan holdes eller udbetales.

Dette gælder også for feriehindret overført ferie efter § 22.

Ikke-hævede feriepenge Aftalens § 38

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.

Modregning Aftalens § 39

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.

Modregningsadgang

Bortset fra det tilfælde, hvor arbejdsgiver har betalt ferie på forskud i henhold til § 9, kan arbejdsgiver kun under ganske særlige betingelser foretage modregning i den ansattes krav på feriepenge. Denne begrænsede adgang for arbejdsgiveren til at foretage modregning skyldes ønsket om at beskytte retten til at holde ferie med løn/feriegodtgørelse, hvilket forudsætter, at feriepengene er til stede, når ferien skal holdes.

Modregnings-betingelser

Skal arbejdsgiveren foretage modregning i den ansattes ret til feriepenge, skal følgende betingelser være opfyldt:

1. Den ansatte skal have begået et retsstridigt forhold.
2. Det retsstridige forhold skal være begået i ansættelsesforholdet.
3. Forholdet skal have medført, at arbejdsgiveren har et forfaldent krav mod den ansatte, hvis størrelse skal kunne dokumenteres.
4. Den ansatte skal have erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold skal være fastslået ved en retsafgørelse.

Modregningsadgangen for arbejdsgiveren forudsætter, at alle betingelserne er opfyldt.

Retsstridigt forhold

Arbejdsgiveren kan kun foretage modregning i feriepengene, hvis den ansatte har begået et retsstridigt forhold, som har påført arbejdsgiveren et tab. Der vil foreligge et retsstridigt forhold, hvis den ansatte har begået et strafferetligt forhold såsom tyveri fra arbejdspladsen eller underslæb, men også et retsstridigt forhold i civilretlig forstand såsom en misligholdelse af ansættelsesforholdet, der påfører arbejdsgiveren et tab, vil begrunde en modregning i feriepengene.

Det retsstridige forhold skal være begået i ansættelsesforholdet.

Forfaldent krav

Arbejdsgiveren kan kun modregne i den ansattes krav på feriepenge, hvis arbejdsgiveren har et modkrav, der er forfaldent på det tidspunkt, hvor feriepengene for den givne ferie skal udbetales.

Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere modkravet og dets størrelse i form af kvitteringer for indkøb til erstatning for ødelagte/stjålne ting, reparationsudgifter m.v.

Erkendt forhold

Modregningen kan kun foretages, hvis den ansatte har erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

Erkender den ansatte ikke det retsstridige forhold, kan arbejdsgiveren ikke foretage modregning. Arbejdsgiveren er imidlertid berettiget til at tilbageholde feriepengene, i det omfang de svarer til modkravets størrelse, indtil det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

Kapitel 10. Særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte

10.1. Hvordan optjener en tjenestemand, en reglementsansat og en budgetmæssigt fastansat ret til betalt ferie?

Optjening af ferie i forbindelse med tjenestefrihed
Aftalens § 40

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.

Optjening af ferie

Tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte er omfattet af ferieaftalens fællesbestemmelser og optjener derfor som udgangspunkt betalt ferie som alle andre.

Der er dog opretholdt nogle særlige feriebestemmelser for disse i §§ 40 og 41, som gennemgås her.

Budgetmæssigt fastansatte

De budgetmæssigt fastansatte er ansat i Københavns Kommune og i Frederiksberg Kommune, og på det tidligere FKKA-område er der medarbejdere, der er ansat på samme vilkår som de budgetmæssigt fastansatte.

Tjenestefrihed

Tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte optjener ferie efter de almindelige bestemmelser om optjening, jf. ferieaftalens kapitel 2.

Tjenestemanden og den reglementsansatte adskiller sig dog fra øvrige ansatte ved, at de optjener ret til ferie under tjenestefrihed uden løn i en periode på maksimalt 6 måneder. Optjeningen er dog betinget af, at

tjenestemanden/den reglementsansatte genindtræder i tjenesten senest ved tjenestefrihedsperiodens ophør.

Er tjenestefriheden meddelt med henblik på videreuddannelse, optjenes ret til ferie i en periode på maksimalt 1 år, hvis arbejdsgiveren skønner, at uddannelsen har betydning for beskæftigelsen.

Særbestemmelsen finder ikke anvendelse for budgetmæssigt fastansatte.

Lønnet beskæftigelse hos anden arbejdsgiver i tjenestefrihedsperioden

Ved tjenestefri 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.

Optjening af ferie under suspension

Er tjenestemanden suspenderet fra tjeneste, optjener tjenestemanden fortsat ret til betalt ferie i suspensionsperioden, men arbejdsgiver kan tillige pålægge tjenestemanden at afholde ferie i denne periode.

Optjening af ferie i perioden med rådighedsløn

Tjenestemænd, der er afskediget med rådighedsløn, optjener ikke ferie i rådighedslønsperioden, da de ikke længere er ansat.

Hvis en tjenestemand afskediges med rådighedsløn, skal arbejdsgiveren ved fratræden udstede et feriekort til tjenestemanden på optjent ikke-afholdt ferie.

Lønnet arbejde i rådighedsperioden

Får tjenestemanden et lønnet arbejde i rådighedsperioden, er tjenestemanden berettiget til at holde den optjente ikke-afholdte ferie med feriegodtgørelse (feriekortet) hos den nye arbejdsgiver, uden at der skal ske fradrag i rådighedslønnen.

Genindtrædelse i tjenesten
Aftalens § 41

Stk. 1. Ved genindtrædelse i tjenesten efter afskedigelse med rådighedsløn, reglementsbestemt efterløn eller begrundet i helbredsbetinget utjenstdygtighed, har en tjenestemand/en reglementsansat ved en døgninstitution/en budgetmæssigt fastansat ret til ferie med løn/feriegodtgørelse i den ferieafholdelsesperiode, der følger efter det ferieår, hvor genindtrædelsen sker.

Stk. 2. Ved genindtrædelse i perioden mellem den 1. september og den 30. april har den pågældende herudover ret til ferie med løn/feriegodtgørelse i den ferieafholdelsesperiode, som knytter sig til det indeværende ferierår, svarende til antal ferietimer fastsat i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad gange med antal fulde måneder, der resterer i ferieåret 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 den ferieafholdelsesperiode, som feriegodtgørelsen vedrører.

Stk. 4. Har tjenestemanden/den reglementsansatte ved en døgninstitution/ den budgetmæssigt fastansatte haft lønnet beskæftigelse i fraværsperioden, 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.

Bemærkning:
Derudover har tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte ret til 6. ferieuge efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

Kapitel 11. Særlige bestemmelser for elever m.fl.

11.1. Hvor meget ferie har eleven ret til?

Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser
Aftalens § 42

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 1. september[9] 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.

Elevforhold

Bestemmelserne om elevers ferie afviger fra ferieaftalens almindelige regler om, at en ansat alene har ret til betalt ferie fra arbejdsgiveren, når den er optjent hos arbejdsgiveren, jf. § 5. Det er alene elever omfattet af lov om erhvervsuddannelser, der er omfattet af § 42. Det er ikke en forudsætning, at elever har optjent ferie, for at de kan holde betalt ferie.

9 "1. september" vil blive ændret til "31. august" i forbindelse med førstkommende aftaleredigering.

Hvor meget betalt ferie eleven har ret til efter de særlige elevbestemmelser i § 42, afhænger af, hvornår i ferieåret ansættelsen er påbegyndt. Eleven kan uanset tildelingen af ferie aldrig have mere end 5 ugers betalt ferie pr. ferieår.

Bestemmelsen i § 42 omhandler alene en ret til betaling, der er uafhængig af optjening. Ferieaftalens almindelige bestemmelser finder anvendelse på elevforholdet.

Hertil kommer også ret til 6. ferieuge, se nærmere i kapitel 9 i vejledningens del II.

Elevforhold påbegyndt 2. september-31. oktober

Er elevforholdet påbegyndt i perioden fra den 2. september til den 31. oktober, har eleven ret til 5 ugers betalt ferie i den indeværende ferieafholdelsesperiode.

Elevforhold påbegyndt 1. november-30. juni

For elevforhold påbegyndt i perioden den 1. november til den 30. juni gælder, at eleven efter § 42 har ret til 3 ugers betalt ferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie, hvis kommunen holder ferielukket i perioden fra den 1. november til den 30. april i samme ferieår. Samtidig med tildeling af ferie efter § 42 optjener eleven ferie efter ferieaftalens almindelige regler, jf. ovenfor om elevforhold.

Elevforhold påbegyndt 1. juli-31. august

Hvis elevforholdet påbegyndes i perioden fra den 1. juli til den 31. august, optjener eleven ret til ferie efter de almindelige optjeningsregler i ferieaftalen.

Ansat den 1. september

Hvis elevforholdet påbegyndes den 1. september[10], har eleven ret til 5 ugers ferie efter § 42, stk. 3, da dette er første hele ferieafholdelsesperiode.

Skolelukning

Skolelukning sidestilles ikke med ferielukning af arbejdspladsen. Ferie i forbindelse med skolelukning må derfor vurderes på baggrund af ferieaftalens almindelige bestemmelser.

Procedure for håndtering af feriekort m.v.

Arbejdsgiveren kan udarbejde en procedure i forbindelse med ansættelse af elever, der sikrer kendskabet til elevernes eventuelle feriegodtgørelse fra tidligere arbejdsgivere, og som sikrer håndteringen af elevernes feriekort, digitale feriekort eller feriebeviser fra andre private feriekortordninger. Dette af hensyn til muligheden for at kunne anvise arbejde til elever uden optjent feriegodtgørelse i skolelukningsperioder og af hensyn til den nedenfor nævnte modregningsadgang, se afsnittet om optjent feriegodtgørelse.

10 Se note 9.

Ret til betalt ferie i efterfølgende ferieafholdelsesperiode

Eleven har ret til 5 ugers betalt ferie i den 1. og 2. hele ferieafholdelsesperiode, efter at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

Har eleven digitalt feriekort fra tidligere arbejdsgivere, afholdes denne ferie først, og der modregnes i de 5 ugers ferie.

Uanset hvornår eleven er ansat i ferieåret, har denne ret til 5 ugers betalt ferie i den 1. og 2. hele ferieafholdelsesperiode efter ansættelsen. Hvis elevforholdet varer ud over det andet hele ferieår, har eleven ingen særlige ferierettigheder efter § 42, dvs. at eleven følger de almindelige bestemmelser i ferieaftalen om optjening og udbetaling, jf. §§ 5 og 26.

Eksempel 11.1
Hvis elevforholdet påbegyndes den 1. juni 2021, vil eleven have ret til:

- 3 ugers betalt hovedferie frem til den 30. september 2021.
- 5 ugers ferie i ferieafholdelsesperioden fra den 1. september 2021 til den 31. december 2022.
- 5 ugers betalt ferie i ferieafholdelsesperioden fra den 1. september 2022 til den 31. december 2023.
- Hertil kommer 6. ferieuge, se nærmere kapitel 9 i vejledningens del II.

Løn under ferie

Eleven har ret til løn under ferie, dvs. den løn, som eleven er berettiget til på tidspunktet for feriens afholdelse.

Optjent feriegodtgørelse fra tidligere arbejdsgiver

Hvis eleven forud for ansættelsen som elev har optjent feriegodtgørelse fra tidligere arbejdsgiver, skal arbejdsgiveren ikke betale løn under ferie for de dage, som eleven har optjent feriegodtgørelse til. Dette gælder dog ikke, hvis den optjente feriegodtgørelse pr. dag er mindre end den løn, som eleven har ret til fra arbejdsgiveren. I dette tilfælde skal arbejdsgiver udbetale forskellen mellem feriegodtgørelsen og den løn, eleven er berettiget til efter § 42. Er den optjente feriegodtgørelse pr. dag større end elevlønnen pr. dag, holder eleven ferien med den optjente feriegodtgørelse.

Feriedagpenge

Feriedagpenge fra arbejdsløshedskasser sidestilles ikke med feriegodtgørelse fra anden arbejdsgiver.

Arbejdsgiveren kan ikke modregne feriedagpenge i forbindelse med udbetaling af ferie med løn efter ferieaftalens § 42, idet feriedagpengene ikke kommer til udbetaling, hvis eleven har ret til ferie med løn.

Anden arbejdsgiver

Hvis eleven ved siden af elevansættelsen arbejder hos en anden arbejdsgiver, kan den arbejdsgiver, hvor eleven er ansat, ikke foretage modregning i lønnen for den feriegodtgørelse, der er optjent hos den anden ar-

bejdsgiver. Denne optjente feriegodtgørelse skal bruges til at holde ferie fra den anden arbejdsgiver.

Hvis eleven fratræder ansættelsen hos en anden arbejdsgiver, kan elevens arbejdsgiver dog modregne i lønnen under ferie tildelt efter § 42, jf. ovenfor om optjent feriegodtgørelse hos tidligere arbejdsgiver.

Overførsel og udbetaling af feriepenge

Ferie, som ikke er reelt optjent, men erhvervet efter ferieaftalens § 42, kan ikke overføres ved ferieårets udløb, medmindre der har været en feriehindring.

Ikke-afholdt 5. ferieuge kan alene udbetales efter §§ 26 og 27, i det omfang at ferieugen rent faktisk er optjent.

Feriegodtgørelse ved fratræden

Når eleven fratræder, skal der udstedes feriekort på det antal dage, som vedkommende rent faktisk har optjent. Ferie erhvervet efter ferieaftalens § 42 bortfalder, hvis ferien ikke er afholdt inden fratræden.

11.2. Hvordan er praktikanter og studerende stillet ferieretligt?

Praktikanter og studerende i lønnet praktik
Aftalens § 43

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. 2 (overført 1.-4. ferieuge pga. feriehindring), § 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.

Praktikanter/ studerende

Praktikanter og studerende er ikke berettiget til løn under ferie, men de optjener under ansættelsen ret til feriegodtgørelsen med 12,50 % af lønnen i ferieåret. Hertil kommer forhøjet feriegodtgørelse efter Aftale om 6. ferieuge m.m., se kapitel 11 i vejledningens del II.

Praktikanter/ studenter er ikke omfattet af følgende bestemmelser

Praktikanter/studerende er ikke omfattet af ferieaftalens bestemmelser om:

- Overførsel af ferie, dvs. overført ferie, jf. § 16, og overførsel i forbindelse med fratræden, jf. § 17
- Overførsel af manglende afholdt ferie, jf. § 22
- Løn under ferie, jf. § 23
- Særlig feriegodtgørelse, jf. § 25

11.3. Hvordan er eleven ferieretligt stillet ved ansættelse efter endt uddannelse?

Ansættelse efter endt elev-/praktiktid Aftalens § 44

Stk. 1. En elev, der umiddelbart efter endt uddannelse, overgår til ansættelse ved samme ansættelsesmyndighed (ved samme kommune fsva. kontor-, tandklinik- og lægesekretærelever) 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).

Ophør af elevansættelsen

Fratræder eleven efter endt elevtid, skal arbejdsgiveren beregne feriegodtgørelse efter ferieaftalens § 30.

Fortsætter ansættelsen

Fortsætter eleven hos den samme arbejdsgiver umiddelbart efter elevtiden i en stilling, som denne har uddannet sig til, har vedkommende ret til ferie med løn, forudsat at begge stillinger giver ret til løn under

ferie. Samme arbejdsgiver skal forstås sådan, at det er samme ansættelsesmyndighed, og det afhænger derfor af formuleringen i ansættelsesbrevet. Er ansættelsesstedet bredt formuleret, fx at man ansættes ved XX Kommune med arbejdssted for tiden XX, vil hele kommunen være at betragte som samme ansættelsesmyndighed.

For kontor-, tandklinik- og lægesekretærelever vil samme arbejdsgiver dog altid skulle forstås som hele kommunen uanset ansættelsesbrevets formulering.

Fortsat ansættelse hos samme arbejdsgiver sidestilles ikke med en fratræden. Der skal som følge heraf ikke beregnes feriegodtgørelse.

Ernæringshjælpere m.fl.

En farmakonom-, ernæringshjælper- og ernæringsassistentelev har tillige ret til ferie med løn i den tiltrådte stilling, hvis denne senest 1 måned efter elevtidens afslutning ansættes i en stilling, som denne har uddannet sig til. I den løn, som udbetales under ferie, fradrages den feriegodtgørelse, som er optjent/udbetalt af uddannelsesstedet.

Kapitel 12. Særlige bestemmelser for timelønnede m.fl.

12.1. Hvordan optjener timelønnede ret til betalt ferie?

Timelønnede
Aftalens § 45

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.

Timelønnede

For timelønnede fastsættes optjente ferietimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 15,42 ferietimer for hver måneds beskæftigelse i ferieåret. Se nærmere om optjening og samspillet mellem feriedage og ferietimer i kapitel 2. Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned fastsættes 6. ferieugetimer tilsvarende som for en fuldtidsbeskæftiget, jf. § 6.

Antal optjente ferietimer til timelønnede er uanset beskæftigelsesgrad fastsat svarende til en fuldtidsbeskæftiget.

Timelønnede er ikke berettigede til løn under ferie, men optjener i stedet under ansættelsen ret til feriegodtgørelse med 12,50 % af lønnen i ferieåret. Dertil har den timelønnede ret til forhøjet feriegodtgørelse efter Aftale om 6. ferieuge m.m., se kapitel 11 i vejledningens del II.

Timelønnede er ikke omfattet af følgende bestemmelser

Timelønnede er ikke omfattet af ferieaftalens bestemmelser om:

- Overførsel af ferie, dvs. overført ferie, jf. § 16
- Overført ferie ud over 4 uger på grund af feriehindring, jf. § 22
- Løn under ferie, jf. § 23
- Særlig feriegodtgørelse, jf. § 25.

Sygeferiegodtgørelse

En timelønnet, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, optjener ferie med sygeferiegodtgørelse fra 2. sygefraværsdag. Hvis den ansatte har været ansat hele ferieåret hos samme arbejdsgiver, har den ansatte dog ret til sygeferiegodtgørelse fra 1. sygefraværsdag, hvis den ansatte har haft mere end 52 perioder i ferieåret med sygefravær.

Dette betyder, at den ansatte i de første 52 sygeperioder optjener sygeferiegodtgørelse fra den 2. fraværsdag, og i de efterfølgende sygefraværsperioder optjener sygeferiegodtgørelsen fra 1. fraværsdag.

Hvis den ansatte ikke har været ansat hele ferieåret, indtræder retten til sygefraværsgodtgørelse fra 1. fraværsdag efter et forholdsmæssigt færre antal sygefraværsperioder.

Eksempel 12.1
En ansat (A) tiltræder den 1. marts 2022 og er derfor kun ansat halvdelen af ferieåret. A vil derfor optjene sygeferiegodtgørelse fra 1. sygefraværsdag, når A har haft 26 sygefraværsperioder, svarende til halvdelen af de 52 sygefraværsperioder. A vil derfor fra den 27. sygefraværsperiode være berettiget til sygeferiegodtgørelse fra 1. sygefraværsdag.

Sygeferiegodtgørelse, fortsat

En timelønnet, der har ret til delvis løn under sygdom, optjener feriegodtgørelse af denne løn. Timelønnede kan ikke både optjene feriegodtgørelse af den delvise løn og optjene fuld sygeferiegodtgørelse for samme fravær. I denne situation er den ansatte berettiget til at få sygeferiegodtgørelse svarende til forskellen mellem den optjente feriegodtgørelse for den delvise løn og det fulde sygeferiegodtgørelsesbeløb.

Budgetmæssigt fastansatte Aftalens § 46

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

Kapitel 13. Kompetence og klageadgang

Tvister og fortolkning
Aftalens § 47

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

Aftale om behandling af retstvister

Det følger af Aftale om behandling af retstvister (05.61), at tvister vedrørende ferieaftalen skal søges løst lokalt, dernæst centralt mellem KL og pågældende personaleorganisation. Lykkes det ikke, afholdes der mæglingsmøde mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. I sidste instans kan sagen indbringes for en faglig voldgift.

Kapitel 14. Ikrafttræden og opsigelse

Ikrafttræden og opsigelse
Aftalens § 48

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 18. december 2018 med tilhørende bilag.

København, den 18. december
For
KL
Michael Ziegler
Louise Koldby Dalager

For
Forhandlingsfællesskabet
Mona Striib
Helle Basse

Overgang fra gammel til ny ferieaftale

Fra den 1. september 2020 ændres feriereglerne på en lang række punkter – se mere herom i kapitel 1.

Forhandlingsfællesskabet og KL har i fællesskab udarbejdet en vejledning om overgangen fra de gamle til de nye regler. Denne vejledning kan findes på henholdsvis www.forhandlingsfællesskabet.dk og på www.kl.dk.

Vejledningens del II: Aftale om 6. ferieuge mv.

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:

- *Denne 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."*
- *Aftale om ferie for personale ansat i kommuner (05.12), som regulerer 1.-5. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) og feriegodtgørelse for ansatte i kommuner. Aftalen benævnes i det følgende "Ferieaftalen".*

Ferieaftalen implementerer princippet om samtidighedsferie, jf. lov om ferie af 30. januar 2018. For en nærmere uddybning af de nye elementer henvises til kapitel 1 i vejledningens del I.

Nærværende vejledning om Aftale om 6. ferieuge m.m. beskriver de ferierettigheder, der på det kommunale område er aftalt ud over ferielovens niveau:

- 6. ferieuge
- Særlig feriegodtgørelse ud over 1 % (forhøjet ferietillæg)
- Feriegodtgørelse ud over 12 % for ansatte, der vælger feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn (forhøjet feriegodtgørelse – kontant beløb)
- Feriegodtgørelse ud over 12,5 % for timelønnede og praktikanter/studerende (forhøjet feriegodtgørelse – kontant beløb)
- Feriepenge for rådighedsvagttillæg, merarbejde og dispositionsvederlag.

Aftalen om 6. ferieuge m.m. viderefører alle bestemmelser i den hidtidige ferieaftale, som regulerer disse rettigheder.

Aftalens område
Aftalens § 1

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

1. *I KL's forhandlingsområde,*
2. *i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster 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.

Hvem er omfattet?

Der gælder enslydende områdebestemmelser i begge ferieaftaler i forhold til, hvem der er omfattet. Der henvises derfor til kapitel 1 i vejledningen til ferieaftalen for en uddybende beskrivelse af, hvem der er omfattet af Aftale om 6. ferieuge m.m.

Særlige bestemmelser Aftalens § 2

Stk. 1. Aftalen indeholder særlige bestemmelser for:

1. *Tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte, jf. kapitel 8*
2. *Elever m.fl., jf. kapitel 9*
3. *Timelønnede, jf. kapitel 10*

Stk. 2. Særbestemmelser om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) i aftaler/overenskomster og ferieordninger er kun gældende, hvis de indgår i denne aftale eller er optaget i medfølgende bilag til aftalen.

Særbestemmelser

Der henvises til afsnit 1.3 i vejledningen til ferieaftalen, da de to aftaler indeholder enslydende bestemmelser på dette område.

Forbud mod at give afkald på 6. ferieuge m.m.
Aftalens § 3

En ansat kan ikke give afkald på sin ret til 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter denne aftale.

Der henvises til afsnit 1.4 i vejledningen til ferieaftalen, da de to aftaler indeholder enslydende bestemmelser omkring forbud mod afkald på ferie.

Afholdelsesperioden for 6. ferieuge og definition af 6. ferieuge
Aftalens § 4

Stk. 1. Ved afholdelsesperioden for 6. ferieuge forstås perioden fra den 1. maj til den 30. april, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

Stk. 2. Ved 6. ferieuge forstås 7 på hinanden følgende kalenderdage inden for, hvilke 6. ferieugetimerne afholdes.

Bemærkning:
For ansatte, som fast arbejder 5 dage om ugen, omfatter en 6. ferieuge ligeledes en ugentlig friweekend i tilknytning til ferien. For ansatte, som arbejder efter tjenestetidsplaner med skiftende ugentlig tjenestetid, kan antal 6. ferieugedage/ 6. ferieugetimer i en ferieuge variere, ligesom der i en 6. ferieuge kan indgå mere eller mindre end en friweekend.

Optjeningsåret og afholdelsesperioden

6. ferieuge optjenes i et kalenderår (optjeningsåret) og afholdes i perioden, der går fra den 1. maj til den 30. april (afholdelsesperioden), som følger nærmest efter kalenderåret.

Øvrige definitioner

Der henvises til afsnit 1.5. i vejledningen til ferieaftalen, da de to aftaler indeholder enslydende bestemmelser omkring definition af ferie og ferieuge m.v.

Kapitel 2. Optjening af 6. ferieuge

2.1 Hvordan optjenes ret til betalt 6. ferieuge?

Optjening af 6. ferieugetimer Aftalens § 5

Den ansatte optjener 6. ferieugetimer for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår) i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, jf. dog § 26 (tjenestemænds genindtrædelse i tjenesten), § 27 (6. ferieuge for elever), § 28 (6. ferieuge for praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 30 (6. ferieuge for timelønnede).

1. *Ved fuldtidsbeskæftigelse – gennemsnitligt 37 timer ugentligt – optjener den ansatte 3,083 6. ferieugetimer pr. måneds ansættelse 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 6. ferieugetimer pr. måned i overensstemmelse hermed.*
3. *Ved deltidsbeskæftigelse optjener den ansatte 6. ferieugetimer som en forholdsmæssig del af 6. ferieugetimer for en fuldtidsbeskæftiget pr. måneds ansættelse i optjeningsåret.*

Optjeningsåret

Optjeningen af 6. ferieugetimer sker løbende i optjeningsåret fra den 1. januar til den 31. december. En fuldtidsansat optjener således 3,083 ferietimer pr. kalendermåned til brug for 6. ferieuge, jf. tabellen nedenfor.

I tabellen nedenfor er der ligeledes angivet et eksempel på en deltidsansat på 30 timer pr. uge, som optjener 2,5 ferietimer pr. kalendermåned til brug for 6. ferieuge.

Antal måneders beskæftigelse i kalenderåret	Optjente 6. ferieuge timer (fuldtidsansat)	Optjente 6. ferieuge timer (deltidsansat 30 t. pr. uge)
1 måned	3,083 timer	2,5 timer
2 måneder	6,166 timer	5,0 timer
3 måneder	9,249 timer	7,5 timer
4 måneder	12,332 timer	10,0 timer
5 måneder	15,415 timer	12,5 timer
6 måneder	18,498 timer	15,0 timer
7 måneder	21,581 timer	17,5 timer
8 måneder	24,662 timer	20,0 timer
9 måneder	27,745 timer	22,5 timer
10 måneder	30,828 timer	25,0 timer
11 måneder	33,911 timer	27,5 timer
12 måneder	37 timer	30 timer

Optjening i forhold til aktuel beskæftigelsesgrad

Den ansatte optjener 6. ferieugetimer med løn i forhold til den beskæftigelsesgrad, som denne har på optjeningstidspunktet.

Som fuldtidsansat hele optjeningsåret, optjener den ansatte således ret til aflønning for 37 ferietimer til brug for 6. ferieuge.

Ændrer den ansatte imidlertid beskæftigelsesgrad i løbet af optjeningsåret, vil den ansatte i den resterende del af optjeningsåret optjene ret til betalt ferie i forhold til denne ændrede beskæftigelsesgrad.

Uanset ændring i beskæftigelsesgrad optjener en ansat, der har været ansat i hele optjeningsåret (kalenderåret), retten til 1 uges betalt 6. ferieuge. Det bemærkes, at en ansat altid have ret til at holde den 6. ferieuge i afholdelsesperioden (den 1. maj til den 30.april), uanset om den ansatte har optjent ret til betalte 6. ferieugetimer.

Lønnen under afvikling af 6. ferieugetimer beregnes ud fra lønnen i henhold til beskæftigelsesgraden på tidspunktet for optjeningen af ferien, se nærmere i § 12.

Eksempel 2.1
En ansat (A) arbejder i perioden fra den 1. januar til den 30. juni 37 timer ugentligt, dvs. at A i de første 6 måneder af optjeningsåret optjener 3,083 6. ferieugetimer pr. måneds ansættelse i optjeningsåret (i alt 18,498 6. ferieugetimer). Den 1. juli går A ned i tid, så arbejdstiden bliver 30 timer ugentligt den resterende del af optjeningsåret, dvs. at A de sidste 6 måneder af optjeningsåret optjener en forholdsmæssig andel af en fuldtidsbeskæftiget ansat (i eksemplet 30/37 af 3,083 time svarende til 2,49 ferietimer pr. måneds ansættelse i optjeningsåret)-

A har ret til afholdelse af en hel 6. ferieuge og aflønnes i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet.

2.2 Hvordan optjenes 6. ferieuge ved tiltræden/fratræden i løbet af en måned?

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

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 6. ferieugetimer i forhold til beskæftigelsens varighed og gældende beskæftigelsesgrad.

1. *Ved fuldtidsbeskæftigelse optjener den ansatte 0,103 6. ferieugetimer pr. kalenderdag, dog maksimalt 3,083 6. ferieugetimer pr. måned i optjeningsåret.*

2. *Ved deltidsbeskæftigelse af kortere varighed end 1 måned optjener den ansatte 6. ferieugetimer som en forholdsmæssig del af optjente 6. ferieugetimer pr. arbejdsdag for en fuldtidsbeskæftiget.*

Optjening

En ansat, der er ansat mindre end 1 måned, eller hvis ansættelse begynder eller slutter midt i en måned, optjener ferietimer forholdsmæssigt, alt efter hvor længe ansættelsen har varet.

Når den ansatte tiltræder stillingen i løbet af en måned, fastsættes antallet af optjente ferietimer til 0,103 ferietimer pr. kalenderdag i optjeningsåret, dog maksimalt 3,083 ferietimer pr. måned til brug for 6. ferieuge.

Bestemmelsen har betydning for kortvarige ansættelsesforhold som fx vikararbejde og løsarbejde på enkeltstående dage.

2.3 I hvilke perioder optjenes der ikke ret til betalt 6. ferieuge?

Perioder, hvor den ansatte ikke optjener ret til 6. ferieuge med løn Aftalens § 7

Under ansættelsen optjener den ansatte ikke ret til betalt 6. ferieuge 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. ferieaftalens § 45, 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 6. ferieuge, 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 § 25 (tjenestemænds optjening af ferie i forbindelse med tjenestefrihed) og § 26 (tjenestemænds genindtrædelse i tjenesten).

3. *Perioder, hvor den ansatte deltager i strejker og lockout.*
4. *Perioder, hvor den ansatte i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme er hjemsendt, fx på grund af vejrmæssige forhold eller materialemangel, medmindre arbejdsgiver betaler fuld eller delvis løn.*

Krav på løn/pensionsindbetaling under barsel

Der henvises til afsnit 2.3 i vejledningen til ferieaftalen, da de to aftaler indeholder enslydende bestemmelser om perioder, hvor den ansatte optjener/ikke optjener ret til ferie med løn.

2.4 Ret til 6. ferieuge

Ret til 6. ferieuge
Aftalens § 8

Stk. 1. En ansat, der har været beskæftiget i kommunen i hele optjeningsåret, har ret til at holde 6. ferieuge med løn eller kontant godtgørelse i den efterfølgende afholdelsesperiode, jf. § 5 (optjening af 6. ferieugetimer). 6. ferieugetimer fastsættes og afregnes altid i forhold til den gældende beskæftigelsesgrad på tidspunktet for 6. ferieuges afholdelse, jf. dog § 28 (6. ferieuge for praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 30 (6. ferieuge for timelønnede).

Stk. 2. Hvis den ansatte ikke har optjent ret til at afholde en hel betalt 6. ferieuge med løn eller kontant godtgørelse, har den ansatte ret til at få ferien suppleret op til en hel 6. ferieuge, uden at der dertil er knyttet ret til løn efter § 12, stk. 2 (løn under 6. ferieuge), eller kontant feriegodtgørelse efter § 28 (6. ferieuge for praktikanter og studerende i lønnet praktik) eller § 30 (6. ferieuge for timelønnede).

Stk. 3. Hvis den ansatte har optjent ret til at afholde en hel betalt 6. ferieuge og ikke når op på en hel uge, når alle optjente 6. ferieugetimer i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad er afregnet, har den ansatte ret til at få ferien suppleret op til en hel 6. ferieuge. Den ansatte har dog ikke samtidig ret til løn efter § 12, stk. 2 (løn under 6. ferieuge).

Stk. 4. Hvis den ansatte, efter afholdelse af en betalt 6. ferieuge, har et antal optjente 6. ferieugetimer til gode, fastsætter arbejdsgiveren efter drøftelse med den ansatte, hvornår og hvordan de resterende 6. ferieugetimer skal afholdes.

Bemærkning:
Bestemmelsen i stk. 4 om afholdelse af resterende 6. ferieugetimer er en undtagelse fra hovedreglen om, at 6. ferieuge holdes i hele dage.

Ret til 6. ferieuge

En ansat vil altid have ret til at holde den 6. ferieuge i afholdelsesperioden (den 1. maj til den 30.april), uanset om den ansatte har optjent ret til betalte 6. ferieugetimer. Har den ansatte ikke optjent ret til betalt 6. ferieugetimer, kan den ansatte holde ferie uden løn. Retten til at supplere 6. ferieugetimer op gælder, uanset hvornår den ansatte bliver ansat i afholdelsesperioden for 6. ferieuge.

Bestemmelsen kan dog kun finde anvendelse 1 gang i en periode. Har den ansatte allerede inden sin ansættelse afholdt 3 dage af 6. ferieuge, kan den ansatte kun holde 2 dage af 6. ferieuge uden løn.

Kapitel 3. Afholdelse af 6. ferieuge

Placering af 6. ferieuge Aftalens § 9

Stk. 1. 6. ferieuge skal holdes i afholdelsesperioden for 6. ferieuge i henhold til § 4, stk. 1 (afholdelsesperiode for 6. ferieuge), jf. dog § 17 (overført 6. ferieuge), § 14 (udbetaling af 6. ferieuge) og § 21, stk. 2 og 3 (udbetaling af 6. ferieuge ved feriehindring).

Stk. 2. Optjente 6. ferieugetimer afholdes efter den ansattes ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Bemærkning:
6. ferieugen skal så vidt muligt afspejle arbejdsugen.

Stk. 3. Det forudsættes, at den ansatte så tidligt som muligt giver arbejdsgiveren besked om afholdelsen af ferietimer fra 6. ferieuge.

Bemærkning:
Optjente 6. ferieugetimer kan afholdes på et hvilket som helst tidspunkt i afholdelsesperioden for 6. ferieuge.

Stk. 4. I forbindelse med placering af 6. ferieuge skal det på forhånd fastlægges, hvornår 6. ferieugen påbegyndes og afsluttes. 6. ferieuge begynder ved arbejdstids begyndelse den første 6. ferieugedag og slutter ved 6. ferieugens ophør. Holdes 6. ferieuge som enkelte eller flere dage, begynder 6. ferieuge ved arbejdstids begyndelse den første 6. ferieugedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste 6. ferieugedag.

Bemærkning:
Bestemmelsen om, at 6. ferieuge begynder ved arbejdstids begyndelse den første 6. ferieugedag, kan for ansatte, hvor en arbejdsuge indeholder arbejdsfrie dage, indebærer, at 6. ferieuge begynder på en arbejdsfri dag.

Stk. 5. Ved den ansattes placering af 6. ferieuge tilstræbes, at den ansatte, der har været ansat i hele kalenderåret (optjeningsåret), i løbet af afholdelsesperioden opnår en 6. ferieuge, der samlet set ligger så tæt på én uges ferie, som det er muligt.

Stk. 6. 6. ferieuge kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på søgne-helligdage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsfridage herfor, eller hvis den ansatte er afskåret fra at holde 6. ferieuge, jf. § 21 (feriehindring).

Stk. 7. 6. ferieugetimer skal afregnes i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad.

Bemærkning:
6. ferieuge holdes i dage, men afregnes i timer.

I ferieregnskabet for en fuldtidsbeskæftiget afregnes som udgangspunkt 7,4 ferietimer ved afholdelse af en 6. ferieugedag. For en deltidsbeskæftiget afregnes 6. ferieugetimer forholdsmæssigt.

For ansatte med skiftende arbejdstider afregnes 6. ferieugetimer svarende til antallet af planlagte arbejdstimer den pågældende feriedag.

Har en ansat ændret beskæftigelsesgrad i kalenderåret (optjeningsåret), justeres antallet af optjente 6. ferieugetimer op eller ned, så de svarer til den ansattes aktuelle beskæftigelsesgrad, inden afregning af 6. ferieugetimer sker.

I forhold til lønnen under 6. ferieuge se § 12, stk. 2 (løn under 6. ferieuge).

Afholdelsesperioden for 6. ferieuge

6. ferieuge skal afholdes i afholdelsesperioden fra den 1. maj til den 30. april, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

Afholdes efter den ansattes ønske

6.ferieuge afholdes efter den ansattes ønske. Arbejdsgiver kan således ikke pålægge ansatte at holde 6. ferieuge, medmindre der er tale om overført 6. ferieuge (§ 17).

Den ansattes ønske om placering af 6. ferieuge skal så vidt muligt imødekommes. Det er dog en forudsætning, at afholdelsen er forenelig med arbejdets udførelse.

Enkelt-/halve dage

6. ferieuge afholdes som udgangspunkt i sammenhæng. Men 6. ferieuge kan også placeres som enkeltdage. 6. ferieuge kan ikke afholdes i timer, fx kan en ansat ikke vælge at bruge 2 ferietimer til at gå tidligere en dag.

6. ferieuge skal som udgangspunkt holdes i hele dage, men den ansatte og arbejdsgiveren kan aftale, at 6. ferieuge holdes i halve dage, når det sker i forbindelse med afholdelse af halve fridage ifølge overenskomst, sædvane eller kutyme, såsom grundlovsdag, 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag.

Hvis der efter afholdelsen af 4 6. ferieugedage er timer til overs, vil disse timer tillige kunne afholdes.

Skal afspejle arbejdsugen

Det er en betingelse, at placeringen af dagene – set under ét – så vidt muligt afspejler arbejdsugen.

Dagene skal derfor så vidt muligt placeres på en sådan måde, at den samlede frihed dækker en repræsentativ blanding af kortere og længere arbejdsdage, eventuelle arbejdsfri dage, dag-, aften-, natte- og weekend-

tjenester m.v., svarende til en normal vagtplan. En ansat har derfor ikke ret til at placere 6. ferieuge alene på søndage eller udelukkende på lange/korte arbejdsdage.

En ansat, der har været ansat i hele kalenderåret (optjeningsåret), skal således tilstræbe ved placeringen af 6. ferieuge, at denne i afholdelsesperioden for 6. ferieuge opnår en 6. ferieuge, der samlet set ligger så tæt på 1 uges ferie, som det er muligt.

Meddelelse så tidligt som muligt

Den ansatte skal så tidligt som muligt meddele arbejdsgiver, hvornår 6. ferieuge ønskes afholdt. Der er ikke fastsat en egentlig frist, men jo tidligere meddelelsen gives, desto større er mulighederne for, at ønsket kan forenes med arbejdets udførelse.

Holdes i dage, men afregnes i timer

6. ferieuge holdes i dage, men afregnes i timer.

Det betyder, at en fuldtidsansat, som holder en 6. ferieugedag, som udgangspunkt bruger 7,4 timer. For en deltidsansat afregnes 6. ferieugetimer forholdsmæssigt.

For ansatte med skiftende/varierende arbejdstider/-dage afregnes 6. ferieugetimer svarende til antallet af planlagte arbejdstimer den pågældende dag.

Eksempel 3.1
En ansat (A) arbejder med skiftende arbejdstider, og A holder 6. ferieuge (37 ferietimer) i maj måned 2022. A skulle have haft vagter svarende til 40 timer i den uge. Der er ikke ret til betalt ferie for de sidste 3 timer.

Ændring af beskæftigelsesgraden

6. ferieuge afholdes for ansatte med ret til løn under 6. ferieuge i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet og aflønnes med løn på afholdelsestidspunktet. Se mere om lønnen under 6. ferieuge i § 12, stk. 2.

Har en ansat ændret beskæftigelsesgrad på ferietidspunktet i forhold til optjeningsåret (kalenderåret), justeres antallet af optjente 6. ferieugetimer op eller ned, så de svarer til den ansattes aktuelle beskæftigelsesgrad, inden afregning af 6. ferieugetimer sker. Justeringen sker for at sikre, at den ansatte kan holde 1 uges ferie uanset ændring i beskæftigelsesgrad.

Eksempel 3.2
En ansat (A) har i perioden den 1. januar til den 30. juni været ansat til 37 timer ugentligt, dvs. at A i de første 6 måneder af optjeningsåret har optjent 3,083 ferietimer pr. måneds ansættelse til brug for 6. ferieuge (i alt 18,498 timer). Efter aftale med arbejdsgiveren går A ned i tid fra den 1. juli, så arbejdstiden bliver 30 timer ugentligt den resterende del af optjeningsåret, dvs. at A i de sidste 6 måneder af optjeningsåret optjener en forholdsmæssig andel af en fuldtidsbeskæftiget ansat (i eksemplet 30/37 af 3,083 timer svarende til 2,499 timer pr. måneds ansættelse i optjeningsåret – i alt svarende til 14,998 timer).

A har således i alt optjent 5 6. ferieugedage svarende til 33,496 timer.

Ved ændret beskæftigelsesgrad i optjeningsåret skal de optjente 6. ferieugetimer justeres, så de passer til den ansattes aktuelle beskæftigelsesgrad inden afholdelse. Den aktuelle beskæftigelsesgrad på afholdelsestidspunktet er 30 timer, og 6. ferieugetimerne skal således nedjusteres til i alt 30 timer.

Start-/sluttidspunkt for 6. ferieuge

I forbindelse med placeringen af 6. ferieuge skal det på forhånd fastlægges, hvornår 6. ferieuge påbegyndes, og hvornår 6. ferieuge afsluttes. 6. ferieuge begynder ved arbejdstids begyndelse den 1. feriedag og slutter ved 6. ferieugens ophør. Holdes 6. ferieuge som enkelte eller flere dage, begynder 6. ferieuge ved arbejdstids begyndelse den 1. feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

Hvis 6. ferieuge holdes i sammenhæng med afholdelse af almindelig ferie, betragtes ferie og 6. ferieuge samlet.

Eksempel 3.3
En ansat (A) holder først 5. ferieuge og derefter 6. ferieuge i sammenhæng fra den 1. februar og frem.

A bliver syg den 3. februar under afholdelse af den 1. ferieuge (5. ferieuge) Sygdommen anses for at være opstået under hele den sammenhængende ferie. Det vil sige, at 6. ferieuge afholdes trods sygdom, medmindre arbejdsgiver vælger at suspendere ferien.

Se mere om sygdom og 6. ferieuge i kapitel 6.

Arbejdsfri dage

Hvis den ansatte har en arbejdsuge med arbejdsfri dage, indgår arbejdsfri dage i 6. ferieuge. Hvis den ansatte eksempelvis arbejder 4 dage om

ugen (mandag-torsdag), indgår den arbejdsfri dag i en 6. ferieuge. Dette betyder, at en arbejdsfri dag tæller som en feriedag.

Det indebærer også, at for ansatte, hvis arbejdsuge indeholder arbejdsfrie dage, kan 6. ferieuge også godt begynde på en arbejdsfri dag.

I sådanne tilfælde vil der således være afholdt 5 feriedage, men der afregnes med arbejdstimerne i de 4 arbejdsdage. Den ansatte vil kunne placere et eventuelt resterende antal ferietimer på et senere tidspunkt.

Fridøgn, søgnehelligdage m.fl.

6. ferieuge kan ikke placeres på ugentlige fridøgn, på søgnehelligdage, på overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsdage herfor.

Ændring af 6. ferieuge Aftalens § 10

Hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere planlagt 6. ferieuge. I så fald holdes 6. ferieugetimerne efterfølgende efter den ansattes ønske i overensstemmelse med § 9, stk. 1-3 (placering af 6. ferieuge). Arbejdsgiveren skal erstatte et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen. Allerede påbegyndt 6. ferieuge kan ikke afbrydes.

Bemærkning:

Ændring af 6. ferieuge 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 6. ferieuge ændret, der skal udføre arbejdet, og der skal være tale om væsentlige hensyn til virksomhedens drift. Hvis 6. ferieuge 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 den ansatte skal afbryde en allerede begyndt 6. ferieuge.

Ændring af 6. ferieuge

Når 6. ferieuge først er fastsat, kan 6. ferieuge som udgangspunkt ikke ændres af hverken arbejdsgiveren eller den ansatte, medmindre det aftales.

Der henvises til afsnit 3.3 i vejledningen til ferieaftalen, da de to aftaler indeholder enslydende bestemmelser om ændring af planlagt ferie. Dog gælder, for så vidt angår 6. ferieuge, at det er den ansatte, der bestemmer, på hvilket tidspunkt den ændrede ferie skal holdes, i overensstemmelse med § 9, stk. 2.

Allerede påbegyndt 6. ferieuge

Arbejdsgiveren vil uanset årsag ikke kunne kræve, at lønmodtageren skal afbryde en allerede begyndt 6. ferieuge.

Rækkefølge på afholdelse af 6. ferieuge
Aftalens § 11

Stk. 1. Optjent 6. ferieuge efter § 5 (optjening af 6. ferieugetimer) skal holdes forud for ikke-optjent 6. ferieuge efter § 8, stk. 2 (suppleringsferie), medmindre andet aftales.

Stk. 2. Overførte 6. ferieugetimer skal holdes forud for ny 6. ferieuge.

Rækkefølge på afholdelse

Overført 6. ferieuge afholdes altid først. Herefter afholdes optjent 6. ferieuge forud for ikke-optjent 6. ferieuge (supplerings-6. ferieuge, jf. § 8, stk. 3).

Kapitel 4. Betaling for 6. ferieuge

Løn under afholdelse af 6. ferieuge
Aftalens § 12

Stk. 1. Den ansatte holder 6. ferieuge med løn, jf. dog § 28 (6. ferieuge for praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 30 (6. ferieuge for timelønnede).

Stk. 2. Lønnen under 6. ferieuge 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.
I forhold til afregning af 6. ferieugetimer i den ansattes ferieregnskab se § 9, stk. 7 (afregning af 6. ferieugetimer).

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

Løn

Den ansatte holder 6. ferieuge med løn, i det omfang den er optjent.

Når den ansatte holder ferie, har den ansatte ret til løn svarende til den fast påregnelige løn på ferietidspunktet i forhold til den ansattes beskæftigelsesgrad på optjeningstidspunktet. Se mere herom i afsnit 7.1 i vejledningens del I.

Beskæftigelsesgrad på optjeningstidspunktet

Aftale om 6. ferieuge m.m. bygger lige som ferieaftalen på et grundlæggende princip om, at en ansat, som ændrer beskæftigelsesgrad mellem optjening og afholdelse, har ret til løn under ferie/6. ferieuge i henhold til den beskæftigelsesgrad, hvori ferien er optjent.

Dette indebærer, at løn under 6. ferieuge er den fast påregnelige løn på ferietidspunktet i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet. Der er tale om en ændring i forhold til de hidtidige regler, idet løn under ferie frem til den 1. september 2020 er blevet beregnet ud fra den aktuelle beskæftigelsesgrad på ferietidspunktet.

Der henvises til afsnit 7.1. i vejledningen til ferieaftalen for en uddybende beskrivelse. Her er der også angivet eksempler på, hvordan løn under ferie beregnes, når beskæftigelsesgraden ændrer sig mellem optjening og afholdelse.

Lønnen under afholdelse af en 6. ferieugedag kan således også knytte sig til flere forskellige beskæftigelsesgrader.

Eksempel 4.1.
En ansat (A) er ansat på fuld tid de første 6 måneder af kalenderåret og på nedsat tid de sidste 6 måneder af kalenderåret. Når A afholder 6. ferieuge fra den 1. maj året efter, vil de første 2,5 dage være med aflønning i forhold til beskæftigelsesgraden på fuld tid og de næste 2,5 dage være med aflønning i forhold til den nedsatte beskæftigelsesgrad.

Særligt for 6. ferieuge vil ændringen således betyde, at det ved afholdelse af 6. ferieuge efter den 1. september 2020, hvor ændringen træder i kraft, kan være nødvendigt at se på den ansattes beskæftigelsesgrad før 2020. Det skyldes, at 6. ferieuge fortsat optjenes og afholdes forskudt, dvs. at den ferie, der afholdes fra den 1. maj 2020 til den 30. april 2021, vil være optjent i 2019.

Kontant godtgørelse for 6. ferieuge i forhold til tillæg, vederlag m.v. Aftalens § 13

Stk. 1. En ansat er ikke berettiget til rådighedsvagttillæg under 6. ferieuge efter KL's arbejdstidsaftaler og aftaler om rådighedsvagt. Af det udbetalte rådighedsvagttillæg i kalenderåret (optjeningsåret) beregnes en kontant godtgørelse for 6. ferieuge på 2,5 %.

Stk. 2. En deltidsansat, der udover den for den pågældende fastsatte arbejdstid udfører merarbejde, der ikke vederlægges som overarbejde, får kontant godtgørelse for 6. ferieuge på 2,5 % af den udbetalte løn for det præsterede merarbejde i kalenderåret (optjeningsåret).

Stk. 3. En ansat efter overenskomsten for dagplejere er ikke berettiget til dispositionsvederlag under ferie. Af det udbetalte dispositionsvederlag i kalenderåret (optjeningsåret) beregnes en kontant godtgørelse for 6. ferieuge på 2,5 %.

Stk. 4. Kontant godtgørelse efter stk. 1-3 udbetales senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

Bemærkning:
Udbetaling sker for bagudlønnede samtidig med lønudbetalingen for april måned og for forudlønnede samtidig med lønudbetalingen for maj måned.

Udover den kontante godtgørelse for 6. ferieuge, beregnes feriegodtgørelse på 12,5 % efter denne aftales § 37 (feriegodtgørelse af tillæg, vederlag m.v.).

Særlige tillæg

Tillæg medtages i lønnen under ferie, hvis den ansatte får tillægget som en del af den faste løn. Den ansatte er imidlertid ikke berettiget til rådighedsvagttillæg, dispositionsvederlag m.v. under ferien. Det udbetalte rådighedsvagttillæg og dispositionsvederlag indgår dog i beregningen af den kontante godtgørelse efter stk. 1.

Desuden indgår disse tillæg i beregningen af feriegodtgørelse, jf. kapitel 11 i vejledningens del II.

Har merarbejdet et sådant omfang, at det udløser overarbejdsbetaling, ydes der ikke kontant godtgørelse heraf.

Kontant godtgørelse ydes i øvrigt alene af den timeløn, der i givet fald ydes for merarbejdet, og ikke af eventuelle særydelser, som udløses i forbindelse med medarbejde.

Kapitel 5. Udbetaling og overførsel af 6. ferieuge

Udbetaling af 6. ferieuge Aftalens § 14

Ønsker en månedslønnet ansat ikke at holde optjente 6. ferieugetimer i afholdelsesperioden for 6. ferieuge, har den ansatte ret til at få de resterende 6. ferieugetimer udbetalt ved den førstkommende lønudbetaling efter afholdelsesperiodens udløb, jf. dog § 15 (lokal særregel om udbetaling af 6. ferieuge).

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

Udbetaling

Ønsker den ansatte ikke at afholde 6. ferieuge, men i stedet at få den udbetalt, skal udbetalingen ske ved den førstkommende lønudbetaling efter afholdelsesperioden for 6. ferieuges udløb den 30. april. For bagudlønnede skal udbetalingen ske samtidig med lønudbetalingen for maj måned og for forudlønnede samtidig med lønudbetalingen for juni måned.

Beregning

Beregningen i forhold til resterende 6. ferieugetimer sker efter § 16. Se nedenfor.

Mulighed for lokal særregel om udbetaling af 6. ferieuge Aftalens § 15

Bemærkning:
§ 15 finder kun anvendelse, såfremt kommunen senest ved begyndelsen af afholdelsesperioden for 6. ferieuge generelt overfor de ansatte tilkendegiver, at kommunen af budget- og planlægningsmæssige hensyn vil benytte sig af reglen.

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

Stk. 2. Ønskes 6. ferieuge derimod afholdt, skal den ansatte så tidligt som muligt give arbejdsgiveren besked om tidspunktet for afholdelse af 6. ferieuge.

Stk. 3. Hvis 6. ferieuge alligevel ikke kan holdes på grund af en feriehindring, udbetales den kontant ved udløbet af afholdelsesperioden for 6. ferieuge, medmindre 6. ferieuge aftales overført til den efterfølgende afholdelsesperiode, jf. § 17 (overført 6. ferieuge).

Stk. 4. Hvis arbejdsgiveren har afvist at imødekomme tidspunktet for 6. ferieuges afholdelse, under henvisning til at arbejdets udførelse hindrer dette,

og ferien ikke er afholdt inden udløbet af afholdelsesperioden for 6. ferieuge, udbetales 6. ferieuge kontant, medmindre 6. ferieuge aftales overført til den efterfølgende afholdelsesperiode, jf. § 17 (overført 6. ferieuge).

Stk. 5. Hvis den ansatte undlader at afholde 6. ferieuge, overføres 6. ferieuge til den efterfølgende afholdelsesperiode for 6. ferieuge. Den ansatte kan i forbindelse med overførslen tilkendegive, hvornår 6. ferieuge vil blive afholdt i den nye afholdelsesperiode. Hvis den ansatte ikke i forbindelse med overførslen tilkendegiver, hvornår 6. ferieuge vil blive afholdt, kan ferien varsles i henhold til reglerne i § 17, stk. 2 (varsling af overført 6. ferieuge).

Stk. 6. Hvis den ansatte fratræder sin stilling, uden at ferien er afholdt, udbetales 6. ferieuge kontant, jf. § 22 (6. ferieuge ved fratræden).

§ 14 eller § 15

§ 15 er en undtagelse til § 14.

Mulighed for budget- og planlægnings-mæssige hensyn

Hvis § 15 skal finde anvendelse, skal kommunen senest ved begyndelsen af afholdelsesperioden for 6. ferieuge, dvs. den 1. maj, generelt meddele de ansatte, at kommunen vil benytte sig af § 15 af budget- og planlægningsmæssige hensyn.

Eksempel 5.1
En kommune meddeler i marts måned 2021, at kommunen vil benytte sig af § 15 med virkning for afholdelsesperioden der begynder den 1. maj 2021. De ansatte skal herefter give besked inden den 1. oktober 2021, om de ønsker 6. ferieuge udbetalt, medmindre kommunen har fastlagt en anden og senere dato.

Ønsker kommunen at benytte sig af § 15, skal kommunen meddele dette til kommunens ansatte. Kommunen kan meddele dette kollektivt via intranettet, en mail eller i personalehåndbog. Det er vigtigt, at den kollektive besked kommer alle kommunens ansatte til kendskab. Det kan derfor være nødvendigt at give meddelelsen på flere forskellige måder, eksempelvis via kommunens intranet sammenholdt med konkrete opslag de steder, hvor kommunens ansatte ikke har adgang til at komme på kommunens intranet.

Hvis arbejdsgiveren har besluttet at anvende denne særregel, skal de ansatte, som ønsker at få den 6. ferieuge udbetalt, give arbejdsgiveren besked herom inden den 1. oktober i afholdelsesperioden for 6. ferieuge

Hvis 6. ferieuge ønskes afholdt, skal den ansatte så tidligt som muligt give arbejdsgiveren besked om tidspunktet for afholdelse af 6. ferieuge.

Ansat undlader at afholde 6. ferieuge

Har den ansatte ikke givet besked om, at 6. ferieuge ønskes udbetalt, og undlader den ansatte at afholde 6. ferieuge, overføres den automatisk til den efterfølgende afholdelsesperiode for 6. ferieuge.

Den ansatte kan i forbindelse med overførslen tilkendegive, hvornår 6. ferieuge vil blive afholdt i den nye afholdelsesperiode. Hvis den ansatte ikke i forbindelse med overførslen tilkendegiver dette, kan 6. ferieugetimerne varsles i henhold til reglerne i § 17, stk. 2 (varsling af overført 6. ferieuge.)

Hvis 6. ferieuge ikke kan holdes på grund af en feriehindring, udbetales den kontant ved udløbet af afholdelsesperioden for 6. ferieuge, medmindre den aftales overført.

Samme gælder, hvis arbejdsgiver har afvist at imødekomme tidspunktet for afholdelse af 6. ferieuge under henvisning til, at arbejdets udførelse hindrer dette.

Fratræden

Ved fratræden udbetales 6. ferieuge kontant, jf. § 22.

Beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge
Aftalens § 16

Stk.1. Udbetaling af 6. ferieuge sker med 2,5 % af den ferieberettigede løn, jf. stk. 2-3.

Bemærkning:
Såfremt der kun sker udbetaling af en del af 6. ferieuge, udgør betalingen en forholdsmæssig andel af de 2,5 %.

Stk. 2. Den ferieberettigede løn består af samtlige A-indkomstskattepligtige løndele, som arbejdsgiver har udbetalt i kalenderåret (optjeningsåret) 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. 3. 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 § 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) § 21, stk. 2 og 3 (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.*

Beregningsgrundlag

Udbetalingen af 6. ferieuge sker med 2,5 % af den ferieberettigede løn. Såfremt der kun sker udbetaling af en del af 6. ferieuge, udgør betalingen en forholdsmæssig andel af de 2,5 %.

Den ferieberettigede løn beregnes af samtlige A-indkomstpligtige løndele, som arbejdsgiver har udbetalt i kalenderåret (optjeningsåret).

Hertil lægges den ansattes egetbidrag til ATP, den ansattes arbejdsmarkedsbidrag, den ansattes eventuelle bidrag til en kollektiv pensionsordning og den ansattes eventuelle bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning.

I den ferieberettigede løn fradrages herefter:

9. Løn udbetalt under ferie og løn udbetalt under afholdelse af 6. ferieuge
10. Udbetalt forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb)
11. Feriepenge udbetalt, uden at ferie eller 6. ferieuge er afholdt
12. Udbetalt særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) og udbetalt særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg)
13. Fridagsgodtgørelse
14. Løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde og dispositionsvederlag
15. Feriegodtgørelse og kontant godtgørelse af løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde og dispositionsvederlag
16. Eventuelt gruppelivstillæg.

Aftale om overførsel af 6. ferieuge
Aftalens § 17

Stk. 1. Arbejdsgiveren og en månedslønnet ansat kan inden den 30. september efter udløbet af afholdelsesperioden for 6. ferieuge skriftligt aftale, at optjente uafviklede 6. ferieugetimer skal overføres til den/de følgende afholdelsesperioder for 6. ferieuge.

Bemærkning:
Overførte 6. ferieugetimer fastsættes og afvikles i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad.
Om aflønning se § 12, stk. 2 (løn under 6. ferieuge)

Stk. 2. Ved indgåelse af en skriftlig aftale efter stk. 1 skal de nærmere vilkår for afviklingen af de overførte 6. ferietimer fastlægges. Medmindre andet er aftalt, giver arbejdsgiveren meddelelse om placering af de overførte 6. ferieugetimer så tidligt som muligt. Meddelelsen skal dog senest gives 1 måned før afviklingens begyndelse, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

Stk. 3. En ansat, som har overført 6. ferieugetimer efter § 17, stk. 1 (overført 6. ferieuge), og som ikke ved udløbet af afholdelsesperioden for den overførte 6. ferieuge har afholdt alle overførte 6. ferieugetimer, har ret til at få de resterende overførte 6. ferieugetimer udbetalt ved den førstkommende lønudbetaling efter afholdelsesperiodens udløb, jf. § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

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

Aftale om overførsel

Arbejdsgiveren og den ansatte kan aftale, at optjente ikke-afholdte 6. ferieugetimer overføres til den/de følgende afholdelsesperioder for 6. ferieuge.

Overførte 6. ferieugetimer fastsættes og afholdes i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad.

Skriftlig aftale

Overførsel af 6. ferieugetimer forudsætter en individuel skriftlig aftale. Det vil sige, at hverken arbejdsgiveren eller den ansatte som udgangspunkt ensidigt kan bestemme, at 6. ferieuge skal overføres. Undtagelsen er dog, hvis kommunen har anvendt særreglen i § 15. Se vejledningen til § 15.

Skriftligheden er begrundet i hensynet til dokumentationen.

Den skriftlige aftale skal indgås inden den 30. september efter udløbet af afholdelsesperioden for 6. ferieuge.

I praksis kan skriftlighed opfyldes, ved at den ansatte fx registrerer ønsket om overførslen i et digitalt værktøj, og denne registrering god-

kendes af den person, som er bemyndiget til at godkende sådanne anmodninger. Skriftlighed kan også være en mailveksling eller lignende.

Aftalens indhold

Aftale om 6. ferieuge m.m. indeholder ikke specifikke krav til indholdet af en aftale om overførsel af 6. ferieuge. Indholdet af den konkrete aftale har dog afgørende betydning for, hvorledes den overførte ferie kan holdes. Omfatter aftalen flere ferieår, bør aftalen være detaljeret og tage højde for, at vilkår og forudsætninger kan ændre sig i løbet af afholdelsesperioderne for 6. ferieuge.

Inspiration til, hvorledes en aftale om overførsel af 6. ferieuge kan udformes, kan hentes i bilag til denne vejledning.

Varsling af overført 6. ferieuge

Hvis 6. ferieuge overføres, mister den ansatte retten til at råde over ferieugen, og arbejdsgiveren vil kunne varsle ferien til afholdelse med samme varsel som for øvrig ferie. Arbejdsgiveren giver meddelelse af placeringen af de overførte 6. ferieugetimer så tidligt som muligt, dog senest 1 måned før. Se mere herom i afsnit 3.3 i vejledningen til ferieaftalen. Den ansatte og arbejdsgiveren kan dog allerede ved aftalens indgåelse aftale, hvornår den overførte 6. ferieuge holdes.

Det er muligt at akkumulere 6. ferieuger, således at der overføres flere 6. ferieuger til samlet afholdelse på et senere tidspunkt. Det kan være en god idé, at den ansatte og arbejdsgiveren indgår en aftale om, hvornår ferien skal holdes.

Afholdelse

Overført 6. ferieuge holdes forud for senere optjent 6. ferieuge, jf. § 11.

Ret til udbetaling af overført 6. ferieuge

En ansat, der har overført 6. ferieugetimer, har ret til ved udløbet af afholdelsesperioden for den overførte 6. ferieuge at få udbetalt alle ikke-afholdte 6. ferieugetimer ved den førstkommende lønudbetaling efter afholdelsesperiodens udløb, medmindre andet er aftalt. Udbetalingen sker i henhold til § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

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

Kapitel 6. Hindringer for afholdelse af 6. ferieuge

Sygdom før 6. ferieuges begyndelse Aftalens § 18

Stk. 1. En ansat, der er syg eller sygemeldt, når 6. ferieuge begynder, har ret til at få den suspenderet.

Stk. 2. Såfremt 6. ferieuge suspenderes efter stk. 1, holdes erstatningsferietimerne efter den ansattes ønske i overensstemmelse med § 9, stk. 1-3 (placering af 6. ferieuge), jf. dog § 21, stk. 2 og 3 (udbetaling af 6. ferieuge ved feriehindring).

Bemærkning:
En ansat, der er syg, når 6. ferieuge 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 efter den ansattes ønske i overensstemmelse med § 9, stk. 1-3 (placering af 6. ferieuge).

Sygdom

Der henvises til afsnit 5 i vejledningen til ferieaftalen, da de to aftaler indeholder enslydende bestemmelser for sygdom før feriens begyndelse.

Erstatningsferie

Erstatningsferietimer afholdes så vidt muligt efter den ansattes ønske i overensstemmelse med reglerne i § 9, stk. 1-3, eller der kan ske udbetaling eller overførsel af timerne i overensstemmelse med § 21, stk. 2 og 3, se nærmere kapitel 3 og nedenfor under § 21.

Sygdom i ferien Aftalens § 19

Stk. 1. Såfremt sygdom indtræder, når 6. ferieuge er påbegyndt, kan 6. ferieuge i særlige tilfælde helt eller delvist suspenderes, hvis arbejdsgiver 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, kan denne dokumentation lægges til grund.

Stk. 3. Såfremt 6. ferieuge suspenderes helt eller delvist efter stk. 1, holdes erstatningsferietimerne efter den ansattes ønske i overensstemmelse med § 9,

stk. 1-3 (placering af 6. ferieuge), jf. dog § 21, stk. 2 og 3 (udbetaling af 6. ferieuge ved feriehindring).

Mulighed for suspension af ferien

6.ferieuge er ikke omfattet af reglerne om erstatningsferie efter 5 karensdage ved sygdom opstået under 6. ferieuge. Hvis den ansatte bliver syg under 6. ferieuge, kan arbejdsgiver vælge at suspendere påbegyndt 6. ferieuge – se afsnit 5 i vejledningen til ferieaftalen.

Når erstatning for den 6. ferieuge skal planlægges, sker det efter den ansattes ønske i overensstemmelse med § 9, stk. 1-3.

Strejke eller lockout og 6. ferieuge Aftalens § 20

Stk. 1. Hvis den ansatte deltager i lovlig strejke eller lockout, når 6. ferieuge 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 § 21 (feriehindring). Det vil sige, at ferie kun kan holdes, hvis ferien – som begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag – er begyndt senest samtidig med, at en arbejdskonflikt begynder.

Stk. 2. Når konflikten ophører, holdes 6. ferieuge efter den ansattes ønske i overensstemmelse med § 9, stk. 1-3 (placering af 6. ferieuge).

Strejke/lockout

Se kommentarerne til § 21 i vejledningen til ferieaftalen.

Når erstatning for den 6. ferieuge skal planlægges, sker det efter den ansattes ønske i overensstemmelse med § 9, stk. 1-3.

Feriehindringer Aftalens § 21

Stk. 1.[11] *En ansat har ikke pligt til at holde 6. ferieuge på dage, hvor den ansatte helt eller delvist er afskåret fra at holde denne grundet:*

1. *Egen sygdom (hel eller delvis)*
2. *Barselsorlov*
3. *Orlov til adoption*
4. *Ophold i udlandet forudsat, at pågældende er i et ansættelsesforhold, som ikke er omfattet af ferieloven/Aftale om 6. ferieuge m.m.*
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 eller tilsvarende udenlandsk institution*
9. *Tvangsanbringelse*
10. *Lovligt varslede og afsluttede konflikter*

11 Der er udstedt en ny bekendtgørelse nr. 1072 af 29. oktober 2019 efter indgåelse af ferieaftalerne. § 21 vil blive ændret i overensstemmelse hermed ved førstkommende revision.

11. *Aftjening af værnepligt*
12. *Tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår*
13. *Udsendelse af forsvaret for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende eller humanitære opgaver, når opgaven hviler på et mandat fra folketinget*
14. *Manglende midler til at holde 6. ferieuge på grund af tvist i afholdelsesperioden for 6. ferieuge mellem en ansat og kommunen om krav på 6. ferieugepenge*
15. *Pasning af nærtstående syge eller døende, hvor den ansatte i en kortere tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven eller*
16. *Orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende, hvor den ansatte er fritaget fra sin arbejdsforpligtelse over for arbejdsgiver i orlovsperioden.*

Bemærkning:
Foreligger en af ovenstående feriehindringer, er udgangspunktet, at 6. ferieugetimerne afholdes på et senere tidspunkt i afholdelsesperioden for 6. ferieuge efter den ansattes ønske i overensstemmelse med § 9, stk. 1-3 (placering af 6. ferieuge).

Stk. 2. Foreligger der en af de i stk. 1 nævnte forhold umiddelbart op til udløbet af afholdelsesperioden for 6. ferieuge, dvs. 30. april, kan løn for ikke-afholdt 6. ferieuge udbetales senest ved afholdelsesperiodens afslutning, medmindre der indgås aftale om overførsel, jf. § 17 (overført 6. ferieuge).

Bemærkning:
Løn for 6. ferieuge kan som hovedregel først udbetales ved udløbet af afholdelsesperioden for 6. ferieuge, når det er endeligt konstateret, at 6. ferieuge ikke har kunnet holdes på grund af en eller flere af de i stk. 1 nævnte forhold. Det afgørende er, om 6. ferieuge kan afholdes inden for de fastsatte frister. Det er alene de 6. ferieugedage, som der ikke er plads til at holde, som der kan ske udbetaling for. En ansat har i den situation ikke krav på at holde 6. ferieuge i sammenhæng.

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

I særlige tilfælde kan det på forhånd sandsynliggøres, at en feriehindring vil vare hele afholdelsesperioden. Dermed vil den ansatte helt være afskåret fra at holde sin 6. ferieuge i afholdelsesperioden. I den situation kan arbejdsgiveren udbetale løn for 6. ferieuge 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 afholdelsesperiodens 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. 2 kan ske, når det er godtgjort, at en af de i stk. 1 nævnte forhold er til stede.

Bemærkning:
Om lønnen ved udbetaling af 6. ferieuge se § 12, stk. 2 (løn under 6. ferieuge).

Den ansatte har ret til at få udbetalt den løn, som den ansatte ville have ret til under den fastlagte 6. ferieuge.

Hvis det ikke har været fastlagt, hvornår 6. ferieuge skulle afholdes, har den ansatte ret til at få udbetalt feriepenge svarende til den fast påregnelige løn ved udløbet af afholdelsesperioden for 6. ferieuge, jf. § 12, stk. 2 (løn under 6. ferieuge).

Feriehindringer

Der gælder enslydende bestemmelser i begge aftaler, hvorfor feriehindringerne for 6. ferieuge er de samme som for 1.-5. ferieuge. Se mere herom i afsnit 6 i vejledningen til ferieaftalen.

Udbetaling

Hvis den ansatte er forhindret i at holde ferie frem til den 30. april, udbetales den 6. ferieuge. Udbetalingen sker senest den 30. april, dvs. når det er konstateret, at 6. ferieuge ikke har kunnet holdes på grund af en feriehindring.

Udbetaling kan også ske inden, hvis det er sandsynligt, at feriehindringen vil bestå i resten af afholdelsesperioden for 6. ferieuge, fx ved længerevarende sygdom eller barsel.

Overførsel

Ønsker den ansatte at få overført 6. ferieuge i stedet for at få den udbetalt som en kontant godtgørelse, kan der indgås aftale om overførsel i overensstemmelse med § 17, se ovenfor.

Sats

Hvis det har været fastlagt, hvornår den 6. ferieuge skal afholdes, har den ansatte ret til at få udbetalt den løn, som den ansatte ville have haft ret til under den fastlagte 6. ferieuge.

Hvis 6. ferieuge ikke har været fastlagt, skal udbetalingen af 6. ferieuge ske med udgangspunkt i den fast påregnelige løn ved udløbet af afholdelsesperioden for 6. ferieuge.

Lønnen beregnes i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet. Se mere i § 12, stk. 2.

Kapitel 7. 6. ferieuge ved fratræden

6. ferieuge ved fratræden
Aftalens § 22

Har den ansatte ved fratræden ikke afviklet alle optjente 6. ferieugetimer, udbetales ikke-afholdte timer som en kontant godtgørelse i forbindelse med sidste lønudbetaling, jf. dog § 29 (6. ferieuge ved ansættelse efter endt elev/praktiktid), og § 23, stk. 2 (aftale om medtagelse af 6. ferieugetimer ved overgang til anden regional/kommunal ansættelse). Udbetalingen sker efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

Bemærkning:
Udbetalingen omfatter såvel optjente 6. ferieugetimer fra den igangværende afholdelsesperiode for 6. ferieuge som optjente 6. ferieugetimer i det igangværende kalenderår (optjeningsår) indtil fratrædelsestidspunktet samt ikke-afviklede overførte 6. ferieugetimer.

Udbetaling af 6. ferieuge ved fratræden

Hvis en ansat fratræder, inden den 6. ferieuge er holdt, bortfalder retten til at holde denne ferieuge hos en ny arbejdsgiver, se dog § 23, stk. 2. Den skal i stedet udbetales til den ansatte. Arbejdsgiver skal derfor ved fratræden udbetale alle optjente, men endnu ikke afholdte 6. ferieugetimer. Udbetalingen sker som en kontant godtgørelse på 2,5 % af den ferieberettigede løn, jf. § 16 og kapitel 5. Udbetalingen omfatter både ikke-afholdte 6. ferieugetimer fra den igangværende afholdelsesperiode, fra det igangværende optjeningsår samt eventuelt overførte 6. ferieugetimer fra tidligere afholdelsesperioder.

Overført 6. ferieuge ved fratræden
Aftalens § 23

Stk. 1. Arbejdsgiveren kan ikke pålægge en ansat, der er opsagt, at holde overført 6. ferieuge i en opsigelses-/fritstillingsperiode.

Stk. 2. Overgår den ansatte til anden ansættelse, der er omfattet af den kommunale eller regionale Aftale om 6. ferieuge m.m., kan den ansatte og en ny arbejdsgiver skriftligt aftale, at den ansatte medtager overførte 6. ferieugetimer i den nye ansættelse.

Overført 6. ferieuge kan ikke pålægges i en opsigelses-/fritstillingsperiode

Arbejdsgiver kan ikke pålægge en ansat at holde 6. ferieuge i en opsigelses/fritstillingsperiode. Dette gælder også overført 6. ferieuge, der – ligesom anden overført ferie – ikke kan pålægges afholdt i en opsigelses-/fritstillingsperiode. Hvis den ansatte ønsker at holde en overført 6. ferieuge, der allerede er planlagt, vil denne ferie dog kunne afholdes.

Overført 6. ferieuge udbetales ved fratræden, medmindre der er aftale med ny kommunal eller regional arbejdsgiver om overførsel

Overført 6. ferieuge vil ved fratræden som udgangspunkt blive udbetalt, jf. § 22. Der henvises desuden til afsnit 4.2 i vejledningen til ferieaftalen omkring reglerne for overført ferie ved fratræden.

Undtagelsen er, hvis den ansatte overgår til anden ansættelse, der også er omfattet af den kommunale eller regionale Aftale om 6. ferieuge m.m. Det aftales med den nye arbejdsgiver, at de overførte 6. ferieugetimer overføres til den nye arbejdsgiver. Der skal indgås en skriftlig aftale herom mellem den ansatte og den nye arbejdsgiver. Den ansatte skal over for sin tidligere arbejdsgiver dokumentere, at der er enighed om at overføre 6. ferieugetimer til den nye arbejdsgiver. Når disse betingelser er opfyldt, skal den tidligere arbejdsgiver i stedet for at udbetale den kontante godtgørelse overføre feriepengene til den nye arbejdsgiver uden fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Udbetaling af 6. ferieuge ved dødsfald Aftalens § 24

Umiddelbart efter den ansattes død udbetaler arbejdsgiveren alle ikke-afviklede optjente 6. ferieugetimer efter anmodning fra det udleverede bo. Udbetaling til boet sker mod den fornødne legitimation.

Kapitel 8. Særlige bestemmelser om 6. ferieuge ift. tjenestemænd, reglementsansatte, budgetmæssigt fastansatte

Optjening af 6. ferieuge i forbindelse med tjenestefrihed
Aftalens § 25

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 6. ferieuge 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.

Optjening af 6. ferieuge

Tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte er omfattet af 6. ferieugeaftalens fællesbestemmelser og optjener derfor som udgangspunkt 6. ferieuge som alle andre.

Der er dog opretholdt nogle særlige feriebestemmelser for disse i §§ 40 og 41, som gennemgås her.

Budgetmæssigt fastansatte

De budgetmæssigt fastansatte er ansat i Københavns Kommune og i Frederiksberg Kommune, og på det tidligere FKKA-område er der ansatte, der er ansat på samme vilkår som de budgetmæssigt fastansatte.

Tjenestefrihed

Tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte optjener 6. ferieuge efter de almindelige bestemmelser om optjening, jf. 6. ferieugeaftalens kapitel 2.

Tjenestemanden og den reglementsansatte adskiller sig dog fra øvrige ansatte ved, at de optjener ret til 6. ferieuge under tjenestefrihed uden løn i en periode på maksimalt 6 måneder. Optjeningen er betinget af, at tjenestemanden/den reglementsansatte genindtræder i tjenesten senest ved tjenestefrihedsperiodens ophør.

Er tjenestefriheden meddelt med henblik på videreuddannelse, optjenes ret til 6. ferieuge i en periode på maksimalt 1 år, hvis arbejdsgiver skønner, at uddannelsen har betydning for beskæftigelsen.

Særbestemmelsen finder ikke anvendelse for budgetmæssigt fastansatte.

Lønnet beskæftigelse hos anden arbejdsgiver i tjenestefrihedsperioden

Ved tjenestefri uden løn optjener tjenestemanden/den reglementsansatte ikke ret til betalt 6. ferieuge i de dele af perioden med tjenestefrihed, hvor denne har lønnet beskæftigelse for en anden arbejdsgiver.

Optjening af 6. ferieuge under suspension

Er tjenestemanden suspenderet fra tjeneste, optjener tjenestemanden fortsat ret til betalt 6. ferieuge i suspensionsperioden.

Optjening af 6. ferieuge i perioden med rådighedsløn

Tjenestemænd, der er afskediget med rådighedsløn, optjener ikke 6. ferieuge i rådighedslønsperioden, da de ikke længere er ansat.

Hvis en tjenestemand afskediges med rådighedsløn, skal arbejdsgiver ved fratræden udbetale optjent ikke-afholdt 6. ferieuge, jf. § 22.

6. ferieuge ved genindtrædelse i tjenesten Aftalens § 26

Stk. 1. Ved genindtrædelse i tjenesten efter afskedigelse med rådighedsløn, reglementsbestemt efterløn eller begrundet i helbredsbetinget utjenstdygtighed, har en tjenestemand/en reglementsansat ved en døgninstitution/en budgetmæssigt fastansat ret til 6. ferieuge med løn i den afholdelsesperiode for 6. ferieuge, der følger efter den afholdelsesperiode, hvor genindtrædelsen sker.

Stk. 2. Ved genindtrædelse i perioden mellem den 1. maj og den 31. december har den pågældende herudover ret til 6. ferieuge med løn i den igangværende afholdelsesperiode for 6. ferieuge, svarende til det antal 6. ferieugetimer fastsat i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad gange med antal fulde måneder, der resterer i afholdelsesperioden på genindtrædelsestidspunktet.

Stk. 3. Eventuel kontant godtgørelse for 6. ferieuge, der er afregnet i forbindelse med tjenestemandens afsked med rådighedsløn eller ventepenge, modregnes i den løn, der udbetales under 6. ferieuge, hvis tjenestemanden genindtræder i tjenesten inden udløbet af den afholdelsesperiode for 6. ferieuge, som den kontante godtgørelse vedrører.

Stk. 4. Har tjenestemanden/den reglementsansatte ved en døgninstitution/den budgetmæssigt fastansatte haft lønnet beskæftigelse i fraværsperioden, skal denne under afholdelse af 6. ferieuge trækkes i løn, svarende til den kontante godtgørelse for 6. ferieuge, som er udbetalt ved den lønnede beskæftigelse.

Stk. 5. Bestemmelserne i stk. 1-3 finder ikke anvendelse for reglementsansatte ved daginstitutioner.

Genindtræden

Genindtræder en tjenestemand, en reglementsansat ved en døgninstitution eller en budgetmæssig fastansat efter afskedigelse med rådighedsløn, reglementsbestemt efterløn eller efter afskedigelse begrundet i helbredsbetinget utjenestedygtighed, har den pågældende ret til fuld 6. ferieuge med løn i den afholdelsesperiode, der følger efter den afholdelsesperiode, hvor den pågældende er genindtrådt.

Sker genindtrædelsen mellem i perioden mellem den 1. maj og den 31. december, har den pågældende i den indeværende 6. ferieugeafholdelsesperiode ret til 6. ferieuge med løn/feriegodtgørelse, svarende til antal 6. ferieugetimer fastsat i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad ganget med antal fulde måneder, der resterer i 6. ferieugeafholdelsesperioden på genindtrædelsestidspunktet.

Eksempel 8.1
En tjenestemand (T) på rådighedsløn genindtræder den 1. december 2025 i en fuldtidsstilling.

T har ret til at holde 3,083 ferietimer med løn for hver fulde måned, der resterer af afholdelsesperioden på genindtrædelsestidspunktet (dvs. 5 måneder). T har derfor ret til at holde 15,415 ferietimer med løn til brug for 6. ferieuge i afholdelsesperioden frem til den 30. april 2026 (3,083 ferietimer ganget med 5 måneders ansættelse i den resterende afholdelsesperiode).

Derudover har T ret til 6. ferieuge med løn i afholdelsesperioden fra den 1. maj 2026 til den 30. april 2027.

Eksempel 8.2
En tjenestemand (T) på rådighedsløn genindtræder den 1. februar 2026 i en fuldtidsstilling.

T har ret til 6. ferieuge med løn i afholdelsesperioden fra den 1. maj 2026 til den 30. april 2027.

Lønnet beskæftigelse i rådighedslønsperioden

Hvis tjenestemanden/den reglementsansatte ved en døgninstitution/den budgetmæssigt fastansatte har haft lønnet beskæftigelse i fraværsperioden, trækkes vedkommende i løn under 6. ferieuge, svarende til den udbetalte 6.ferieuge ved den lønnede beskæftigelse. Der kan dog maksimalt fradrages et beløb svarende til lønnen.

Modregning af kontant godtgørelse ved genindtræden

Kontant godtgørelse for optjent 6. ferieuger, der er udbetalt i forbindelse med den ansattes fratræden, modregnes ligeledes i lønnen under 6. ferieuge, hvis den ansatte genindtræder inden udløbet af den 6. ferieugeafholdelsesperiode, som den kontante godtgørelse vedrører.

Kapitel 9. Særlige bestemmelser om 6. ferieuge for elever m.fl.

6. ferieuge for elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser
Aftalens § 27

Stk. 1. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til 6. ferieuge med løn i den igangværende afholdelsesperiode for 6. ferieuge, hvis ansættelsesforholdet er påbegyndt inden den 1. juli i afholdelsesperioden.

Bemærkning:
Er ansættelsesforholdet påbegyndt i perioden fra den 1. juli til den 30. april, har eleven alene ret til betalt 6. ferieuge efter denne aftales almindelige bestemmelser.

Stk. 2. I den første og anden hele afholdelsesperiode for 6. ferieuge efter ansættelsesforholdet er påbegyndt, har eleven ret til betalt 6. ferieuge. I det omfang eleven ikke selv har optjent ret til løn under 6. ferieuge, betaler arbejdsgiveren.

Bemærkning:
Eventuel udbetalt kontant godtgørelse i henhold til § 22 (6. ferieuge ved fratræden) modregnes i arbejdsgiverens betaling af løn under 6. ferieuge.

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

Elev inden den 1. juli

Er elevforholdet påbegyndt inden den 1. juli i afholdelsesperioden (dvs. fra den 1. maj til den 30. juni), har eleven ret til betalt 6. ferieuge i den indeværende afholdelsesperiode frem til den 30. april.

Eksempel 9.1
En elev (E) tiltræder den 1. juni 2023. E har ret til at afholde betalt 6. ferieuge i perioden frem til den 30. april 2024.

Elev den 1. juli eller senere

Er ansættelsesforholdet begyndt den 1. juli eller senere (dvs. fra den 1. juli til den 30. april), har eleven alene ret til betalt 6. ferieuge i den igangværende afholdelsesperiode efter de almindelige bestemmelser om optjening af 6. ferieuge.

Eleven har dog stadig ret til 6. ferieuge uden løn, jf. § 8.

Eksempel 9.2
En elev (E) tiltræder 1. juli 2023. E har ikke ret til at afholde betalt 6. ferieuge i perioden frem til den 30. april 2024.

Efterfølgende afholdelsesperiode for 6. ferieuge

Uanset hvornår eleven er ansat i afholdelsesperioden, har denne ret til betalt 6. ferieuge i den 1. og 2. hele afholdelsesperiode efter ansættelsen. Hvis elevforholdet varer ud over den 2. hele afholdelsesperiode, har eleven ingen særlige ferierettigheder efter § 27, dvs. at eleven følger de almindelige bestemmelser om optjening og udbetaling, jf. §§ 5 og 14.

Eksempel 9.3
Hvis elevforholdet påbegyndes den 1. juni 2023, vil eleven have ret til

- 1 uges betalt 6. ferieuge i afholdelsesperioden for 6. ferieuge 1. maj 2023-30. april 2024 samt
- 1 uges betalt 6. ferieuge i afholdelsesperioden for 6. ferieuge 1. maj 2024-30. april 2025 og igen i 1. maj 2025-30. april 2026.

Optjent 6. ferieuge andetsteds

Hvis eleven forud for ansættelsen som elev har optjent 6. ferieuge hos en anden arbejdsgiver, som denne har fået udbetalt i forbindelse med fratræden, skal arbejdsgiveren ikke betale løn efter § 27 under 6. ferieuge for de dage, som eleven har optjent og fået udbetalt 6. ferieuge for. Dette gælder dog ikke, hvis den udbetalte 6. ferieuge pr. dag er mindre end den løn, som eleven har ret til fra arbejdsgiveren. I dette tilfælde skal arbejdsgiveren udbetale forskellen mellem den udbetalte kontante godtgørelse og den løn, eleven er berettiget til efter § 27. Er den udbetalte 6. ferieuge pr. dag større end elevlønnen pr. dag, holder eleven 6. ferieuge med løntræk og derfor med den allerede udbetalte 6. ferieuge.

Procedurer for tidligere optjent 6. ferieuge ved ansættelsen

På grund af muligheden for at modregne i 6. ferieuge optjent andetsteds kan arbejdsgiver udarbejde procedurer ved ansættelsen af elever med henblik på en afklaring af, om der tidligere er optjent 6. ferieuge og værdien heraf.

Kontant godtgørelse for 6. ferieuge for praktikanter og studerende i lønnet praktik
Aftalens § 28

Stk. 1. Til praktikanter og studerende fastsættes optjente 6. ferieugetimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 3,083 6. ferieugetimer for hver måneds beskæftigelse i kalenderåret (optjeningsåret). Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned fastsættes optjente 6. ferieugetimer tilsvarende som for en fuldtidsbeskæftiget.

Bemærkning:
Antal optjente 6. ferieugetimer til praktikanter og studerende er uanset aktuel beskæftigelsesgrad fastsat svarende til en fuldtidsbeskæftiget. Dette er begrundet i, at praktikanter og studerende ikke holder 6. ferieuge med løn, men med en kontant godtgørelse på 2,5 % feriegodtgørelse, jf. stk. 2.

Stk. 2. Under ansættelsen får praktikanter og studerende 6. ferieuge udbetalt som en kontant godtgørelse på 2,5 %, der beregnes efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

Praktikanter og studerende

Praktikanter og studerende har ikke ret til løn under 6. ferieuge, men optjener under ansættelsen ret til en kontant godtgørelse på 2,5 % af lønnen i optjeningsåret.

Praktikanter optjener således 3,083 6. ferieugetimer pr. måneds ansættelse i optjeningsåret, men afholder ikke 6. ferieuge med løn, men i stedet med godtgørelse.

6.ferieuge ved ansættelse efter endt elev-/praktiktid Aftalens § 29

Stk. 1. En elev, der umiddelbart efter endt uddannelse overgår til ansættelse ved samme ansættelsesmyndighed (ved samme kommune fsva. kontor, tandklinik- og lægesekretærelever) i en stilling, som denne har uddannet sig til, har ret til 6. ferieuge med løn, hvis denne både er berettiget til 6. ferieuge 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 6. ferieuge med løn. Kontant udbetaling af 6. ferieuge fra uddannelsesstederne modregnes i lønnen, når 6. ferieuge afholdes.

Stk. 3. I andre tilfælde udbetaler arbejdsgiveren ved uddannelsesforholdets ophør eller praktikperiodens udløb alle ikke-afviklede optjente 6. ferieugetimer i forbindelse med sidste lønudbetaling. Udbetalingen sker efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

Ophør af elevansættelsen

Fratræder eleven enten før tid under elevansættelsen eller ved endt elevtid, skal arbejdsgiver udbetale de faktisk optjente 6. ferieugetimer i overensstemmelse med § 22.

Fortsætter ansættelsen

Der gælder enslydende bestemmelser i begge ferieaftaler. Der henvises derfor til afsnit 11.3 i vejledning om ferieaftalen for en uddybende beskrivelse.

Ernæringshjælperelever m.fl.

Der gælder enslydende bestemmelser i begge ferieaftaler. Der henvises derfor til afsnit 11.3 i vejledningen til ferieaftalen for en uddybende beskrivelse.

Kapitel 10. Særlige bestemmelser om 6. ferieuge for timelønnede m.fl.

Kontant godtgørelse for 6. ferieuge for timelønnede
Aftalens § 30

Stk. 1. Ved timelønnet beskæftigelse fastsættes optjente 6. ferieugetimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 3,083 6. ferieugetimer for hver måneds beskæftigelse i kalenderåret (optjeningsåret). Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned fastsættes optjente 6. ferieugetimer tilsvarende som for en fuldtidsbeskæftiget.

Bemærkning:
Antal optjente 6. ferieugetimer til timelønnede er uanset aktuel beskæftigelsesgrad fastsat svarende til en fuldtidsbeskæftiget. Dette er begrundet i, at timelønnede ikke holder 6. ferieuge med løn, men med en kontant godtgørelse på 2,5 %, jf. stk. 2.

Stk. 2. Timelønnede får 6. ferieuge udbetalt som en kontant godtgørelse på 2,5 %, der beregnes efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

Stk. 3. Bestemmelserne i § 17 (overført 6. ferieuge), § 23 (overført 6. ferieuge ved fratræden) og § 12 (løn under 6. ferieuge) finder ikke anvendelse for timelønnede.

Stk. 4. Overgår den ansatte umiddelbart fra ansættelse på timeløn til månedsløn, skal arbejdsgiver afregne kontant godtgørelse for 6. ferieuge til den ansatte, jf. § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge) og § 22 (6. ferieuge ved fratræden), da overgangen anses for en fratræden i aftalens forstand.

Timelønnede

Timelønnede afholder ikke 6. ferieuge med løn, men med en kontant godtgørelse.

For timelønnede fastsættes 6. ferieugetimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 3,083 6. ferieugetimer for hver måneds beskæftigelse i kalenderåret (optjeningsåret). Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned fastsættes 6. ferieugetimer tilsvarende som for en fuldtidsbeskæftiget.

Antal optjente 6. ferieugetimer til timelønnede er uanset beskæftigelsesgrad fastsat svarende til en fuldtidsbeskæftiget.

Se nærmere om optjening og samspil mellem feriedage og ferietimer i kapitel 2 i ferievejledningens del I.

Timelønnede får udbetalt 6. ferieuge som en kontant godtgørelse på 2,5 %, der beregnes efter § 16 (beregningsgrundlaget for 6. ferieuge). Såfremt der kun sker udbetaling af en del af 6. ferieuge, udgør betalingen en forholdsmæssig andel af de 2,5 %.

Udbetalingen sker senest den 1. maj, som følger nærmest efter optjeningsåret. Udbetalingen sker for bagudlønnede samtidig med lønudbetalingen for april måned.

Timelønnede er ikke omfattet af følgende bestemmelser

Timelønnede er ikke omfattet af følgende bestemmelser i Aftale om 6. ferieuge m.m.:

- § 12 (løn under 6. ferieuge)
- § 17 (overført 6. ferieuge)
- § 23 (overført 6. ferieuge ved fratræden)

Herudover følger det af § 32 (forhøjet ferietillæg), at denne ikke gælder timelønnede.

Overgang fra timeløn til månedsløn

Overgår den ansatte umiddelbart fra ansættelse på timeløn til månedsløn, betragtes dette som en fratræden i ferieaftalernes forstand.

Arbejdsgiver skal derfor afregne kontant godtgørelse for 6. ferieuge til den ansatte. Se mere herom i § 16.

6. ferieuge for budgetmæssigt fastansatte Aftalens § 31

Bestemmelserne i § 30 (6. ferieuge for timelønnede) finder tilsvarende anvendelse for budgetmæssigt fastansatte, medmindre andet er anført i aftalen.

Kapitel 11. Forhøjet feriebetaling

Særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) Aftalens § 32

Stk. 1. Ansatte, der holder ferie med løn, har ret til særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg), der udgør 0,95 % af den ferieberettigede løn, jf. stk. 2 og 3. For nogle overenskomstgrupper er procentsatsen højere, jf. bilag 1.

Bemærkning:
Ud over særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) har den ansatte ret til særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) på 1 % efter ferieaftalen.

Stk. 2. Den ferieberettigede løn består af samtlige A-indkomstskattepligtige løndele, som arbejdsgiver har udbetalt i det foregående kalenderår (optjeningsår) med tillæg af

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

Stk. 3. I den ferieberettigede løn fradrages

1. *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), § 21, stk. 2 og 3 (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.

Stk. 4. Særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) udbetales senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

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

Sats

En ansat, der har ret til ferie med løn, har tillige krav på en særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg), som udgør 0,95 % efter Aftale om 6. ferieuge m.m. For en række personalegrupper er procentsatsen højere, jf. bilag 1 til Aftale om 6. ferieuge m.m.

Derudover har den ansatte ret til et ferietillæg på 1 % efter ferieaftalen, jf. afsnit 7.3 i vejledningen til ferieaftalen.

Den samlede særlige feriegodtgørelse (ferietillæg tillagt forhøjet ferietillæg) fremgår af de enkelte overenskomster.

Beregning

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

Udbetalingen

Den særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) udbetales senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

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

Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) i stedet for ferie med løn Aftalens § 33

Stk. 1. En ansat, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter § 24 i ferieaftalen, får en forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) på 0,45% af lønnen i kalenderåret (optjeningsåret), der beregnes efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge). For nogle overenskomstgrupper er procentsatsen højere, jf. bilag 1.

Bemærkning:
Ud over forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb), har den ansatte ret til feriegodtgørelse på 12 % efter ferieaftalen.

Stk. 2. Udbetaling af forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter stk. 1 skal ske senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

Bemærkning:
Den forhøjede feriegodtgørelse beregnes på baggrund af den ansattes løn i kalenderåret (optjeningsåret), fx fra den 1. januar til den 31. december 2021, og udbetales til den ansatte den 1. maj 2022.

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

Sats

Ansatte med ret til at holde ferie med løn kan vælge feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, jf. ferieaftalens § 24. Den ansatte har i det tilfælde ret til feriegodtgørelse på 12 % efter ferieaftalen samt en forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) på 0,45 % efter Aftale om 6. ferieuge m.m. Det vil sige, at den ansatte i alt får en feriegodtgørelse på 12,45 %. For nogle overenskomstgrupper er procentsatsen højere. Disse satser fremgår af bilag 1 til Aftale om 6. ferieuge m.m.

Beregning

Den forhøjede feriegodtgørelse beregnes på baggrund af lønnen i kalenderåret (optjeningsåret). Beregningen sker efter samme grundlag som ved udbetaling af 6. ferieuge, jf. § 16 i Aftale om 6. ferieuge m.m.

Udbetaling

Den forhøjede feriegodtgørelse udbetales senest den 1. maj, som følger nærmes efter kalenderåret (optjeningsåret). For eksempel vil en ansat, der har valgt feriegodtgørelse, få udbetalt forhøjet feriegodtgørelse den 1. maj 2022 på baggrund af den ansattes løn i hele 2021.

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

Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) for praktikanter og studerende i lønnet praktik
Aftalens § 34

Stk. 1. Under ansættelsen får praktikanter og studerende forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) på 0,45 % af lønnen i kalenderåret (optjeningsåret), der beregnes efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge). For nogle overenskomstgrupper er procentsatsen højere, jf. bilag 1.

Bemærkning:
Ud over forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb), har den ansatte ret til feriegodtgørelse på 12,5 % efter ferieaftalen.

Stk. 2. Udbetaling af forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter stk. 1 skal ske senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

Bemærkning:
Den forhøjede feriegodtgørelse beregnes på baggrund af den ansattes løn i kalenderåret, fx fra den 1. januar til den 31. december 2021 og udbetales til den ansatte den 1. maj 2022.

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

Sats

Praktikanter og studerende har ikke ret til løn under ferie. I stedet optjener de feriegodtgørelse under ansættelsen. Praktikanter og studerende får en feriegodtgørelse på 12,50 %, jf. § 43 i ferieaftalen, og en forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) på 0,45 % efter Aftale om 6. ferieuge m.m. For nogle overenskomstgrupper er satsen højere, jf. bilag 1 til Aftale om 6. ferieuge m.m.

Der henvises i øvrigt til afsnit 11.2 i vejledningen til ferieaftalen om ferierettighederne for praktikanter og studerende.

Beregning

Den forhøjede feriegodtgørelse beregnes på baggrund af lønnen i kalenderåret (optjeningsåret). Beregningen sker efter samme grundlag som ved udbetaling af 6. ferieuge, jf. § 16 i Aftale om 6. ferieuge m.m.

Udbetaling

Den forhøjede feriegodtgørelse udbetales senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret). For eksempel vil en praktikant eller studerende få udbetalt forhøjet feriegodtgørelse den 1. maj 2022 på baggrund af vedkommendes løn i hele 2021.

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

Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) for timelønnede Aftalens § 35

Stk. 1. Under ansættelsen får timelønnede en forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) på 0,45 % af lønnen i kalenderåret (optjeningsåret), der beregnes efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge). For nogle overenskomstgrupper er procentsatsen højere, jf. bilag 1.

Bemærkning:
Ud over forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb), har den ansatte ret til feriegodtgørelse på 12,5 % efter ferieaftalen.

Stk. 2. Udbetaling af forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter stk. 1 skal ske senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

Bemærkning:
Den forhøjede feriegodtgørelse beregnes på baggrund af den ansattes løn i kalenderåret, fx fra den 1. januar til den 31. december 2021 og udbetales til den ansatte den 1. maj 2022.

Udbetaling sker for bagudlønnede samtidig med den sidste lønudbetaling for april måned og for forudlønnede samtidig med den første lønudbetaling for maj måned.

Sats

Timelønnede har ikke ret til løn under ferie. I stedet optjener timelønnede feriegodtgørelse under ansættelsen. Timelønnede får en feriegodtgørelse på 12,50 %, jf. § 45 i ferieaftalen, og en forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) på 0,45 % efter Aftale om 6. ferieuge m.m. For nogle overenskomstgrupper er satsen højere, jf. bilag 1 til Aftale om 6. ferieuge m.m.

Der henvises i øvrigt til afsnit 12 i vejledningen til ferieaftalen om ferierettighederne for timelønnede.

Beregning

Den forhøjede feriegodtgørelse beregnes på baggrund af lønnen i kalenderåret (optjeningsåret). Beregningen sker efter samme grundlag som ved udbetaling af 6. ferieuge, jf. § 16 i Aftale om 6. ferieuge m.m.

Udbetaling

Den forhøjede feriegodtgørelse udbetales senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret). For eksempel vil en timelønnet få udbetalt forhøjet feriegodtgørelse den 1. maj 2022 på baggrund af den timelønnedes løn i hele 2021.

Udbetaling sker for bagudlønnede samtidig med lønudbetalingen for april måned.

Forhøjet feriegodtgørelse (kontakt beløb) for budgetmæssigt 6 fastansatte
Aftalens § 3

Bestemmelserne i § 35 (forhøjet feriegodtgørelse for timelønnede) finder tilsvarende anvendelse for budgetmæssigt fastansatte, medmindre andet er anført i aftalen.

Feriegodtgørelse af tillæg, vederlag m.v.
Aftalens § 37

Stk. 1. En ansat er ikke berettiget til rådighedsvagttillæg under 1.-5. ferieuge efter KL's arbejdstidsaftaler og aftaler om rådighedsvagt. Af det udbetalte rådighedsvagttillæg i kalenderåret (optjeningsåret) beregnes feriegodtgørelse på 12,5 % efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

Stk. 2. En deltidsansat, der ud over den for den pågældende fastsatte arbejdstid udfører merarbejde, der ikke vederlægges som overarbejde, får feriegodtgørelse på 12,5 % efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge) af den udbetalte løn for det præsterede merarbejde i kalenderåret (optjeningsåret).

Stk. 3. En ansat efter overenskomsten for dagplejere er ikke berettiget til dispositionsvederlag under ferie. Af det udbetalte dispositionsvederlag i kalenderåret (optjeningsåret) beregnes feriegodtgørelse på 12,5 % efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

Stk. 4. Feriegodtgørelse efter stk. 1-3 udbetales som et kontant beløb senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

Bemærkning:
Udbetaling sker for bagudlønnede samtidig med lønudbetalingen for april måned og for forudlønnede samtidig med lønudbetalingen for maj måned.

Ud over feriegodtgørelsen, beregnes en kontant godtgørelse for 6. ferieuge på 2,5 % efter denne aftales § 13 (kontant godtgørelse for 6. ferieuge ift. tillæg, vederlag m.v.)

Særlige tillæg

Tillæg skal medtages i lønnen under ferie, hvis den ansatte får tillægget som en del af den fast påregnelige løn. Den ansatte er imidlertid ikke berettiget til rådighedsvagttillæg og dispositionsvederlag under ferien. Det udbetalte rådighedsvagttillæg og dispositionsvederlag indgår dog i beregningen af feriegodtgørelsen.

Desuden indgår disse tillæg i beregningen af den kontante godtgørelse på 2,5 % vedrørende 6. ferieuge, jf. § 13.

Feriegodtgørelse af tillæg og vederlag m.v. udbetales senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

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

Har merarbejdet et sådant omfang, at det udløser overarbejdsbetaling, ydes der ikke feriegodtgørelse heraf.

Feriegodtgørelsen ydes i øvrigt alene af den timeløn, der i givet fald ydes for merarbejdet, og ikke af eventuelle særydelser, som udløses i forbindelse med medarbejde.

Kapitel 12. Forældelse og modregning

Forældelse Aftalens § 38

Stk. 1. Krav vedr. 6. ferieuge forældes 5 år efter udløbet af den afholdelsesperiode, som kravet vedrører.

Stk. 2. Krav vedr. forhøjet feriebetaling, jf. kapitel 11, forældes 5 år efter den 30. april, som følger nærmest efter udbetaling senest skulle have fundet sted.

Forældelse af 6. ferieuge

Forældelse af krav vedrørende 6. ferieuge sker 5 år efter udløbet af den afholdelsesperiode, som kravet vedrører, dvs. 5 år regnet fra den 1. maj efter ferieafholdelsesperiodens udløb det pågældende år.

Forældelse af forhøjet feriebetaling

Krav vedrørende forhøjet feriebetaling forældes 5 år efter den 30. april, som følger nærmest efter udbetaling senest skulle have fundet sted. Det følger af § 32, stk. 4, at betaling senest skal finde sted den 1. maj.

Eksempel 12.1
En ansat har optjent ret til forhøjet feriebetaling fra den 1. januar 2022 til den 31. december 2022. Den forhøjede feriebetaling skal betales senest den 1. maj 2023. Forældelsesfristen løber 5 år efter den 30. april 2024 og er således forældet den 1. maj 2029.

Modregning Aftalens § 39

Stk. 1. Arbejdsgiveren kan modregne i en ansats krav efter denne aftale, hvis:

1. *Den ansatte har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, hvis arbejdsgiverens 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.

Modregning

Arbejdsgivers adgang til at modregne i 6. ferieuge svarer til adgangen til at modregne i optjent 1.-5. ferieuge. Der henvises derfor til afsnit 9 i vejledningen til ferieaftalen.

Det bemærkes, at betaling for 6. ferieuge indgår i det beløb, der kan modregnes i ved for meget afholdt ferie på forskud, når en ansat fratræder. Se nærmere herom i afsnit 2.5 i vejledningen til ferieaftalen.

Kapitel 13. Kompetence og klageadgang

Tvister og fortolkning Aftalens § 40

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

Aftale om behandling af retstvister

Det følger af Aftale om behandling af retstvister (05.61), at tvister vedrørende Aftale om 6. ferieuge m.m. skal søges løst lokalt, dernæst centralt mellem KL og pågældende personaleorganisation. Lykkes det ikke, afholdes der mæglingsmøde mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. I sidste instans kan sagen indbringes for en faglig voldgift.

Kapitel 14. Ikrafttræden og opsigelse

Ikrafttræden og opsigelse Aftalens § 41

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 med tilhørende bilag samt Aftale om ferie for personale ansat i kommuner (05.12) af 18. december 2018.

København, den 18. december 2018

For
KL
Michael Ziegler
Louise Koldby Dalager

For
Forhandlingsfællesskabet
Mona Striib
Helle Basse

Overgang fra gammel til ny ferieaftale

Fra den 1. september 2020 ændres feriereglerne på en lang række punkter – se også kapitel 1 i vejledningen til ferieaftalen.

Forhandlingsfællesskabet og KL har i fællesskab udarbejdet en vejledning om overgangen fra de gamle til de nye regler. Denne vejledning kan findes på henholdsvis www.forhandlingsfællesskabet.dk og på www.kl.dk.

Bilag 1

Aftale om ferie for personale ansat i kommuner

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."*

§ 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 selvstyre- havne 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 gæl-

dende, hvis de indgår i denne aftale eller er optaget i et medfølgende bilag til aftalen.

§ 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 (tjenestemænds genindtrædelse i tjenesten), § 42 (elever), § 43 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 45 (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. § 45, 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) og § 41 (tjenestemænds genindtrædelse i tjenesten).

3. Perioder, hvor den ansatte deltager i strejke eller lockout.
4. Perioder, hvor den ansatte i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme er hjemsendt, fx på grund af vejrmæssige forhold eller materialemangel, 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 § 43 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 45 (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 ferie-

godtgørelse 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), § 43 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) eller § 45 (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), § 43 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) eller § 45 (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 § 45 (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/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.

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 søgnehelligdage, 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 enkeltdage.

§ 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 fritstilledes 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 arbejdstids begyndelse den første feriedag - er begyndt senest samtidig med, at en arbejdskonflikt begynder.

Stk. 2. Når konflikten ophører, fastsætter arbejdsgiveren et nyt tidspunkt for feriens afholdelse. Ferien skal varsles med mindst en måned for hovedferie og 14 dage for øvrig ferie, modsat de almindelige varslingsregler i § 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)
2. Barselsorlov
3. Orlov til adoption
4. Ophold i udlandet, forudsat at pågældende er i et ansættelsesforhold, som ikke er omfattet af ferieloven/ferieaftalen
5. Overgang til selvstændigt erhverv
6. Overgang til arbejde i hjemmet
7. Valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv
8. Indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner eller tilsvarende udenlandsk institution
9. Tvangsanbringelse
10. Lovligt varslede og afsluttede konflikter
11. Aftjening af værnepligt
12. Tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår
13. Udsendelse af forsvaret for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende eller humanitære opgaver, når opgaven hviler på et mandat fra folketinget

14. Manglende midler til at holde ferie på grund af tvist i ferieåret mellem en ansat og kommunen om krav på feriepenge
15. Pasning af nærtstående syge eller døende, hvor den ansatte i en kortere tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven eller
16. Orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende, hvor den ansatte er fritaget fra sin arbejdsforpligtelse over for arbejdsgiver i orlovsperioden.

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. december i ferieafholdelsesperioden 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 § 43 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 45 (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).

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

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

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 løndele, 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 5. ferieuge, 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 15. februar 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 fratrådt, 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 fratræden)
- § 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 løndele, 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. Følgende ansatte får ved fratrædelsen feriegodtgørelse på 12,95 % af den ferieberettigede løn, jf. § 29 (beregningsgrundlag for feriegodtgørelse), for den optjente betalte ferie, som den ansatte ikke har holdt: 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.

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 timelønnede) 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), § 43 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 45 (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 fratrådt 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-registret). Udlandsopholdets varighed har ikke betydning for i hvilket omfang, der kan udbetales feriegodtgørelse.

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

§ 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 skriftligt 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 15. februar 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 skriftligt 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 ferieårets 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.

§ 41. Genindtrædelse i tjenesten

Stk. 1. Ved genindtrædelse i tjenesten efter afskedigelse med rådighedsløn, reglementsbestemt efterløn eller begrundet i helbredsbetinget utjenstdygtighed, har en tjenestemand/en reglementsansat ved en døgninstitution/en budgetmæssigt fastansat ret til ferie med løn/feriegodt-

gørelse i den ferieafholdelsesperiode, der følger efter det ferieår, hvor genindtrædelsen sker.

Stk. 2. Ved genindtrædelse i perioden mellem den 1. september og den 30. april har den pågældende herudover ret til ferie med løn/feriegodtgørelse i den ferieafholdelsesperiode, som knytter sig til det indeværende ferierår, svarende til antal ferietimer fastsat i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad gange med antal fulde måneder, der resterer i ferieåret 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 den ferieafholdelsesperiode, som feriegodtgørelsen vedrører.

Stk. 4. Har tjenestemanden/den reglementsansatte ved en døgninstitution/den budgetmæssigt fastansatte haft lønnet beskæftigelse i fraværsperioden, 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.

Bemærkning:

Derudover har tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte ret til 6. ferieuge efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

Kapitel 11

Særlige bestemmelser for elever m.fl.

§ 42. 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 1. september 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.

§ 43. 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. 2 (overført 1.-4. ferieuge pga. feriehindring), § 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.

§ 44. 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 lægesekretærelever) 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.

§ 45. 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.

§ 46. Budgetmæssigt fastansatte

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

Kapitel 13
Kompetence og klageadgang

§ 47. 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

§ 48. 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 18. december 2018 med tilhørende bilag.

Bilag 2

Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner

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 om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg), forhøjet feriegodtgørelse m.m. (05.11), som i det følgende benævnes "Aftale om 6. ferieuge m.m."*
2. *Aftale om ferie for personale ansat i kommuner (05.12), som regulerer 1.-5. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) og feriegodtgørelse for ansatte i kommuner. Aftalen benævnes i det følgende "Ferieaftalen".*

§ 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 8
2. Elever m.fl., jf. kapitel 9
3. Timelønnede, jf. kapitel 10

Stk. 2. Særbestemmelser om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) i aftaler/overenskomster og ferieordninger er kun gældende, hvis de indgår i denne aftale eller er optaget i medfølgende bilag til aftalen.

§ 3. Forbud mod at give afkald på 6. ferieuge m.v.

En ansat kan ikke give afkald på sin ret til 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter denne aftale.

§ 4. Afholdelsesperioden for 6. ferieuge og definition af 6. ferieuge

Stk. 1. Ved afholdelsesperioden for 6. ferieuge forstås perioden fra den 1. maj til den 30. april, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

Stk. 2. Ved 6. ferieuge forstås 7 på hinanden følgende kalenderdage inden for, hvilke 6. ferieugetimerne afholdes.

Bemærkning:

For ansatte, som fast arbejder 5 dage om ugen, omfatter en 6. ferieuge ligeledes en ugentlig friweekend i tilknytning til ferien. For ansatte, som arbejder efter tjenestetidsplaner med skiftende ugentlig tjenestetid, kan antal 6. ferieugedage/ 6. ferieugetimer i en ferieuge variere, ligesom der i en 6. ferieuge kan indgå mere eller mindre end en friweekend.

Kapitel 2
Optjening af 6. ferieuge

§ 5. Optjening af 6. ferieugetimer

Den ansatte optjener 6. ferieugetimer for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår) i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, jf. dog § 26 (tjenestemænds genindtrædelse i tjenesten), § 27 (6. ferieuge for elever), § 28 (6. ferieuge for praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 30 (6. ferieuge for timelønnede).

1. Ved fuldtidsbeskæftigelse - gennemsnitligt 37 timer ugentligt - optjener den ansatte 3,083 6. ferieugetimer pr. måneds ansættelse 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 6. ferieugetimer pr. måned i overensstemmelse hermed.
3. Ved deltidsbeskæftigelse optjener den ansatte 6. ferieugetimer som en forholdsmæssig del af 6. ferieugetimer for en fuldtidsbeskæftiget pr. måneds ansættelse i optjeningsåret.

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

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 6. ferieugetimer i forhold til beskæftigelsens varighed og gældende beskæftigelsesgrad.

1. Ved fuldtidsbeskæftigelse optjener den ansatte 0,103 6. ferieugetimer pr. kalenderdag, dog maksimalt 3,083 6. ferieugetimer pr. måned i optjeningsåret.
2. Ved deltidsbeskæftigelse af kortere varighed end 1 måned, optjener den ansatte 6. ferieugetimer som en forholdsmæssig del af optjente 6. ferieugetimer pr. arbejdsdag for en fuldtidsbeskæftiget.

§ 7. Perioder, hvor den ansatte ikke optjener ret til 6. ferieuge med løn

Under ansættelsen optjener den ansatte ikke ret til betalt 6. ferieuge i følgende perioder:

1. Sygdomsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn, eller for hvilke den ansatte ikke optjener ret til syge-

feriegodtgørelse, jf. ferieaftalens § 45, 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 6. ferieuge, 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 § 25 (tjenestemænds optjening af ferie i forbindelse med tjenestefrihed) og § 26 (tjenestemænds genindtrædelse i tjenesten).

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

§ 8. Ret til 6. ferieuge

Stk. 1. En ansat, der har været beskæftiget i kommunen i hele optjeningsåret, har ret til at holde 6. ferieuge med løn eller kontant godtgørelse i den efterfølgende afholdelsesperiode, jf. § 5 (optjening af 6. ferieugetimer). 6. ferieugetimer fastsættes og afregnes altid i forhold til den gældende beskæftigelsesgrad på tidspunktet for 6. ferieuges afholdelse, jf. dog § 28 (6. ferieuge for praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 30 (6. ferieuge for timelønnede).

Stk. 2. Hvis den ansatte ikke har optjent ret til at afholde en hel betalt 6. ferieuge med løn eller kontant godtgørelse, har den ansatte ret til at få ferien suppleret op til en hel 6. ferieuge, uden at der dertil er knyttet ret til løn efter § 12, stk. 2 (løn under 6. ferieuge), eller kontant feriegodtgørelse efter § 28 (6. ferieuge for praktikanter og studerende i lønnet praktik) eller § 30 (6. ferieuge for timelønnede).

Stk. 3. Hvis den ansatte har optjent ret til at afholde en hel betalt 6. ferieuge og ikke når op på en hel uge, når alle optjente 6. ferieugetimer i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad er afregnet, har den ansatte ret til at få ferien suppleret op til en hel 6. ferieuge. Den ansatte har dog ikke samtidig ret til løn efter § 12, stk. 2 (løn under 6. ferieuge).

Stk. 4. Hvis den ansatte, efter afholdelse af en betalt 6. ferieuge, har et antal optjente 6. ferieugetimer til gode, fastsætter arbejdsgiveren efter drøftelse med den ansatte, hvornår og hvordan de resterende 6. ferieugetimer skal afholdes.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 4 om afholdelse af resterende 6. ferieugetimer er en undtagelse fra hovedreglen om, at 6. ferieuge holdes i hele dage.

Kapitel 3
Afholdelse af 6. ferieuge

§ 9. Placering af 6. ferieuge

Stk. 1. 6. ferieuge skal holdes i afholdelsesperioden for 6. ferieuge i henhold til § 4, stk. 1 (afholdelsesperiode for 6. ferieuge), jf. dog § 17 (overført 6. ferieuge), § 14 (udbetaling af 6. ferieuge) og § 21, stk. 2 og 3 (udbetaling af 6. ferieuge ved feriehindring).

Stk. 2. Optjente 6. ferieugetimer afholdes efter den ansattes ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Bemærkning:

6. ferieugen skal så vidt muligt afspejle arbejdsugen.

Stk. 3. Det forudsættes, at den ansatte så tidligt som muligt giver arbejdsgiveren besked om afholdelsen af ferietimer fra 6. ferieuge.

Bemærkning:

Optjente 6. ferieugetimer kan afholdes på et hvilket som helst tidspunkt i afholdelsesperioden for 6. ferieuge.

Stk. 4. I forbindelse med placering af 6. ferieuge skal det på forhånd fastlægges, hvornår 6. ferieugen påbegyndes og afsluttes. 6. ferieuge begynder ved arbejdstids begyndelse den første 6. ferieugedag og slutter ved 6. ferieugens ophør. Holdes 6. ferieuge som enkelte eller flere dage, begynder 6. ferieuge ved arbejdstids begyndelse den første 6. ferieugedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste 6. ferieugedag.

Bemærkning:

Bestemmelsen om, at 6. ferieuge begynder ved arbejdstids begyndelse den første 6. ferieugedag, kan for ansatte, hvor en arbejdsuge indeholder arbejdsfrie dage, indebærer, at 6. ferieuge begynder på en arbejdsfri dag.

Stk. 5. Ved den ansattes placering af 6. ferieuge tilstræbes, at den ansatte, der har været ansat i hele kalenderåret (optjeningsåret), i løbet af afholdelsesperioden opnår en 6. ferieuge, der samlet set ligger så tæt på én uges ferie, som det er muligt.

Stk. 6. 6. ferieuge kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på søgnehelligdage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsfridage herfor, eller hvis den ansatte er afskåret fra at holde 6. ferieuge, jf. § 21 (feriehindring).

Stk. 7. 6. ferieugetimer skal afregnes i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad.

Bemærkning:

6. ferieuge holdes i dage, men afregnes i timer.

I ferieregnskabet for en fuldtidsbeskæftiget afregnes som udgangspunkt 7,4 ferietimer ved afholdelse af en 6. ferieugedag. For en deltidsbeskæftiget afregnes 6. ferieugetimer forholdsmæssigt.

For ansatte med skiftende arbejdstider afregnes 6. ferieugetimer svarende til antallet af planlagte arbejdstimer den pågældende feriedag.

Har en ansat ændret beskæftigelsesgrad i kalenderåret (optjeningsåret), justeres antallet af optjente 6. ferieugetimer op eller ned, så de svarer til den ansattes aktuelle beskæftigelsesgrad, inden afregning af 6. ferieugetimer sker.

I forhold til lønnen under 6. ferieuge se § 12, stk. 2 (løn under 6. ferieuge).

§ 10. Ændring af 6. ferieuge

Hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere planlagt 6. ferieuge. I så fald holdes 6. ferieugetimerne efterfølgende efter den ansattes ønske i overensstemmelse med § 9, stk. 1-3 (placering af 6. ferieuge). Arbejdsgiveren skal erstatte et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen. Allerede påbegyndt 6. ferieuge kan ikke afbrydes.

Bemærkning:

Ændring af 6. ferieuge 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 6. ferieuge ændret, der skal udføre arbejdet, og der skal være tale om væsentlige hensyn til virksomhedens drift. Hvis 6. ferieuge 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 den ansatte skal afbryde en allerede begyndt 6. ferieuge.

§ 11. Rækkefølge på afholdelse af 6. ferieuge

Stk. 1. Optjent 6. ferieuge efter § 5 (optjening af 6. ferieugetimer) skal holdes forud for ikke-optjent 6. ferieuge efter § 8, stk. 2 (suppleringsferie), medmindre andet aftales.

Stk. 2. Overførte 6. ferieugetimer skal holdes forud for ny 6. ferieuge.

Kapitel 4
Betaling for 6. ferieuge

§ 12. Løn under afholdelse af 6. ferieuge

Stk. 1. Den ansatte holder 6. ferieuge med løn, jf. dog § 28 (6. ferieuge for praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 30 (6. ferieuge for timelønnede).

Stk. 2. Lønnen under 6. ferieuge 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.

I forhold til afregning af 6. ferieugetimer i den ansattes ferieregnskab se § 9, stk. 7 (afregning af 6. ferieugetimer).

§ 13. Kontant godtgørelse for 6. ferieuge ift. tillæg, vederlag m.v.

Stk. 1. En ansat er ikke berettiget til rådighedsvagttillæg under 6. ferieuge efter KL's arbejdstidsaftaler og aftaler om rådighedsvagt. Af det udbetalte rådighedsvagttillæg i kalenderåret (optjeningsåret) beregnes en kontant godtgørelse for 6. ferieuge på 2,5 %.

Stk. 2. En deltidsansat, der udover den for den pågældende fastsatte arbejdstid udfører merarbejde, der ikke vederlægges som overarbejde, får kontant godtgørelse for 6. ferieuge på 2,5 % af den udbetalte løn for det præsterede merarbejde i kalenderåret (optjeningsåret).

Stk. 3. En ansat efter overenskomsten for dagplejere er ikke berettiget til dispositionsvederlag under ferie. Af det udbetalte dispositionsvederlag i kalenderåret (optjeningsåret) beregnes en kontant godtgørelse for 6. ferieuge på 2,5 %.

Stk. 4. Kontant godtgørelse efter stk. 1-3 udbetales senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

Bemærkning:

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

Udover den kontante godtgørelse for 6. ferieuge, beregnes feriegodtgørelse på 12,5 % efter denne aftales § 37 (feriegodtgørelse af tillæg, vederlag m.v.).

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

Kapitel 5

Udbetaling og overførsel af 6. ferieuge

§ 14. Udbetaling af 6. ferieuge

Ønsker en månedslønnet ansat ikke at holde optjente 6. ferieugetimer i afholdelsesperioden for 6. ferieuge, har den ansatte ret til at få de resterende 6. ferieugetimer udbetalt ved den førstkommende lønudbetaling efter afholdelsesperiodens udløb, jf. dog § 15 (lokal særregel om udbetaling af 6. ferieuge).

Bemærkning:

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

§ 15. Mulighed for lokal særregel om udbetaling af 6. ferieuge

Bemærkning:

§ 15 finder kun anvendelse, såfremt kommunen senest ved begyndelsen af afholdelsesperioden for 6. ferieuge generelt overfor de ansatte tilkendegiver, at kommunen af budget- og planlægningsmæssige hensyn vil benytte sig af reglen.

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

Stk. 2. Ønskes 6. ferieuge derimod afholdt, skal den ansatte så tidligt som muligt give arbejdsgiveren besked om tidspunktet for afholdelse af 6. ferieuge.

Stk. 3. Hvis 6. ferieuge alligevel ikke kan holdes på grund af en feriehindring, udbetales den kontant ved udløbet af afholdelsesperioden for 6. ferieuge, medmindre 6. ferieuge aftales overført til den efterfølgende afholdelsesperiode, jf. § 17 (overført 6. ferieuge).

Stk. 4. Hvis arbejdsgiveren har afvist at imødekomme tidspunktet for 6. ferieuges afholdelse, under henvisning til at arbejdets udførelse hindrer dette, og ferien ikke er afholdt inden udløbet af afholdelsesperioden for 6. ferieuge, udbetales 6. ferieuge kontant, medmindre 6. ferieuge aftales overført til den efterfølgende afholdelsesperiode, jf. § 17 (overført 6. ferieuge).

Stk. 5. Hvis den ansatte undlader at afholde 6. ferieuge, overføres 6. ferieuge til den efterfølgende afholdelsesperiode for 6. ferieuge. Den ansatte kan i forbindelse med overførslen tilkendegive, hvornår 6. ferieuge vil blive afholdt i den nye afholdelsesperiode. Hvis den ansatte ikke i forbindelse med overførslen tilkendegiver, hvornår 6. ferieuge vil blive afholdt, kan ferien varsles i henhold til reglerne i § 17, stk. 2 (varsling af overført 6. ferieuge).

Stk. 6. Hvis den ansatte fratræder sin stilling, uden at ferien er afholdt, udbetales 6. ferieuge kontant, jf. § 22 (6. ferieuge ved fratræden).

§ 16. Beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge

Stk. 1. Udbetaling af 6. ferieuge sker med 2,5 % af den ferieberettigede løn, jf. stk. 2-3.

Bemærkning:

Såfremt der kun sker udbetaling af en del af 6. ferieuge, udgør betalingen en forholdsmæssig andel af de 2,5 %.

Stk. 2. Den ferieberettigede løn består af samtlige A-indkomstskattepligtige løndele, som arbejdsgiver har udbetalt i kalenderåret (optjeningsåret) 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. 3. 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 § 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) § 21, stk. 2 og 3 (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.

§ 17. Aftale om overførsel af 6. ferieuge

Stk. 1. Arbejdsgiveren og en månedslønnet ansat kan inden den 30. september efter udløbet af afholdelsesperioden for 6. ferieuge skriftligt aftale, at optjente uafviklede 6. ferieugetimer skal overføres til den/de følgende afholdelsesperioder for 6. ferieuge.

Bemærkning:

Overførte 6. ferieugetimer fastsættes og afvikles i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad.

Om aflønning se § 12, stk. 2 (løn under 6. ferieuge)

Stk. 2. Ved indgåelse af en skriftlig aftale efter stk. 1 skal de nærmere vilkår for afviklingen af de overførte 6. ferietimer fastlægges. Medmindre andet er aftalt, giver arbejdsgiveren meddelelse om placering af de overførte 6. ferieugetimer så tidligt som muligt. Meddelelsen skal dog senest gives 1 måned før afviklingens begyndelse, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

Stk. 3. En ansat, som har overført 6. ferieugetimer efter § 17, stk. 1 (overført 6. ferieuge), og som ikke ved udløbet af afholdelsesperioden for den overførte 6. ferieuge har afholdt alle overførte 6. ferieugetimer, har ret til at få de resterende overførte 6. ferieugetimer udbetalt ved den førstkommende lønudbetaling efter afholdelsesperiodens udløb, jf. § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

Bemærkning:

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

Kapitel 6

Hindringer for afholdelse af 6. ferieuge

§ 18. Sygdom før 6. ferieuges begyndelse

Stk. 1. En ansat, der er syg eller sygemeldt, når 6. ferieuge begynder, har ret til at få den suspenderet.

Stk. 2. Såfremt 6. ferieuge suspenderes efter stk. 1, holdes erstatningsferietimerne efter den ansattes ønske i overensstemmelse med § 9, stk. 1-3 (placering af 6. ferieuge), jf. dog § 21, stk. 2 og 3 (udbetaling af 6. ferieuge ved feriehindring).

Bemærkning:

En ansat, der er syg, når 6. ferieuge 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 efter den ansattes ønske i overensstemmelse med § 9, stk. 1-3 (placering af 6. ferieuge).

§ 19. Suspension af påbegyndt 6. ferieuge ved sygdom i ferien

Stk. 1. Såfremt sygdom indtræder, når 6. ferieuge er påbegyndt, kan 6. ferieuge i særlige tilfælde helt eller delvist suspenderes, hvis arbejdsgiver 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, kan denne dokumentation lægges til grund.

Stk. 3. Såfremt 6. ferieuge suspenderes helt eller delvist efter stk. 1, holdes erstatningsferietimerne efter den ansattes ønske i overensstemmelse med § 9, stk. 1-3 (placering af 6. ferieuge), jf. dog § 21, stk. 2 og 3 (udbetaling af 6. ferieuge ved feriehindring).

§ 20. Strejke eller lockout og 6. ferieuge

Stk. 1. Hvis den ansatte deltager i lovlig strejke eller lockout, når 6. ferieuge 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 § 21 (feriehindring). Det vil sige, at ferie kun kan holdes, hvis ferien - som begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag - er begyndt senest samtidig med, at en arbejdskonflikt begynder.

Stk. 2. Når konflikten ophører, holdes 6. ferieuge efter den ansattes ønske i overensstemmelse med § 9, stk. 1-3 (placering af 6. ferieuge).

§ 21. Feriehindringer

Stk. 1. En ansat har ikke pligt til at holde 6. ferieuge på dage, hvor den ansatte helt eller delvist er afskåret fra at holde denne grundet:

1. Egen sygdom (hel eller delvis)
2. Barselsorlov
3. Orlov til adoption
4. Ophold i udlandet forudsat, at pågældende er i et ansættelsesforhold, som ikke er omfattet af ferieloven/Aftale om 6. ferieuge m.m.
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 eller tilsvarende udenlandsk institution
9. Tvangsanbringelse
10. Lovligt varslede og afsluttede konflikter
11. Aftjening af værnepligt
12. Tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår
13. Udsendelse af forsvaret for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende eller humanitære opgaver, når opgaven hviler på et mandat fra folketinget
14. Manglende midler til at holde 6. ferieuge på grund af tvist i afholdelsesperioden for 6. ferieuge mellem en ansat og kommunen om krav på 6. ferieugepenge
15. Pasning af nærtstående syge eller døende, hvor den ansatte i en kortere tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven eller
16. Orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende, hvor den ansatte er fritaget fra sin arbejdsforpligtelse over for arbejdsgiver i orlovsperioden.

Bemærkning:

Foreligger en af ovenstående feriehindringer, er udgangspunktet, at 6. ferieugetimerne afholdes på et senere tidspunkt i afholdelsesperioden for 6. ferieuge efter den ansattes ønske i overensstemmelse med § 9, stk. 1-3 (placering af 6. ferieuge).

Stk. 2. Foreligger der en af de i stk. 1 nævnte forhold umiddelbart op til udløbet af afholdelsesperioden for 6. ferieuge, dvs. 30. april, kan løn for ikke-afholdt 6. ferieuge udbetales senest ved afholdelsesperiodens afslutning, medmindre der indgås aftale om overførsel, jf. § 17 (overført 6. ferieuge).

Bemærkning:

Løn for 6. ferieuge kan som hovedregel først udbetales ved udløbet af afholdelsesperioden for 6. ferieuge, når det er endeligt konstateret, at 6. ferieuge ikke har kunnet holdes på grund af en eller flere af de i stk. 1 nævnte forhold. Det afgørende er, om 6. ferieuge kan afholdes inden for de fastsatte frister. Det er alene de 6. ferieugedage, som der ikke er plads til at holde, som der kan ske udbetaling for. En ansat har i den situation ikke krav på at holde 6. ferieuge i sammenhæng.

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

I særlige tilfælde kan det på forhånd sandsynliggøres, at en feriehindring vil vare hele afholdelsesperioden. Dermed vil den ansatte helt være afskåret fra at holde sin 6. ferieuge i afholdelsesperioden. I den situation kan arbejdsgiveren udbetale løn for 6. ferieuge 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 afholdelsesperiodens 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. 2 kan ske, når det er godtgjort, at en af de i stk. 1 nævnte forhold er til stede.

Bemærkning:

Om lønnen ved udbetaling af 6. ferieuge se § 12, stk. 2 (løn under 6. ferieuge).

Den ansatte har ret til at få udbetalt den løn, som den ansatte ville have ret til under den fastlagte 6. ferieuge.

Hvis det ikke har været fastlagt, hvornår 6. ferieuge skulle afholdes, har den ansatte ret til at få udbetalt feriepenge svarende til den fast påregnelige løn ved udløbet af afholdelsesperioden for 6. ferieuge, jf. § 12, stk. 2 (løn under 6. ferieuge).

Kapitel 7

6. ferieuge ved fratræden

§ 22. 6. ferieuge ved fratræden

Har den ansatte ved fratræden ikke afviklet alle optjente 6. ferieugetimer, udbetales ikke-afholdte timer som en kontant godtgørelse i forbindelse med sidste lønudbetaling, jf. dog § 29 (6. ferieuge ved ansættelse efter endt elev/praktiktid), og § 23, stk. 2 (aftale om medtagelse af 6. ferieugetimer ved overgang til anden regional/kommunal ansættelse). Udbetalingen sker efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

Bemærkning:

Udbetalingen omfatter såvel optjente 6. ferieugetimer fra den igangværende afholdelsesperiode for 6. ferieuge, som optjente 6. ferieugetimer i det igangværende kalenderår (optjeningsår) indtil fratrædelsestidspunktet samt ikke-afviklede overførte 6. ferieugetimer.

§ 23. Overført 6. ferieuge ved fratræden

Stk. 1. Arbejdsgiveren kan ikke pålægge en ansat, der er opsagt, at holde overført 6. ferieuge i en opsigelses-/fritstillingsperiode.

Stk. 2. Overgår den ansatte til anden ansættelse, der er omfattet af den kommunale eller regionale Aftale om 6. ferieuge m.m., kan den ansatte og en ny arbejdsgiver skriftligt aftale, at den ansatte medtager overførte 6. ferieugetimer i den nye ansættelse.

§ 24. Udbetaling af 6. ferieuge ved dødsfald

Umiddelbart efter den ansattes død udbetaler arbejdsgiveren alle ikke-afviklede optjente 6. ferieugetimer efter anmodning fra det udleverede bo. Udbetaling til boet sker mod den fornødne legitimation.

Kapitel 8

Særlige bestemmelser om 6. ferieuge ift. tjenestemænd, reglementsansatte, budgetmæssigt fastansatte

§ 25. Optjening af 6. ferieuge 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 6. ferieuge 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.

§ 26. 6. ferieuge ved genindtrædelse i tjenesten

Stk. 1. Ved genindtrædelse i tjenesten efter afskedigelse med rådighedsløn, reglementsbestemt efterløn eller begrundet i helbredsbetinget utjenstdygtighed, har en tjenestemand/en reglementsansat ved en døgninstitution/en budgetmæssigt fastansat ret til 6. ferieuge med løn i den afholdelsesperiode for 6. ferieuge, der følger efter den afholdelsesperiode, hvor genindtrædelsen sker.

Stk. 2. Ved genindtrædelse i perioden mellem den 1. maj og den 31. december har den pågældende herudover ret til 6. ferieuge med løn i den igangværende afholdelsesperiode for 6. ferieuge, svarende til det antal 6. ferieugetimer fastsat i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad gange med antal fulde måneder, der resterer i afholdelsesperioden på genindtrædelsestidspunktet.

Stk. 3. Eventuel kontant godtgørelse for 6. ferieuge, der er afregnet i forbindelse med tjenestemandens afsked med rådighedsløn eller ventepenge, modregnes i den løn, der udbetales under 6. ferieuge, hvis tjenestemanden genindtræder i tjenesten inden udløbet af den afholdelsesperiode for 6. ferieuge, som den kontante godtgørelse vedrører.

Stk. 4. Har tjenestemanden/den reglementsansatte ved en døgninstitution/den budgetmæssigt fastansatte haft lønnet beskæftigelse i fraværsperioden, skal denne under afholdelse af 6. ferieuge trækkes i løn, svarende til den kontante godtgørelse for 6. ferieuge, som er udbetalt ved den lønnede beskæftigelse.

Stk. 5. Bestemmelserne i stk. 1-3 finder ikke anvendelse for reglementsansatte ved daginstitutioner.

Kapitel 9

Særlige bestemmelser om 6. ferieuge for elever m.fl.

§ 27. 6. ferieuge for elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser

Stk. 1. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til 6. ferieuge med løn i den igangværende afholdelsesperiode for 6. ferieuge, hvis ansættelsesforholdet er påbegyndt inden den 1. juli i afholdelsesperioden.

Bemærkning:

Er ansættelsesforholdet påbegyndt i perioden fra den 1. juli til den 30. april, har eleven alene ret til betalt 6. ferieuge efter denne aftales almindelige bestemmelser.

Stk. 2. I den første og anden hele afholdelsesperiode for 6. ferieuge efter ansættelsesforholdet er påbegyndt, har eleven ret til betalt 6. ferieuge. I det omfang eleven ikke selv har optjent ret til løn under 6. ferieuge, betaler arbejdsgiveren.

Bemærkning:

Eventuel udbetalt kontant godtgørelse i henhold til § 22 (6. ferieuge ved fratræden) modregnes i arbejdsgiverens betaling af løn under 6. ferieuge.

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

§ 28. Kontant godtgørelse for 6. ferieuge for praktikanter og studerende i lønnet praktik

Stk. 1. Til praktikanter og studerende fastsættes optjente 6. ferieugetimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 3,083 6. ferieugetimer for hver måneds beskæftigelse i kalenderåret (optjeningsåret). Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned fastsættes optjente 6. ferieugetimer tilsvarende som for en fuldtidsbeskæftiget.

Bemærkning:

Antal optjente 6. ferieugetimer til praktikanter og studerende er uanset aktuel beskæftigelsesgrad fastsat svarende til en fuldtidsbeskæftiget. Dette er begrundet i, at praktikanter og studerende ikke holder 6. ferieuge med løn, men med en kontant godtgørelse på 2,5 % feriegodtgørelse, jf. stk. 2.

Stk. 2. Under ansættelsen får praktikanter og studerende 6. ferieuge udbetalt som en kontant godtgørelse på 2,5 %, der beregnes efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

§ 29. 6. ferieuge ved 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 lægesekretærelever) i en stilling, som denne har uddannet sig til, har ret til 6. ferieuge med løn, hvis denne både er beret-

tiget til 6. ferieuge 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 6. ferieuge med løn. Kontant udbetaling af 6. ferieuge fra uddannelsesstederne modregnes i lønnen, når 6. ferieuge afholdes.

Stk. 3. I andre tilfælde udbetaler arbejdsgiveren ved uddannelsesforholdets ophør eller praktikperiodens udløb alle ikke-afviklede optjente 6. ferieugetimer i forbindelse med sidste lønudbetaling. Udbetalingen sker efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

Kapitel 10

Særlige bestemmelser om 6. ferieuge for timelønnede m.fl.

§ 30. Kontant godtgørelse for 6. ferieuge for timelønnede

Stk. 1. Ved timelønnet beskæftigelse fastsættes optjente 6. ferieugetimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 3,083 6. ferieugetimer for hver måneds beskæftigelse i kalenderåret (optjeningsåret). Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned fastsættes optjente 6. ferieugetimer tilsvarende som for en fuldtidsbeskæftiget.

Bemærkning:

Antal optjente 6. ferieugetimer til timelønnede er uanset aktuel beskæftigelsesgrad fastsat svarende til en fuldtidsbeskæftiget. Dette er begrundet i, at timelønnede ikke holder 6. ferieuge med løn, men med en kontant godtgørelse på 2,5 %, jf. stk. 2.

Stk. 2. Timelønnede får 6. ferieuge udbetalt som en kontant godtgørelse på 2,5 %, der beregnes efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

Stk. 3. Bestemmelserne i § 17 (overført 6. ferieuge), § 23 (overført 6. ferieuge ved fratræden) og § 12 (løn under 6. ferieuge) finder ikke anvendelse for timelønnede.

Stk. 4. Overgår den ansatte umiddelbart fra ansættelse på timeløn til månedsløn, skal arbejdsgiver afregne kontant godtgørelse for 6. ferieuge til den ansatte, jf. § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge) og § 22 (6. ferieuge ved fratræden), da overgangen anses for en fratræden i aftalens forstand.

§ 31. 6. ferieuge for budgetmæssigt fastansatte

Bestemmelserne i § 30 (6. ferieuge for timelønnede) finder tilsvarende anvendelse for budgetmæssigt fastansatte, medmindre andet er anført i aftalen.

Kapitel 11

Forhøjet feriebetaling

§ 32. Særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg)

Stk. 1. Ansatte, der holder ferie med løn, har ret til særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg), der udgør 0,95 % af den ferieberettigede løn, jf. stk. 2 og 3. For nogle overenskomstgrupper er procentsatsen højere, jf. bilag 1.

Bemærkning:

Ud over særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) har den ansatte ret til særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) på 1 % efter ferieaftalen.

Stk. 2. Den ferieberettigede løn består af samtlige A-indkomstskattepligtige løndele, som arbejdsgiver har udbetalt i det foregående kalenderår (optjeningsår) med tillæg af

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

Stk. 3. I den ferieberettigede løn fradrages

1. 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), § 21, stk. 2 og 3 (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.

Stk. 4. Særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) udbetales senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

Bemærkning:

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

§ 33. Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) i stedet for ferie med løn

Stk. 1. En ansat, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter § 24 i ferieaftalen, får en forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) på 0,45 % af lønnen i kalenderåret (optjeningsåret), der beregnes efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling 6. ferieuge). For nogle overenskomstgrupper er procentsatsen højere, jf. bilag 1.

Bemærkning:

Ud over forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb), har den ansatte ret til feriegodtgørelse på 12 % efter ferieaftalen.

Stk. 2. Udbetaling af forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter stk. 1 skal ske senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

Bemærkning:

Den forhøjede feriegodtgørelse beregnes på baggrund af den ansattes løn i kalenderåret (optjeningsåret), fx fra den 1. januar til den 31. december 2021, og udbetales til den ansatte den 1. maj 2022.

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

§ 34. Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) for praktikanter og studerende i lønnet praktik

Stk. 1. Under ansættelsen får praktikanter og studerende forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) på 0,45 % af lønnen i kalenderåret (optjeningsåret), der beregnes efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge). For nogle overenskomstgrupper er procentsatsen højere, jf. bilag 1.

Bemærkning:

Ud over forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb), har den ansatte ret til feriegodtgørelse på 12,5 % efter ferieaftalen.

Stk. 2. Udbetaling af forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter stk. 1 skal ske senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

Bemærkning:

Den forhøjede feriegodtgørelse beregnes på baggrund af den ansattes løn i kalenderåret, fx fra den 1. januar til den 31. december 2021 og udbetales til den ansatte den 1. maj 2022.

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

§ 35. Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) for timelønnede

Stk. 1. Under ansættelsen får timelønnede en forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) på 0,45 % af lønnen i kalenderåret (optjeningsåret), der beregnes efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge). For nogle overenskomstgrupper er procentsatsen højere, jf. bilag 1.

Bemærkning:

Ud over forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb), har den ansatte ret til feriegodtgørelse på 12,5 % efter ferieaftalen.

Stk. 2. Udbetaling af forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter stk. 1 skal ske senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

Bemærkning:

Den forhøjede feriegodtgørelse beregnes på baggrund af den ansattes løn i kalenderåret, fx fra den 1. januar til den 31. december 2021 og udbetales til den ansatte den 1. maj 2022.

Udbetaling sker for bagudlønnede samtidig med den sidste lønudbetaling for april måned og for forudlønnede samtidig med den første lønudbetaling for maj måned.

§ 36. Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) for budgetmæssigt fastansatte

Bestemmelserne i § 35 (forhøjet feriegodtgørelse for timelønnede) finder tilsvarende anvendelse for budgetmæssigt fastansatte, medmindre andet er anført i aftalen.

§ 37. Feriegodtgørelse af tillæg, vederlag m.v.

Stk. 1. En ansat er ikke berettiget til rådighedsvagttillæg under 1.-5. ferieuge efter KL's arbejdstidsaftaler og aftaler om rådighedsvagt. Af det udbetalte rådighedsvagttillæg i kalenderåret (optjeningsåret) beregnes feriegodtgørelse på 12,5 % efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

Stk. 2. En deltidsansat, der ud over den for den pågældende fastsatte arbejdstid udfører merarbejde, der ikke vederlægges som overarbejde, får feriegodtgørelse på 12,5 % efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge) af den udbetalte løn for det præsterede merarbejde i kalenderåret (optjeningsåret).

Stk. 3. En ansat efter overenskomsten for dagplejere er ikke berettiget til dispositionsvederlag under ferie. Af det udbetalte dispositionsvederlag i kalenderåret (optjeningsåret) beregnes feriegodtgørelse på 12,5 % efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

Stk. 4. Feriegodtgørelse efter stk. 1-3 udbetales som et kontant beløb senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

Bemærkning:

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

Ud over feriegodtgørelsen, beregnes en kontant godtgørelse for 6. ferieuge på 2,5 % efter denne aftales § 13 (kontant godtgørelse for 6. ferieuge ift. tillæg, vederlag m.v.)

Kapitel 12

Forældelse og modregning

§ 38. Forældelse

Stk. 1. Krav vedr. 6. ferieuge forældes 5 år efter udløbet af den afholdelsesperiode, som kravet vedrører.

Stk. 2. Krav vedr. forhøjet feriebetaling, jf. kapitel 11, forældes 5 år efter den 30. april, som følger nærmest efter udbetaling senest skulle have fundet sted.

§ 39. Modregning

Stk. 1. Arbejdsgiveren kan modregne i en ansats krav efter denne aftale, hvis:

1. Den ansatte har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, hvis arbejdsgiverens 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 13

Kompetence og klageadgang

§ 40. 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

§ 41. 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 med tilhørende bilag samt Aftale om ferie for personale ansat i kommuner (05.12) af 18. december 2018.

Bilag 1 til Aftale om 6. ferieuge m.v.

Særbestemmelser om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og feriegodtgørelse (kontant beløb)

Dette bilag er et bilag til Aftale om 6. ferieuge m.m. Bilaget oplister i overensstemmelse med Aftale om 6. ferieuge m.m. § 2, stk. 2, gældende særbestemmelser om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og feriegodtgørelse (kontant beløb) i overenskomster inden for KL og Forhandlingsfællesskabets område. Bestemmelser om arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse i forbindelse med 6. ferieuge samt tjenestefrihedsbestemmelser fastsat i de enkelte aftaler/overenskomster eller tilknyttede protokollater berøres ikke af Aftale om 6. ferieuge, og indgår derfor ikke i dette bilag.

Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) i stedet for ferie med løn (Aftale om 6. ferieuge m.m. § 33)
Der er aftalt en højere procentsats for forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) for følgende personalegrupper inden for KL's område:

1. Syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. omfattet af KL's overenskomst (70.01) - 0,8 %. Derudover har de ansatte ret til feriegodtgørelse på 12 % efter ferieaftalen
2. Ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion m.v. omfattet af KL's overenskomst (71.01 og 71.01A) - 0,8 %. Derudover har de ansatte ret til feriegodtgørelse på 12 % efter ferieaftalen.

Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) for timelønnede (Aftale om 6. ferieuge m.m. § 35)
Syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. omfattet af KL's overenskomst (70.01) og (70.02) - 0,8 %. Derudover har de ansatte ret til feriegodtgørelse på 12,5 % efter ferieaftalen.

Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) for praktikanter og studerende i lønnet praktik (Aftale om 6. ferieuge m.m. § 34)
Syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. omfattet af KL's overenskomst (70.01) - 0,8 %. Derudover har de ansatte ret til feriegodtgørelse på 12,5 % efter ferieaftalen.

Særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) (Aftale om 6. ferieuge m.m. § 32)
Der er aftalt en højere procentsats for særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) for følgende personalegrupper inden for KL's område:

1. Handicapledsagere (78.01) - 1,05 %.
2. Lærere og ledere m.fl. i folkeskoler, voksenspecialundervisning (50.01 og 50.81), ungdomsskoler m.v. (50.62) og sprogcentre (50.72) - 1,15 %.
3. Professionsbachelorer i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde (52.01) -1,15 %.
4. Ikke-faglærte lønarbejdere (41.41) - 1,35 %.
5. Tandlæger (53.01) - 1,35 %.
6. Erhvervsuddannede serviceassistenter og rengøringsteknikere (41.71) - 1,35 %.
7. Husassistenter (75.01) - 1,35 %.
8. Rengøringsassistenter (41.21) - 1,35 %.

9. Kantineledere og rengøringsledere/-chefer (41.51) - 1,45 %.
10. Kort- og landmålingsteknikere (40.41) - 1,45 %.
11. Specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere m.fl. (40.01) - 1,45 %.
12. Specialarbejdere i Københavns Kommune (5.40.01) og Frederiksberg Kommune (6.40.01) - 1,45 %.
13. Tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere ved kommunale institutioner, parkeringsvagter/-kontrollører og uddannede ejendomsserviceteknikere i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, excl. ansatte i Frederiksberg svømmehal (41.01) - 1,45 %.
14. Miljøkontrollører i miljøkontrollen i Københavns Kommune (41.01) - 1,45 %.
15. Arbejdsformænd, vejformænd, faglærte gartnerformænd m.fl. i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune (40.31) - 1,45 %.
16. Driftsassistenter i Københavns Kommune (5.40.51) - 1,45 %.
17. Kedel-, maskin- og motorpassere i Københavns Kommune (5.40.01) - 1,45 %.
18. Maskinmestre ved institutioner i Københavns Kommune (40.41) - 1,45 %.
19. Maskinmestre i Frederiksberg Kommune (40.41) - 1,25 %.
20. Chefer i Frederiksberg Kommune (30.01) - 1,25 %.
21. Kontorpersonale og tandklinikassistenter i Frederiksberg Kommune (6.30.11) - 1,25 %.
22. Syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. omfattet af KL's overenskomst (70.01) - 1,3 %.
23. Ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion m.v. omfattet af KL's overenskomst (71.01) - 1,3 %.
24. Beredskabs-og ambulancepersonale ansat i Københavns og Frederiksberg kommuner Kun ansatte omfattet af protokollat 1 (33.01) - 1,12 %.

Udover ovenstående forhøjede procentsatser for særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) har den ansatte ret til særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) på 1 % efter Aftale om ferie for personale ansat i kommuner (05.12).

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

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,15%. 1% af den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om ferie for personale ansat i kommuner, mens den resterende del af den særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

Den ansatte skal senest den 1. maj meddele skolelederen om vedkommende ønsker ferietimer vedr. 6. ferieuge afholdt eller udbetalt, med mindre skolelederen har fastsat en anden dato.

Ikke afviklede ferietimer udover 4 uger samt ferietimer vedr. 6. ferieuge kan overføres til den/de følgende ferieafholdelsesperioder/afholdelsesperioder for 6. ferieuge i henhold til ferieaftalerne indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. Aftale herom indgås skriftligt mellem den ansatte og skolelederen senest 1. maj, medmindre skolelederen har fastsat en anden dato.

51.11 Overenskomst for musikskolelærere

Musikskolelæreren skal senest den 1. maj meddele musikskolens ledelse, om vedkommende ønsker ferietimer vedr. 6. ferieuge for det kommende 6. ferieugeperiode afholdt eller udbetalt. Ferietimer vedr. 6. ferieuge kan afholdes efter Aftale om 6. ferieuge m.m. (05.11), eller hvis den ansatte ønsker det ved en nedskrivelse af årsnormen med 7,4 timer pr. feriedag.

Bilag 3

Aftale om afvikling af ferie på forskud

Arbejdsgiver:	Medarbejder:

1. Aftale om ferie på forskud (1.- 5.- ferieuge), jf. ferieaftalens § 9

Det aftales, at medarbejderen afholder _____ ferietimer på forskud i uge _/på følgende dage:

2. Udligning af den afholdte ferie på forskud

De ferietimer, der er afholdt på forskud, fradrages i de ferietimer, medarbejderen efterfølgende optjener, indtil udligning er sket.

Såfremt medarbejderen fratræder sin stilling, inden udligning er sket, er arbejdsgiver berettiget til at modregne værdien af de afholdte ferietimer i den sidste måneds løn, inklusive feriepenge og betaling for 6. ferieuge

Dato _____

_____	_____
Arbejdsgivers underskrift	Medarbejders underskrift

Bilag 4

Aftale om overførsel af 5. og/eller 6. ferieuge

Arbejdsgiver:

Medarbejder:

1. Overførsel af ferie, jf. ferieaftalens § 16 og/eller § 17 i Aftale om 6. ferieuge m.m.

☐ Der overføres i alt _____ 5. ferieugetimer fra ferieåret _____

☐ Der overføres _____ 5. ferieugetimer pr. ferieår i årene _____ i alt _____ timer

☐ Der overføres i alt _____ 6. ferieugetimer fra ferieåret _____

2. Afvikling af den overførte ferie

☐ Ferien afholdes i ferieåret 20___/20___.

☐ Ferien afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret _____

☐ Ferien afholdes i følgende periode:

Fra og med den _____ til og med den _____

Fra og med den _____ til og med den _____

Fra og med den _____ til og med den _____

☐ Ferien afholdes samlet og varslet efter de almindelige regler om varsling af restferie senest i ferieåret 20___/20___.

☐ Ferien afholdes efter følgende aftalte retningslinjer:

3. Øvrige bestemmelser

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

4. Opsigelse af aftalen

☐ Aftalen kan kun ændres ved ny aftale mellem parterne.

☐ Aftalen kan opsiges med _____ hvis _____

Den eventuelt allerede overførte ferie afholdes i givet fald således:

5. Eventuelle andre forhold i forbindelse med indgåelse af aftalen

Der er aftalt følgende:

Dato _____

_____ _____

Arbejdsgivers underskrift Medarbejders underskrift