

Ferieloven

Alle medarbejdere har ret til 5 ugers ferie pr. ferieafholdelsesperiode.

Ferieåret løber fra den 1. september til den 31. august året efter. Ferieafholdelsesperioden dækker feriåret, hvori ferien er optjent og de følgende 4 måneder, dvs. fra den 1. september til den 31. december i det følgende kalenderår.

Medarbejderen har dog ikke nødvendigvis ret til betalt ferie. Det skal medarbejderen have optjent ret til.

Optjening af ret til betalt ferie

Medarbejderen optjener ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse for at kunne holde betalt ferie, medmindre der er tale om, at ferien holdes på forskud (se herom på næste side).

Alle medarbejdere, som har et ansættelsesforhold, der er længere end 1 måned, optjener ret til 2,08 betalt feriedage for hver måneds ansættelse. Dette svarer til 25 feriedage pr. år. Optjeningen sker enten i form af feriegodtgørelse eller ret til løn under ferie. Er ansættelsen kortere end 1 måned, optjenes 0,07 feriedag pr. dag i ansættelse.

Afholdelse af optjent betalt ferie

Hvis medarbejderen ikke har optjent betalt ferie hos arbejdsgiveren, har medarbejderen kun pligt til at holde ferie, hvis vedkommende har optjent feriegodtgørelse hos en tidligere arbejdsgiver, med mindre der er tale om ferielukning fx mellem jul og nytår (se HORESTA's notat herom).

Ferien opdeles i to typer af ferie:

- *Hovedferien* udgør 15 dage, svarende til 3 ugers ferie.
- *Restferien* udgør 10 dage, svarende til 2 ugers ferie.

Hovedferien skal som udgangspunkt afholdes sammenhængende og i *ferieperioden*. Ferieperioden løber fra den 1. maj til den 30. september.

Hovedferien kan dog holdes uden for ferieperioden og i kortere perioder, hvis arbejdsgiveren og medarbejderen i en konkret og aktuel situation aftaler dette. Husk i den forbindelse, at der altid gives mindst 10 dages ferie i sammenhæng.

De 25 feriedage holdes på arbejdsdage og kan således ikke placeres på dage, hvor medarbejderen normalt har arbejdsfri.

Ferie afholdes med 5 dage om ugen, men arbejdsfrie dage og vagtdage i turnus indgår i ferie med et forholdsmæssigt antal. Eksempelvis vil en feriedag hos en medarbejder, der kun arbejder 4 dage om ugen, blive vægtet med en faktor på 1,25, så én uges ferie altid svarer til 5 ud af de 25 dage.

Restferien kan afholdes i hele ferieafholdelsesperioden fra 1. september til den 31. december i det følgende kalenderår. Restferien skal ikke afvente, at hovedferien er afholdt. Restferien skal også

som udgangspunkt gives i sammenhæng af mindst 5 dages varighed, men gør virksomhedens drift det ønskeligt, kan restferien afholdes med enkelte feriedage.

Ferie på forskud

Det kan mellem medarbejder og arbejdsgiver aftales, at medarbejderen kan afholde betalt ferie, selvom denne endnu ikke er optjent. Det anbefales, at aftalen indgås skriftligt.

Fratræder medarbejderen efterfølgende, dvs. inden den på forskud afholdte ferie er optjent, kan arbejdsgiver modregne værdien af den tilgodehavende ferie i medarbejderens krav på løn og øvrig feriebetaling.

Varsling

Ferien skal aftales mellem medarbejderen og arbejdsgiveren. Medarbejderens ønsker skal i videst muligt omfang imødekommes. Hvis medarbejderens ønsker ikke kan imødekommes efter aftale, kan arbejdsgiveren varsle ferien til afholdelse under hensyntagen til varslerne i ferieloven.

Hovedferien skal varsles med 3 måneder og restferien med 1 måned.

Arbejdsgiveren kan ændre allerede aftalt ferie, hvis væsentlige og upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt. Sker dette, skal arbejdsgiveren erstatte et eventuelt økonomisk tab, som medarbejderen måtte lide. Der skal være tale om ganske ekstraordinære upåregnelige driftsmæssige hensyn.

Hvis medarbejderen allerede har påbegyndt sin ferie, kan ferien ikke ændres eller inddrages uden medarbejderens samtykke.

Feriegodtgørelse

Medarbejdere, der f.eks. er omfattet af overenskomst mellem HORESTA og 3F, modtager typisk feriegodtgørelse fra 3F Feriekasse i stedet for ferie med løn.

Feriegodtgørelsen udgør 12,5 pct. af medarbejderens bruttoløn i optjeningsåret. Når medarbejderen holder ferie, udbetales feriegodtgørelsen.

Ferie med løn og ferietillæg

Hvis medarbejderen ikke modtager feriegodtgørelse, skal medarbejderen under ferien have den løn, som medarbejderen ville have fået, hvis vedkommende havde været på arbejde. Det vil sige den sædvanlige og fast påregnelige løn på ferietidspunktet.

Ud over lønnen skal arbejdsgiveren betale et ferietillæg, som udgør 1 pct. af den ferieberettigede løn i optjeningsåret.

Ferietillægget for perioden fra den 1. september til den 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned. Ferietillægget for den resterende del af ferieåret skal udbetales sammen med lønnen for august måned.

Alternativt udbetales ferietillægget samtidig med at den dertil svarende ferie begynder.

Er ferietillægget udbetalt, kan det ikke kræves tilbagebetalt, medmindre der sker modregning i ferie, der er aftalt afholdt på forskud.

Se i øvrigt afsnittet om afregning af feriegodtgørelse ved fratræden.

Fradrag i løn ved ferieafholdelse

Hvis medarbejderen ikke har optjent ret til betalt ferie i virksomheden, kan virksomheden fradrage 4,8 pct. i bruttomånedslønnen pr. dag (24 pct. pr. uge) i den periode, hvor medarbejderen holder ferie.

Ferielukning

Hvis en virksomhed er lukket under ferie, kan en lønmodtager, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning rejse krav mod arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren skal i videst muligt omfang sikre, at lønmodtageren har optjent betalt ferie til gode til alle de dage, virksomheden holder lukket. Gør arbejdsgiveren ikke dette, skal arbejdsgiveren betale lønmodtageren løn for de pågældende dage.

Holder virksomheden lukket på et tidspunkt, hvor en lønmodtager, som har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til virksomhedslukningen, ikke har optjent betalt ferie til alle de dage, virksomheden holder lukket, skal arbejdsgiveren give feriebetalingen på forskud, mod at arbejdsgiveren kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie.

Se i øvrigt HORESTA's notat om ferielukning mellem jul og nytår.

Overførsel af ferie

Medarbejderen og arbejdsgiveren kan aftale, at ferie kan overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Medarbejderen skal dog afvikle mindst 20 dages ferie i hver ferieafholdelsesperiode. Det er altså kun ferie udover 20 feriedage, der kan overføres.

På overenskomstdækkede områder sker overførsel af ferie under forudsætning af, at adgangen til overførslen er aftalt mellem overenskomstparterne.

Det er et krav for at overføre ferie, at der indgås en skriftlig aftale herom mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Arbejdsgiveren skal huske at give besked til den feriekonto-ordning, som virksomheden anvender, hvis der overføres ferie, for at sikre at feriegodtgørelsen gemmes til senere afholdelse. Besked skal gives inden ferieafholdelsesperiodens udløb den 31. december.

Sygdom og ferie

Ifølge Ferieloven begynder ferien ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag. Det vil sige, at ferien ikke starter fredag eftermiddag, men

mandag morgen og slutter fredag eftermiddag, hvis man holder en almindelig uges ferie (forudsat at det er i weekenden de ugentlige fridage er placeret).

Hvis medarbejderen er syg, når ferien starter, behøver medarbejderen ikke at påbegynde ferien, men har i stedet krav på erstatningsferie. Det forudsætter, at medarbejderen senest ved arbejdstids begyndelse den første feriedag giver besked til arbejdsgiveren om sygdommen.

Det er selvfølgelig også en betingelse, at medarbejderen er uarbejdsdygtig på grund af sygdommen. Det vil sige, at medarbejderen ikke ville have været i stand til at udføre sit arbejde, hvis vedkommende ikke havde holdt ferie. Virksomhedens anmeldelses- og dokumentationsregler (for eksempel tro og love-erklæring og lægeerklæring) skal i øvrigt overholdes.

Hvis medarbejderen bliver syg under sin ferie, gælder der nogle særlige regler for erstatningsferie, så ferien reelt ændres til sygdom. Det er en forudsætning for at have ret til erstatningsferie, at medarbejderen melder sig syg under sin ferie. Det er altså ikke nok, at medarbejderen efter sin ferie meddeler, at vedkommende har været syg i ferien. Derudover skal medarbejderen sikre sig lægelig dokumentation for sin sygdom, og det er medarbejderen, der i denne situation skal betale for den lægelige dokumentation.

Ved sygdom opstået under ferien er det dog ikke al ferie, der skal erstattes. I udgangspunktet skal de 5 første syge-/feriedage i hvert ferieår ikke erstattes. Antallet af dage er forholdsmæssigt mindre, hvis medarbejderen ikke har været ansat i hele ferieåret. Hvis medarbejderen ikke melder sig syg på første sygedag, vil tidspunktet fra hvornår der opnås ret til erstatningsferie i øvrigt blive tilsvarende udskudt.

Når medarbejderen er rask, skal vedkommende melde sig rask og oplyse, om vedkommende vil holde resten af sin ferie. Ønsker medarbejderen ikke at holde sin resterende ferie, skal medarbejderen genoptage arbejdet. Den del af ferien, der ikke er holdt, skal placeres efter de almindelige regler. Medarbejderen har ikke krav på, at hele ferien afholdes i forlængelse af raskmeldingen, men dette kan aftales.

Hvis hovedferien på grund af 3-månedersvarslet ikke kan lægges i hovedferieperioden, kan varslet eventuelt forkortes. Alternativt er ferien nødt til at afholdes efter ferieperioden.

Medarbejderen kan altid vælge at holde ferien på trods af sygdommen, og så skal der naturligvis ikke gives erstatningsferie. Hvis arbejdsgiver modtager sygedagpengerefusion bør det dog overvejes om, der skal laves en teknisk raskmelding ved kommunen, så der ikke efter ferien påbegynder en ny arbejdsgiverperiode.

Barsel og ferie

En medarbejder på barsel optjener ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse i de perioder, hvor der betales løn under barslen.

I perioden, hvor medarbejderen modtager barselsdagpenge og ikke løn, optjenes der ikke ferie med løn/feriegodtgørelse. Medarbejderen optjener dog i den periode stadig ret til at holde ferie, dog

uden betaling. Er medarbejderen medlem af en A-kasse kan han/hun søge om feriepenge for perioden hos A-kassen.

Den enkelte overenskomst og funktionærloven indeholder de nærmere regler for betaling af løn under barsel og orlov.

Ferie i en opsigelsesperiode

Arbejdsgiver opsiges medarbejderen:

Hvis medarbejderen opsiges, gælder særlige regler for afholdelse af ferie i opsigelsesperioden.

Selvom arbejdsgiveren har fastsat *hovedferien* med korrekt varsel, gælder der en særlig beskyttelsesregel vedrørende en opsigelsesperiode. Hovedferien kan kun holdes i opsigelsesperioden, hvis:

- Opsigelsesvarslet er længere end 3 måneder eller
- Opsigelsesvarslet er forlænget med antallet af feriedage (husk at funktionærer efter loven fratræder med udgangen af en måned). Enten skal opsigelsesperioden forlænges, eller også skal opsigelsen ske i starten af måneden, så ferien kan holdes i slutningen af den sidste måned i opsigelsesperioden.

Hvis arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for medarbejderen er længere end 3 måneder, skal allerede fastsat hovedferie afholdes, uden at ferien skal varsles på ny over for medarbejderen.

Allerede aftalt restferie kan kræves afholdt i opsigelsesperioden, hvis antallet af feriedage kan indeholdes i opsigelsesperioden. Restferien skal således ikke varsles på ny. Dette gælder uanset, om det er arbejdsgiveren eller medarbejderen, der har opsagt ansættelsesforholdet.

Hvis restferien ikke er aftalt forud for opsigelsen, kan den varsles til afholdelse i opsigelsesperioden med 1 måneds varsel. Det kræver dog, at både varslet og feriedagen kan indeholdes i opsigelsesperioden.

Hvis medarbejderen fritstilles i opsigelsesperioden, anses mest mulig ferie automatisk for afholdt under overholdelse af de almindelige varslingsregler. Arbejdsgiveren behøver således ikke varsle medarbejderen, at ferien skal afholdes. Vi anbefaler dog, at arbejdsgiveren altid i forbindelse med fritstillingen anfører, hvor meget ferie arbejdsgiveren betragter som værende afholdt i fritstillingsperioden.

Ikke-afholdte feriedage skal indbetales til 3F Feriekasse eller Feriekonto.

Medarbejderens egen opsigelse:

Hvis det er medarbejderen, der har opsagt ansættelsesforholdet, skal allerede fastsat ferie afholdes i opsigelsesperioden.

Afregning af feriegodtgørelse ved fratræden

For medarbejdere, der har ret til ferie med løn, skal arbejdsgiveren ved fratræden afregne for optjent ikke-afholdt ferie.

Feriegodtgørelsen beregnes med 12,5 pct. af bruttolønnen, fratrukket allerede afholdte feriedage. Feriegodtgørelsen overføres til 3F Feriekasse eller Feriekonto efter almindeligt skattetræk.

Eksempel: En medarbejder, der fratræder den 28. februar 2023, har derfor i udgangspunktet optjent 12,48 dages samtidighedsferie (6 x 2,08 dage pr. måned). Medarbejderen har afholdt efterårsferie i oktober måned 2022, og har derfor 7,48 feriedage (12,48 – 5) til gode ved fratrædelsen. Der skal afregnes feriegodtgørelse på 12,5 pct. af lønnen for 7,48 feriedage.

Bemærk venligst, at ovennævnte ikke er og ikke kan erstatte juridisk rådgivning. Virksomheder som er medlem af HORESTA, kan kontakte HORESTA for yderligere rådgivning på tlf. 35 24 80 40.

Januar 2023