

Praktiske oplysninger om ferielukning i forbindelse med jul og nytår

1. Indledning

En del af HORESTA Arbejdsgivers medlemsvirksomheder holder lukket i en periode i forbindelse med jul og nytår. I det følgende redegøres for reglerne om vagtplanering, ferieafholdelse mv. primært i forhold til hotel- og restaurationsoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service Hotel & Restauration (i det følgende "hotel- og restaurationsoverenskomsten"). Afslutningsvist indeholder notatet et afsnit om medarbejdere uden overenskomst.

2. Generelt vedrørende ferieloven og feriefridage

Medarbejderne har ret og pligt til at afholde 25 dages ferie i et ferieår, hvis de har optjent ret til feriegodtgørelse/løn under ferie enten hos nuværende eller tidligere arbejdsgiver. Heraf udgør de 15 dage (3 uger) hovedferien, og 10 dage (2 uger) restferien.

Ferieåret udgør perioden 1. maj til 30. april.

Hvis arbejdsgiveren og medarbejderen ikke aftalemæssigt fastsætter medarbejderens ferie, kan arbejdsgiveren varsle ferien til afholdelse over for medarbejderen. Hovedferien skal varsles med 3 måneder, og restferien skal varsles med 1 måned over for medarbejderen. Placeringen af feriefridage i henhold til hovedoverenskomsten skal aftales mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

3. Ferieloven og hotel- og restaurationsoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F i forhold til ferielukning mellem jul og nytår

Holder virksomheden lukket mellem jul og nytår, kan arbejdsgiveren bestemme, at ferie ud over hovedferien på 15 dage skal holdes i forbindelse med lukningen.

I henhold til ferieloven er det arbejdsgiverens ansvar, at sørge for at "reservere" maksimalt 10 feriedage for medarbejderen til brug for ferielukningen under forudsætning af, at medarbejderen har optjent mindst 15 dages betalt ferie.

Hvis ikke arbejdsgiveren sørger for at reservere feriedagene, skal medarbejderen have løn for de dage, virksomheden holder lukket mellem jul og nytår, selv om medarbejderen ikke møder på arbejde.

Medarbejdere, der har optjent mindre end 15 dages betalt ferie, har ikke krav på supplerende løn i anledning af julelukningen, hvis alle feriedagene er afholdt. Hvis medarbejderen har optjent mindre end 15 dages betalt

ferie, som er afholdt, kan medarbejderen derfor trækkes i løn for de dage, virksomheden holder ferielukket. Medarbejderne kan dog aldrig pålægges at afholde mere end 25 dages ferie i et ferieår.

4. Placering af feriedage ved ferielukning mellem jul og nytår

Feriedage kan ikke afholdes på helligdage eller overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage.

De dage, der betragtes som helligdage efter hotel- og restaurantoverenskomsten, er de officielle, nationale helligdage. Det betyder, at den 25. og 26. december samt 1. januar er helligdage efter hotel- og restaurantoverenskomsten.

Ferieloven fastsætter, at ferien skal holdes på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt.

For medarbejdere omfattet af hotel- og restaurantoverenskomsten har det betydning for feriens fastsættelse, om der er udarbejdet en vagtplan for perioden, hvor virksomheden holder ferielukket.

Vagtplan

Hvis der er vagtplaneret i perioden, hvor virksomheden holder ferielukket, afholdes ferie på de vagtplanerede dage i lukkeperioden, forudsat disse arbejdsdage ikke samtidig er helligdage.

Lukkeperioder kan i øvrigt planlægges således, at den samlede lukkeperiode består af overenskomstmæssige fridage og feriedage. Dog kan ferie ikke placeres på helligdage.

Der kan afholdes ferie i weekenden, hvis medarbejderen normalt vagtplaneres til også at arbejde disse dage.

EKSEMPEL 1 - der ER udarbejdet vagtplan for medarbejderne og virksomheden kører IKKE med en fast vagtplan

Virksomheden holder lukket hele uge 52 i 2018, så der er som i eksempel 1 ovenfor 2 helligdage (tirsdag den 25. december og onsdag den 26. december).

Der er lavet en vagtplan, hvor der er vagtplaneret overenskomstmæssige fridage tirsdag den 25. december og onsdag den 26. december.

Der er således vagtplaneret, så de overenskomstmæssige fridage er placeret på helligdagene. Dermed undgår virksomheden udgiften til at betale både de 2 ugentlige overenskomstmæssige fridage samt de 2 helligdage i uge 52.

Medarbejderne er vagtplaneret til at arbejde de øvrige 5 dage i uge 52. Idet virksomheden holder ferielukket hele uge 52, kan der placeres ferie på disse 5 dage, da de ikke er helligdage.

Som det fremgår af eksempel 1, kan det være hensigtsmæssigt for virksomheden at placere overenskomstmæssige fridage på helligdage.

Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at de enkelte typer af fridage ikke kan placeres fuldstændigt frit af arbejdsgiver.

Hvis der arbejdes i en fast og rullende vagtplan, som har været den samme gennem en længere periode, anbefales det, at denne faste vagtplan fastholdes i lukkeperioden. Derved sikres, at feriedage afvikles i overensstemmelse med den måde arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt på.

Ingen vagtplan

Hvis der *ikke* er vagtplaneret i den periode, hvor virksomheden holder ferielukket, vil de helligdage, der er i lukkeperioden fragå, inden man optæller faktisk afholdte feriedage.

EKSEMPEL 2 – der er IKKE udarbejdet vagtplan for medarbejderne:

Virksomheden holder lukket i uge 52 i 2018 og har varslet afholdelse af ferie i samme periode over for medarbejderne.

I uge 52 er der 2 helligdage (tirsdag den 25. december og onsdag den 26. december 2018).

Da der som nævnt ikke kan holdes ferie på helligdage, kan der i uge 52 maksimalt holdes 3 feriedage for hele lukkeperioden.

Medarbejderne er berettiget til 2 ugentlige overenskomstmæssige fridage. Der kan ikke placeres ferie på disse dage, hvorfor medarbejderne reelt kun kan afholde 3 feriedage den pågældende uge. Det vil sige, at virksomheden skal betale for 4 fridage til medarbejderen, og at medarbejderen kan trækkes for 3 feriedage.

Restferie

Hvis virksomheden ønsker at pålægge medarbejderne at afholde restferie (maksimalt 10 dage) i julen, skal det varsles skriftligt over for medarbejderne med 1 måneds varsel.

5. Feriefridage

Feriefridage kan ikke varsles og skal derfor aftales med den enkelte medarbejder. Hvis man ønsker at holde virksomheden lukket i julen anbefales det derfor, at der varsles ferie under julelukningen. Hvis virksomheden og medarbejderen er enige om det, kan parterne efterfølgende aftale, at medarbejderen bruger sine feriefridage i stedet for at holde ferie.

Feriefridage kan efter hotel- og restaurantoverenskomsten ikke holdes på overkomstmæssige fridage, men kan godt holdes på helligdage, hvis medarbejderen og virksomheden er enige om det.

6. Ferie for medarbejdere uden overenskomst samt funktionærer

Ferielukning i forbindelse med jul og nytår samt afholdelse af ferie i forbindelse hermed reguleres af reglerne i ferieloven for medarbejdere uden overenskomst også for funktionærer uden overenskomst.

Selvom en medarbejder ikke har optjent tilstrækkeligt med ferie og dermed kan bruge disse feriedage på virksomhedens lukkedage mellem jul og nytår, kan arbejdsgiveren pålægge medarbejderen at holde ferie uden betaling under lukningen. Medarbejderen kan ikke i den anledning rejse krav mod arbejdsgiveren.

Hvis medarbejderen har optjent 15 feriedage eller mere, og virksomheden holder ferielukket, skal arbejdsgiveren fastsætte ferie for medarbejderen i de pågældende dage. I modsat fald skal medarbejderen have løn under ferielukningen.

Arbejdsgiveren kan altså fastsætte ferie for en medarbejder, som ikke har optjent ret til betalt ferie. Ferielovens regel om ferielukning fraviger dermed det normale udgangspunkt om, at der holdes optjent ferie forud for ikke optjent ferie. Hvis medarbejderen har optjent ret til 19 dages ferie, og der f.eks. er 4 arbejdsdage mellem jul og nytår, kan arbejdsgiveren gemme 4 dages optjent ferie til afholdelse på lukkedagene.

Ferien skal varsles efter de normale regler, hvilket er et 1 måneders varsel for restferie. Overholdes varslet ikke, vil medarbejderen som udgangspunkt have krav på løn. Det anbefales, at arbejdsgiveren giver medarbejderne besked om ferielukning tidligst muligt, således at løse restferiedage kan planlægges herefter.

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.

Oktober 2018