

Feriefridage

1. Feriefridage i overenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F.

I Hotel- og Restaurantoverenskomsterne er feriefridage reguleret i § 5, stk. 12. I Konceptoverenskomsten er feriefridage reguleret i § 5, stk. 11. Bestemmelsen er enslydende i alle hotel- og restaurantoverenskomsterne samt konceptoverenskomsten, og den gælder alle medarbejdere omfattet af overenskomsterne.

Nedenstående notat gælder alene for ferieåret 2019/2020.

Optjening af feriefridage

Retten til at holde feriefridage er afhængig af den enkelte medarbejders anciennitet i virksomheden. Der optjenes ret til 1 feriefridag efter 3 måneders ansættelse, ret til i alt 4 feriefridage efter 6 måneders ansættelse og ret til i alt 5 feriefridage efter 9 måneders ansættelse.

Medarbejdere, der er på barselsorlov, optjener anciennitet, mens de er på barsel. Det betyder, at de har tilsvarende krav på feriefridage.

En medarbejder med 9 måneders anciennitet eller mere ved ferieårets begyndelse (1. maj 2019) tildeles allerede på dette tidspunkt 5 nye feriefridage.

Eksempel:

Hvis en medarbejder ansættes pr. 1. juni 2018, vil medarbejderen løbende optjene ret til feriefridage. Den 1. september 2018 har medarbejderen optjent ret til 1 feriefridag. Den 1. december 2018 har medarbejderen optjent ret til 4 feriefridage. Den 1. marts 2019 har medarbejderen optjent ret til 5 feriefridage. Ved det nye ferieårs begyndelse den 1. maj 2019 tildeles medarbejderen igen 5 feriefridage til afholdelse.

Placering og afholdelse af feriefridage

Feriefridagene placeres efter aftale mellem medarbejderen og arbejdsgiveren, hvor der skal tages hensyn til både medarbejderens ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov.

Feriefridagene skal som udgangspunkt gives i hele dage, selvom de skal omregnes til timer, jf. nærmere nedenfor i næste afsnit.

Medarbejderen har ret til at afholde feriefridage i en opsigelsesperiode. Derimod kan arbejdsgiveren ikke tvinge medarbejderen til at afholde feriefridagene i opsigelsesperioden.

Feriefridage omregnes til timer

Feriefridagene omregnes til timer, der afholdes inden for ferieåret.

For en fuldtidsansat medarbejder udgør 1 feriefri dag 7,4 timer, og 5 feriefridage udgør dermed 37 timer. Reglen om omregning til timer bevirker, at en feriefri dag kan afholdes, uanset om medarbejderen er vagtplaneret til flere eller færre timer end 7,4 den pågældende dag. Det betyder også, at 37 feriefri dagstimer kan udgøre mere eller mindre end 5 feriefridage, alt efter længden af de vagter feriefridagene placeres på.

Eksempel

En fuldtidsmedarbejder har optjent ret til 5 feriefridage og har afviklet 3 feriefridage af 12 timer. Medarbejderen har således afviklet i alt 36 timers feriefridage. Medarbejderen har alene krav på afholdelse af 1 feriefritime yderligere eller på kompensation herfor, jf. nedenfor i afsnit om kompensation ved manglende afholdelse. Medarbejderen har derimod ikke krav på 2 feriefridage mere (heller ikke uden lønkompensation).

Eksempel

En fuldtidsansat medarbejder har afholdt 5 feriefridage på dage, hvor han er vagtplaneret med 6 timer. Medarbejderen har således afviklet i alt 30 feriefritimer og har derfor krav på yderligere 7 timers frihed/kompensation.

For fuldtidsmedarbejdere vil arbejde i den 4 ugers turnusperiode, der udgør mere end 148 timer inklusiv feriefridagen, være overarbejde.

For en deltidsansat medarbejder udgør 1 feriefri dag et timetal svarende til medarbejderens gennemsnitlige timetal over de sidste 13 uger forud for feriefridagens afholdelse. Følgende beregningsformel kan benyttes:

$$\frac{(\text{Antal timer de sidste 13 uger før feriefridagens afholdelse/betaling}) / 13 \text{ uger}}{5 \text{ dage}} = \text{timetallet for 1 feriefri dag}$$

Eksempel

En deltidsansat medarbejder har arbejdet 390 timer i 13 uger forud for afholdelse af feriefridagen. En feriefri dag svarer derfor til $390 \text{ timer} / 13 \text{ uger} / 5 \text{ dage} = 6 \text{ timer}$.

Eksemplet viser, at deltidsansatte, der i løbet af et ferieår har et skiftende timetal, kan opnå betaling for et forskelligt antal timer pr. afholdt feriefri dag.

Medarbejderens sygdom på planlagt feriefri dag

Hvis medarbejderen er syg på en forud fastlagt feriefri dag, har medarbejderen krav på en erstatningsferiefri dag.

Betaling for feriefridage

Feriefridage betales med fuld løn.

For provisionslønnen serveringspersonale betales et beløb, der svarer til den gennemsnitlige timeløn på grundlag af de sidste 13 ugers indtægt forud for feriefridagens afholdelse. Dette beløb kan dog maksimalt udgøre kr. 140,00 pr. time.

Betaling for en feriefri dag behandles som almindelig løn, og der skal derfor beregnes feriepenge (12,5 pct.), særligt løntillæg (pr. 1. marts 2019 – 3,85 %) og pensionsbidrag af feriefridagsbetalingen. Dette gælder, hvad enten feriefridagen afholdes, eller der udbetales kompensation for manglende afholdelse.

Kompensation ved manglende afholdelse

Hvis medarbejderen ikke afholder sine optjente feriefridage/feriefritimer inden ferieårets afslutning den 30. april, har medarbejderen ret til kompensation.

Kompensationen svarer til fuld løn/garantiløn pr. ubrugt feriefri dag, dog maks. kr. 140,00 pr. time.

Hvis medarbejderen har afholdt nogle af sine optjente feriefridage, skal der kun kompenseres for de ikke afholdte feriefridage. Kompensationen udgør timelønnen (dog maks. kr. 140,00 pr. time) x medarbejderens tilgodehavende feriefridagstimer.

Eksempel

En fuldtidsansat medarbejder har optjent ret til 5 feriefridage svarende til 37 feriefritimer. Medarbejderen har kun afholdt 3 feriefridage. Til gengæld er de alle afholdt på dage, hvor han var vagtplaneret 12 timer, hvorved han har afholdt i alt 36 feriefritimer. Medarbejderen skal i dette tilfælde kompenseres for yderligere 1 time.

Eksempel

En fuldtidsansat medarbejder har optjent ret til 5 feriefridage og har afholdt 3 af disse på dage, hvor han var vagtplaneret 6 timer samt 2 på dage, hvor han var vagtplaneret med 7 timer. Medarbejderen har således afholdt 5 feriefridage, men kun 32 timers feriefritimer. I dette tilfælde kompenseres derfor for 37 timer-32 timer = 5 timer, uanset han faktisk har afholdt 5 feriefridage.

For så vidt angår deltidsmedarbejdere, skal manglende afholdte feriefridage kompenseres på baggrund af den gennemsnitlige beskæftigelse de sidste 13 uger forud for ferieårets afslutning.

Eksempel

En deltidsansat medarbejder har 7 måneders anciennitet. Medarbejderen har afholdt 2 feriefridage, og der skal således kompenseres for yderligere 2 feriefridage. Medarbejderen har i de sidste 13 uger før 30. april i et år haft i alt 200 timers beskæftigelse. Medarbejderen skal derfor kompenseres for: $200 \text{ timer} / 13 \text{ uger} / 5 \text{ dage} \times 2 = 6,15 \text{ timer}$.

Kompensation når ansættelsesforholdet ophører

Når ansættelsesforholdet ophører, betales en kompensation svarende til 2,25 pct. af den personlige løn optjent i ferieåret siden 1. maj. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis medarbejderen har afholdt nogle af de optjente feriefritimer i det pågældende ferieår. Har medarbejderen afholdt alle optjente feriefritimer, kommer der selvfølgelig intet kompensationsbeløb til udbetaling.

Eksempel på forholdsmæssig reduktion

En medarbejder har været ansat i mere end 6 måneder, men under 9 måneder, og dermed optjent ret til afholdelse af 4

feriefridage, i alt 29,6 feriefritimer. Medarbejderen har afholdt i alt 16 feriefritimer inden fratræden. Kompensationen reduceres med brøken $16/29,6$.

HUSK at der også skal udbetales kompensation ved fratræden, selvom medarbejderen ikke har optjent ret til afholdelse af feriefridage, fordi medarbejderen har mindre end tre måneders anciennitet.

HUSK også at blandt andet helligdagstillæg og overtidstillæg ikke indgår i beregningen af den personlige løn.

Jobskifte

Der gøres endeligt op med medarbejderens krav ved fratrædelsen. Der overføres altså ikke rettigheder fra arbejde i én virksomhed til et nyt arbejde. Uanset jobskifte har en medarbejder kun mulighed for at afholde/få kompensation for maksimalt 5 feriefridage i hvert ferieår.

Ved jobskifte er det derfor væsentligt for den nye arbejdsgiver at få oplyst, om medarbejderen i det indeværende ferieår har afholdt feriefridage i det tidligere ansættelsesforhold. Det anbefales, at oplysninger herom fremgår af ansættelsesbeviset.

Flere ansættelsesforhold på samme tid

Hvis en medarbejder på samme tid har flere ansættelsesforhold inden for overenskomstens dækningsområde, må det antages, at der optjenes ret til feriefridage efter overenskomstens regler i hvert enkelt ansættelsesforhold.

2. Feriefridage i Overenskomst mellem HORESTA Arbejdsgiver og HK/Privat

I HK/Privat-overenskomsten er feriefridage reguleret i § 14.

Optjening af feriefridage

Fastansatte medarbejdere med uafbrudt beskæftigelse i virksomheden i 9 måneder har ret til 5 feriefridage. Medarbejdere, der er på barselsorlov, optjener anciennitet, mens de er på barsel.

En medarbejder, der har mindre end 9 måneders anciennitet, har ikke krav på et forholdsmæssigt antal feriefridage. Det er uden betydning, hvornår i ferieåret, at medarbejderen opnår 9 måneders anciennitet.

Elever optjener feriefridage på lige fod med øvrige medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Eksempel

En medarbejder, der er ansat pr. 1. juli 2019 vil 1. april 2020 opfylde anciennitetskravet. Den 1. april har medarbejderen altså mulighed for at afholde 5 feriefridage inden 30. april 2020, hvor ferieåret 2019/2020 slutter.

Optjening af feriefridage for medarbejdere med tidsbegrænset ansættelse

For en midlertidigt ansat medarbejder med op til 9 måneders ansættelse i virksomheden optjenes 1 feriefridag, for hver gang der er arbejdet 288 timer.

Placering og afholdelse af feriefridage

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens regler. Som udgangspunkt placeres feriefritidagene efter aftale med medarbejderen, hvor der tages hensyn til medarbejderens og virksomhedens forhold.

Kan der ikke opnås enighed mellem arbejdsgiver og medarbejder om tidspunkt for afholdelse af feriefritidage, kan arbejdsgiveren varsle placeringen af feriefritidagene med 1 måneds varsel. Arbejdsgiveren har altså mulighed for at sikre, at feriefritidagene kan placeres i mindre travle perioder.

Feriefridagene skal som udgangspunkt gives i hele dage, selvom de skal omregnes til timer, jf. nærmere nedenfor i næste afsnit.

Feriefridagene kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, hvis virksomheden har opsagt medarbejderen.

Feriefridage omregnes til og afvikles som timer

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret. Ferieåret løber fra 1. maj til 30. april.

Eksempel

En feriefritidag "tæller" med det antal timer, medarbejderen faktisk skulle have arbejdet den pågældende dag:

Hvis medarbejderen skulle arbejde 7 timer på en dag, hvor medarbejderen holder en feriefritidag, skal der fratrækkes 7 feriefritidagstimer. Skulle medarbejderen derimod kun arbejde 5 timer fratrækkes alene 5 timer.

For en fuldtidsansat medarbejder udgør 1 feriefritidag 7,4 timer, og 5 feriefritidage udgør dermed 37 timer.

For en deltidsansat medarbejder regnes forholdsmæssigt i forhold til det antal timer, som de gennemsnitligt er beskæftiget.

Eksempel

En deltidsansat medarbejder med en ugentlig arbejdstid på 25 timer, gennemsnitlig 5 timer pr. arbejdsdag, optjener ret til 5 x 5 timer = 25 feriefritidagstimer til afholdelse.

Betaling for feriefritidage

Feriefridagene betales med fuld løn.

Kompensation ved manglende afholdelse

Hvis medarbejderen ikke afholder sine optjente feriefritidage/feriefritimer inden ferieårets afslutning den 30. april, har medarbejderen ret til kompensation. Feriefridagene kompenseres med 2,25% af den personlige løn.

Værdien af feriefritidagene indgår ikke i den ferieberettigede løn. Der betales derfor ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefritidage eller kompensation herfor.

Eksempel

En kontormedarbejder, der har 9 måneders anciennitet, går på barselsorlov den 15. januar og er på grund af

barselsorloven forhindret i at holde en eller flere af sine feriefridage. Den pågældende vil være berettiget til at få kompensation udbetalt for ikke afholdte feriefridage.

Kompensation når ansættelsesforholdet ophører

Medarbejdere, der ikke opfylder anciennitetskravet på fratrædelsestidspunktet, har ingen ret til feriefridage eller kompensation. Der skal ikke ske forholdsmæssig afregning.

Når ansættelsesforholdet ophører, betales en kompensation svarende til 2,25 pct. af den personlige løn optjent i ferieåret siden 1. maj. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis medarbejderen har afholdt nogle af de optjente feriefritimer i det pågældende ferieår.

En medarbejder, der på fratrædelsestidspunktet har afholdt sine feriefridage, modtager heller ikke kompensation.

Jobskifte

Der gøres endeligt op med medarbejderens krav ved fratrædelsen. Der overføres altså ikke rettigheder fra arbejde i én virksomhed til et nyt arbejde. Uanset jobskifte har en medarbejder kun mulighed for at afholde/få kompensation for maksimalt 5 feriefridage i hvert ferieår.

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.

Juli 2019