

Ferielukning og vagtplanering 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 "hovedoverenskomsten"). I punkt 7 omtales overenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og HK/Privat. Notatet omtaler ligeledes den generelle retsstilling for medarbejdere uden overenskomst.

2. Generelt vedrørende ferieloven

Medarbejderne har ret til at afholde 25 dages ferie i en ferieafholdelsesperiode. Heraf udgør de 15 dage (3 uger) hovedferien og 10 dage (2 uger) restferien.

Ferieafholdelsesperioden ligger i ferieåret, der løber fra den *1. september til den 31. august* i det følgende kalenderår samt de efterfølgende 4 måneder, dvs. frem til den 31. december.

Hvis arbejdsgiveren og medarbejderen ikke fastsætter medarbejderens ferie ved aftale, 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 feriefri dage i henhold til hovedoverenskomsten skal aftales mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

3. Ferieloven i forhold til ferielukning mellem jul og nytår

Varslingsreglerne for restferie gælder, hvis ferielukningen ikke er aftalt på forhånd.

Holder en virksomhed lukket under ferie, kan en lønmodtager, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle de dage, hvor virksomheden holder lukket, ikke 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. Det er derfor vigtigt, at arbejdsgiver holder styr på, hvor meget ferie, medarbejderen har opsparet i perioden op til virksomhedslukningen. Arbejdsgiver skal også sikre at medarbejderen enten har gemt eller kan nå at opspare de 15 feriedage til hovedferien. Hvis medarbejderen anmoder om fri, skal arbejdsgiver afvise dette, hvis det vil betyde, at medarbejderen i så fald ikke har nok ferie sparet op til virksomhedslukningen imellem jul og nytår. Gør arbejdsgiveren ikke dette, skal arbejdsgiveren betale lønmodtageren løn for de pågældende dage. Det er dog muligt at aftale fri uden løn for ferie, der ligger udenfor virksomhedslukningen.

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.

4. Placering af feriedage ved ferielukning mellem jul og nytår

Feriedage kan ikke afholdes på helligdage eller overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage. Ferieloven fastsætter endvidere, at ferien skal holdes på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt. Dette gælder, uanset om medarbejderen er ansat på overenskomst eller f.eks. er ansat som funktionær uden overenskomst. Det kan imidlertid aftales med medarbejderen, at denne afholder feriefridage på helligdage (se mere under punkt 5).

De dage, der betragtes som helligdage efter hovedoverenskomsten, og som udgangspunkt også efter ferieloven, er de officielle helligdage i folkekirken. Det betyder, at den 1. og 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, kr. himmelfartsdag, pinsedag og 2. pinsedag er helligdage.

Vagtplan

Det har betydning for feriens fastsættelse, om der er udarbejdet en vagtplan for perioden, hvor virksomheden holder ferielukket.

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.

I de følgende eksempler tages der udgangspunkt i medarbejdere, der er ansat under hovedoverenskomsten.

Eksempel 1 - der er udarbejdet vagtplan for medarbejderne og virksomheden kører ikke med en fast vagtplan

Virksomheden holder lukket hele uge 52 i 2026, hvor der er 2 helligdage (fredag den 25. december og lørdag den 26. december 2026).

Der er lavet en vagtplan, hvor der er vagtplaneret overenskomstmæssige fridage fredag den 25. december og lørdag den 26. december 2026.

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 5 dage i uge 52 (mandag, tirsdag, onsdag, torsdag og søndag). Idet virksomheden holder ferielukket hele uge 52, kan der placeres ferie på disse 5 dage, da de ikke er helligdage og medarbejderen sædvanligvis arbejder på alle disse ugedage.

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 2026 og har varslet afholdelse af ferie i samme periode over for medarbejderne.

I uge 52 er der 2 helligdage (fredag den 25. december og lørdag den 26. december 2026).

Der kan som nævnt ikke holdes ferie på helligdage. Medarbejderne er også 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.

5. Feriefridage

Feriefridage under hovedoverenskomsten 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 hovedoverenskomsten ikke holdes på overenskomstmæssige fridage, men kan godt holdes på helligdage, hvis medarbejderen og virksomheden er enige om det.

6. Betaling på hovedoverenskomsten, hvis medarbejderen arbejder på en helligdag

Hvis medarbejdere omfattet af hovedoverenskomsten arbejder på helligdage, er de berettiget til at modtage helligdagstillæg. Tillægget ydes også den 24. december efter kl. 15.

Størrelsen af helligdagstillægget afhænger af hvilken faggruppe medarbejderen tilhører:

- For receptionister og medhjælpere ydes et tillæg på 100 %.
- For gastronomer, fastlønnede tjenere og servicemedarbejdere ydes et tillæg på 150 % (vær opmærksom på den særlig ordning for gastronomer i det tidligere Københavns Amt).

Tillægget kan enten udbetales eller afspadsres. Hvis medarbejderen ikke er på arbejde på den pågældende helligdag, er medarbejderen ikke berettiget til at modtage helligdagstillæg.

- For provisionslønnede tjenere forhøjes garantitimelønnen med kr. 43,01 (pr. 1. marts 2026) pr. påbegyndte time for arbejdstid begyndt mellem kl. 06.00 til 02.00 og til arbejdstidsophør.

7. Overenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og HK/Privat

Der ydes ikke tillæg for arbejde på søgnehelligdage.

Søgnehelligdage

Søgnehelligdage er helligdage, der falder på en hverdag. Følgende dage kan derfor være søgnehelligdage: 1. og 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, kr. himmelfartsdag og 2. pinsedag.

Ferielukket

Hvis virksomheden er lukket på en søgnehelligdag, reduceres arbejdstiden med det antal timer, medarbejderen skulle have arbejdet denne dag. Det vil sige medarbejderen har fri med løn og skal ikke arbejde timerne på et andet tidspunkt.

Hvis virksomheden derimod sædvanligvis har åbent alle ugens hverdage, men holder lukket på søgnehelligdagen og hvis medarbejderens fridag falder på denne søgnehelligdag, ydes medarbejderen fridagen på et andet tidspunkt. Det vil sige medarbejderen får fri både på søgnehelligdagen og på en erstatningsfridag uden løntræk. For eksempel hvis medarbejderen altid har fri om mandagen, og virksomheden normalt er åben om mandagen, men har valgt at holde lukket 2. påskedag (falder på en mandag). I det tilfælde, skal medarbejderen holde sin sædvanlige fridag 2. påskedag og desuden have en erstatningsfridag en anden dag.

Frihed, der ikke udnyttes på grund af sygdom eller ferie, berettiger ikke til frihed på et andet tidspunkt.

8. Hvis medarbejderen ikke er overenskomstdækket

Funktionærloven regulerer ikke spørgsmålet om frihed i forbindelse med helligdage. Derfor bør det aftales individuelt, hvorvidt funktionæren kan vagtplaneres på helligdage, og om der ydes et tillæg herfor. Har funktionæren fri på en helligdag, er dette som udgangspunkt med fuld løn.

Hvis medarbejderen ikke er funktionær eller omfattet af en overenskomst, bør det aftales i ansættelseskontrakten, om medarbejderen er berettiget til betalt frihed eller ej i forbindelse med helligdage.

Det skal dog nævnes, at hvis medarbejderen normalvis arbejder på helligdage, vil denne dag også kunne varsles som en feriedag. Det afgørende er, om medarbejderen normalvis arbejder helligdage.

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.

September 2026