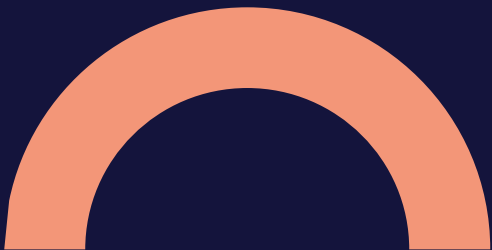


Informationsmøde om de nye ferieregler

August 2020



Program

Blok 1


1 De nye regler pr. 1. september 2020 og hvem er omfattet af ferieaftalen

2 Optjening og afholdelse af ferie

3 Ferie på forskud

4 Virksomhedslukning

5 Ændret beskæftigelsesgrad

 Q&A


Blok 2

6 Elever

7 Tjenestefrihed

8 Feriehindringer

9 Erstatningsferie ved sygdom

 Q&A

Blok 3

10 Udbetaling af ferie

11 Overførsel af ferie

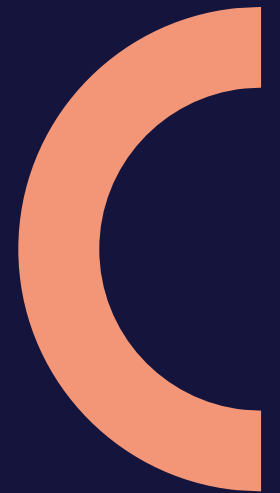
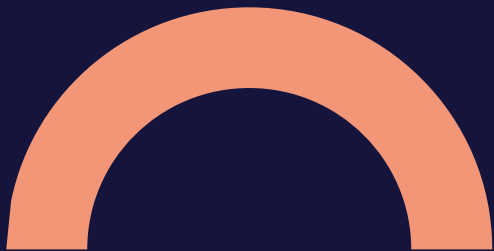
12 Særlig feriegodtgørelse

13 Særlige feriedage

 Q&A

BLOK 1

Emne 1-5



De nye regler pr. 1. september 2020

1

Ferieaftalen

**Ferieloven – herunder
bekendtgørelserne om
ferie og
feriehindringer**

Ferievejledningen

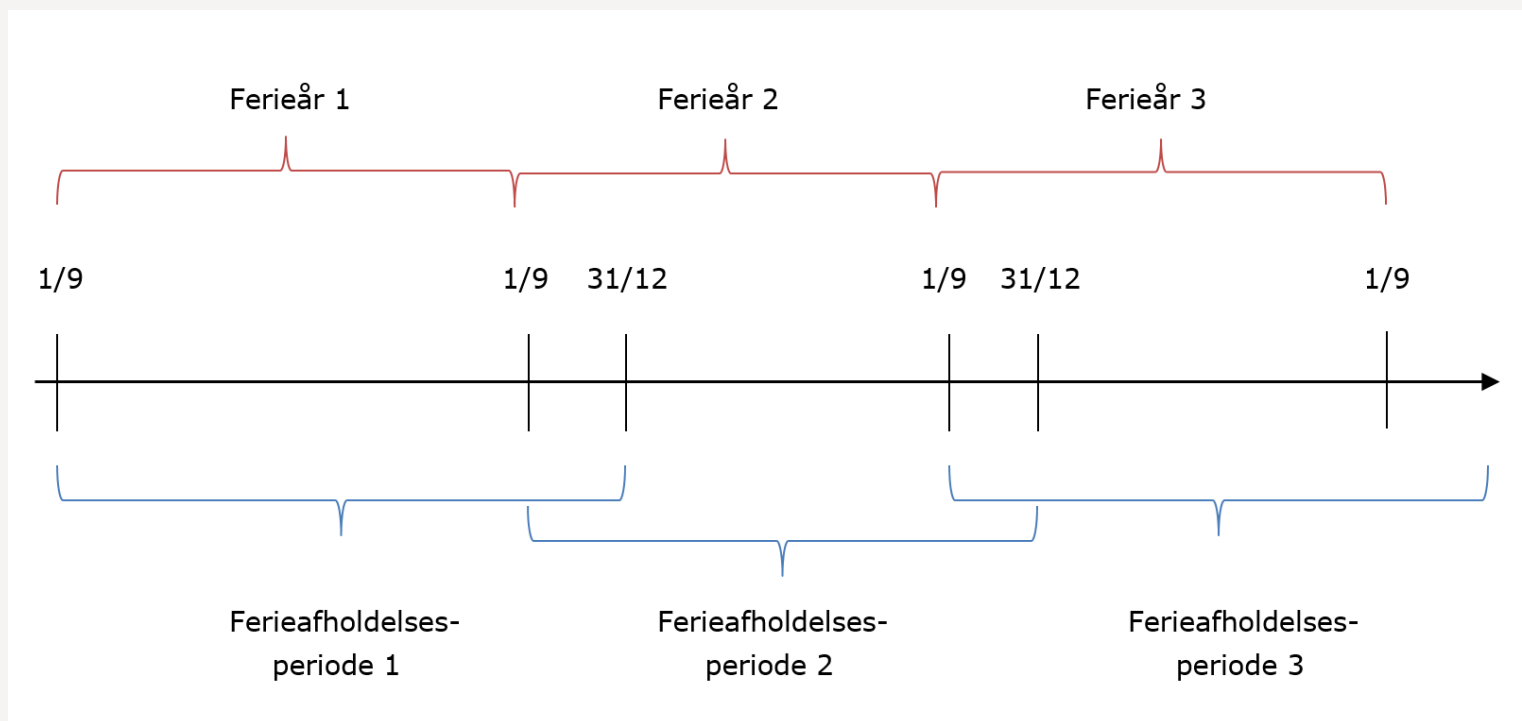
Hvem er omfattet af ferieaftalen?

Overenskomstansatte

Tjenestemænd

**Tjenestemandslignede
ansatte**

Optjening og afholdelse af ferie



Ferieåret:

1. september – 31. august

Ferieafholdelsesperioden:

1. September – 31. december i det efterfølgende år

Ferie på forskud

3

Ferielovens § 7

Kræver en aftale mellem ledelse og medarbejder

Kun aftale om ferie på forskud for ferie optjent inden for samme ferieår

Modregning ved fratræden for afholdt ikke-optjent ferie

Ikke krav om en skriftlig aftale, men det vil være hensigtsmæssigt

Anna vil gerne bede om forskudsferie



Anna vil gerne holde 1 uges ferie i oktober 2020 (efterårsferie). Hun har optjent 2,08 dages betalt ferie

Anna og ledelsen indgår en aftale om, at hun kan holde 2,92 dages betalt ferie på forskud

Jespers forskudsferie – modregning



Jesper har holdt 3 ugers ferie i november 2020 og har i den forbindelse aftalt at holde 10,84 dages betalt ferie på forskud. Der er ved udgangen af oktober optjent 4,16 dages ferie.

Jesper har i november afholdt 4,16 optjente feriedage og fået 10,84 dages betalt ferie på forskud.

Jesper får nyt job og fratræder sin stilling med udgangen af december 2020

Jesper har ved fratrædelsen optjent 8,32 dages ferie (for september – december 2020).

Ledelsen er berettiget til at modregne et beløb svarende til 6,68 dages ferie i hans krav på løn i december 2020

Virksomhedslukning

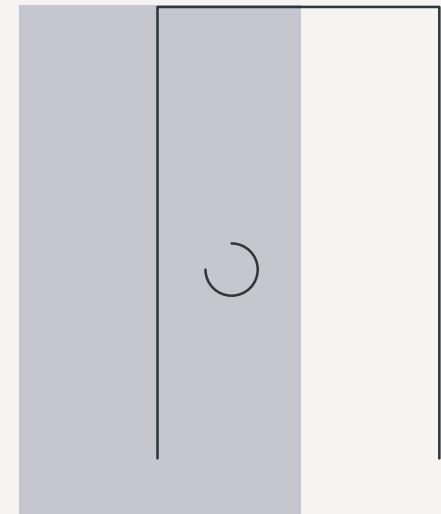
Hvornår er der tale om en virksomhedslukning?

1

Lukning af *hele* institutionen i en periode

2

Lukning af *en* eller *flere veldefinerede enheder* inden for en institution af en vis størrelse



Virksomhedslukning fortsat

Ferielovens § 10

Hovedregel:

...medarbejdere, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie, kan ikke i den anledning rejse krav mod arbejdsgiveren (stk. 1)

Undtagelse:

...videst muligt omfang (stk. 2)

Undtagelse:

...ansat hele det foregående ferieår (stk. 3)

Eksempel virksomhedslukning

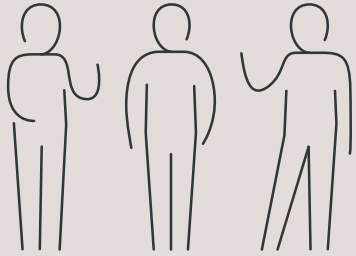


Jesper ønsker at holde 6 dages ferie i starten af december måned 2020. Pr. 1. december har han optjent 6,24 feriedage i det aktuelle ferieår og kan derfor holde 6 feriedage. Ledelsen har forinden varslet virksomhedslukning 21., 22. og 23. december 2020

Ledelsen må, hvis denne vil undgå at betale løn under virksomhedslukningen, afslå Jespers ønske om at holde 6 dages ferie i starten af december 2020. Ledelsen kan imødekomme, at han holder 3 dages ferie, da han vil have nok feriedage med løn til virksomhedslukningen

Alternativt kan ledelsen og Jesper aftale, at han holder ferie på forskud. Da ledelsen har varslet 3 dages virksomhedslukket mellem jul og nytår, har Jesper behov for 2,76 dages ferie på forskud for at kunne holde 6 dages ferie i starten af december

Eksempel virksomhedslukning

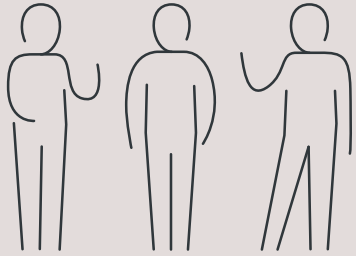


Ledelsen planlægger at holde 5 dages virksomhedslukket i oktober 2021

Ledelsen er i dette tilfælde nødsaget til, hvis denne vil undgå at betale løn til medarbejderne under virksomhedslukningen, at tilbageholde al ferie optjent i det aktuelle ferieår (2 dage)

Herudover er ledelsen nødsaget til at tilbageholde 3 dages ferie fra det foregående ferieår (1. september 2020 til 31. august 2021)

Eksempel virksomhedslukning



Ledelsen planlægger at holde 5 ugers virksomhedslukket i sommeren 2022 med 4 uger i juli og den første uge i august

Ledelsen er i dette tilfælde nødsaget til, hvis denne vil undgå at betale løn til medarbejderne under virksomhedslukningen, at tilbageholde al ferie optjent i det aktuelle ferieår

Herudover er ledelsen forpligtet til at give ferie på forskud til de medarbejdere, som har været ansat hele det foregående ferieår, da dagene som optjenes i juli og august måned tilskrives ved udgangen af måneden og kan afholdes fra den 1. i måneden efter.

Ændret beskæftigelsesgrad

5

Ferielovens § 17

Ny metode for
feriedifferenceberegning

*”den normale daglige eller
ugentlige arbejdstid eller
arbejdsomfang på
optjeningstidspunktet”*

Ændret beskæftigelsesgrad – overført ferie til de nye ferieregler

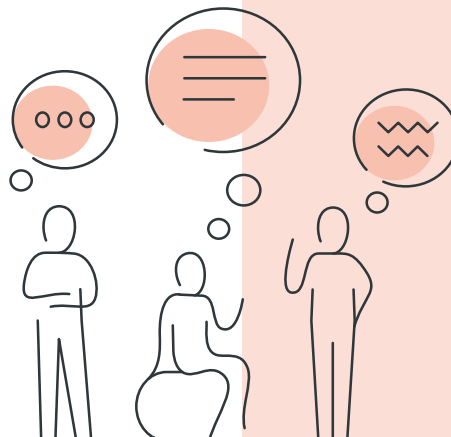
Når ferie overføres til afholdelse efter de nye ferieregler, skal den holdes efter de nye regler

Ved ændring af den normale daglige eller ugentlige arbejdstid eller arbejdsomfang har medarbejderen derfor:

...ret til løn under ferien i forhold til den normale daglige eller ugentlige arbejdstid eller arbejdsomfang på optjeningstidspunktet

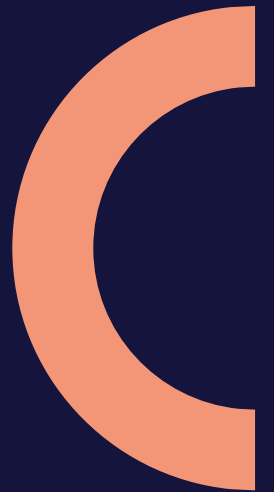
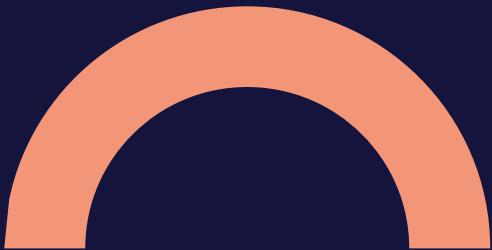
Q&A

Skriv jeres spørgsmål i **chatten** – *enten* læser vi det op og besvarer det nu, *ellers* sender vi svaret til jer på mail senere.



BLOK 2

Emne 6-9



Ansættelse af elever pr. 1. september

Eleven har ret til betalt ferie i **5 uger** i den første og anden *hele* ferieafholdelsesperiode efter, at ansættelsesforholdet er startet.

Elever fortsat

Ansættelse af elever i perioden fra 2. september til 31. oktober

Eleven har ret til 5 ugers
betalt ferie i den aktuelle
ferieafholdelsesperiode

Eleven har endvidere ret til
betalt ferie i 5 uger i den
første og anden *hele*
ferieafholdelsesperiode efter,
at ansættelsesforholdet er
startet

Ansættelse af elever i perioden fra 1. nov. til 30. juni

Eleven har ret til **3 ugers betalt hovedferie** i hovedferieperioden og op til 5 dages betalt ferie under eventuel virksomhedslukning før hovedferieperioden

Vil eleven – i tilfælde af at arbejdsgiver ikke holder virksomhedslukket – kunne optjene **mere end 3 ugers betalt ferie**, har eleven også ret til at holde denne yderligere optjente ferie

Eleven har endvidere ret til **betalt ferie i 5 uger i den første og anden *hele* ferieafholdelsesperiode** efter, at ansættelsesforholdet er startet

Ansættelse af elever i perioden fra 1. juli til 31. august

Eleven optjener **ret til betalt ferie** i juli og august måned i den aktuelle ferieafholdelsesperiode

Eleven har endvidere ret til betalt ferie i 5 uger i den første og anden **hele** ferieafholdelsesperiode efter, at ansættelsesforholdet er startet

Optjening af ferie under tjenestefrihed

7

Under tjenestefrihed, hvor der **hverken** ydes løn eller optjenes pensionsret, optjenes ferie i de første 6 måneder af en fraværsperiode

Betingelser:

Medarbejderen genindtræder i tjenesten inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, hvori ferien skal være afholdt, og

ferien holdes inden udløbet af samme ferieafholdelsesperiode – **medmindre** ferien udsættes i henhold til andre bestemmelser i ferieloven (feriehindringer)

Feriehindringer

Hvis allerede planlagt ferie ikke kan holdes på grund af:

1. **særlige forhold** hos medarbejderen,
2. og sådanne forhold foreligger ved **normal arbejdstids begyndelse** den første feriedage, så er der tale om **feriehindring**

Eksempler på feriehindringer

Egen sygdom

Barselsorlov og orlov til adoption

Lovligt varslede og afsluttede konflikter

Orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende

Tjeneste inden for Forsvarsministeriets eller politiets område, der er pålagt som følge af krig, katastrofetilfælde eller andre ekstraordinære forhold

Feriehindringer

Betydningen af en feriehindring

1-4 ferieuge

Feriehindring ved ferieafholdelsesperiodens udløb:

Ferie overføres automatisk til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Ferie udover 4 uger

Feriehindring ved ferieafholdelsesperiodens udløb:

Ledelsen skal automatisk udbetale ferie udover 4 uger, medmindre den aftales overført til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Erstatningsferie ved sygdom

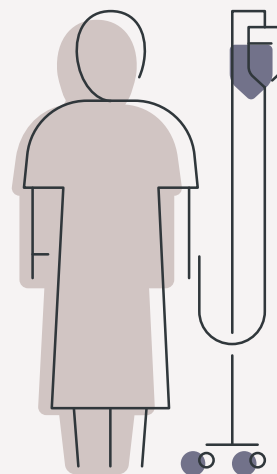
Ferielovens regel

9

En medarbejder, som er ansat i hele ferieåret har ret til erstatningsferie efter i alt 5 sygedage, dvs. en ret til maksimalt 4 ugers erstatningsferie

Retten til erstatningsferie indtræder fra:

Den dag medarbejderen sygemelder sig efter de almindelige regler, der gælder for ansættelsesforholdet med lægelig dokumentation medmindre helt særlige omstændigheder gør sig gældende, fx ulykkestilfælde eller svær tilskadekomst



Metode for opgørelse af erstatningsferie



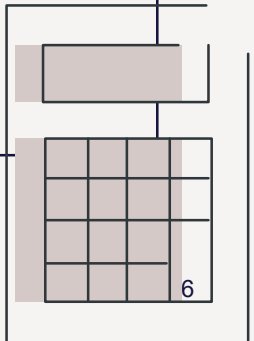
Ledelsen skal foretage opgørelsen af erstatningsdage ved først at opgøre antallet af feriedage, som medarbejderen vil kunne optjene i det aktuelle ferieår.



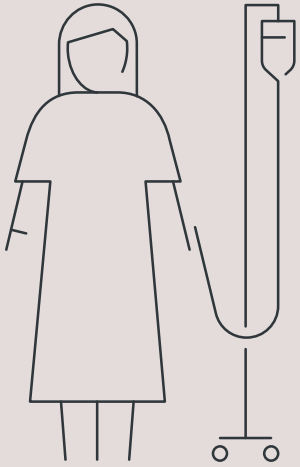
Dette antal feriedage ganges med $1/5$ (svarende til antallet af feriedage, som optjenes ud over 4 uger). Hermed fås antallet af feriedage, som **ikke** erstattes



Dette antal trækkes fra antallet af sygedage i ferieperioderne, som medarbejderen konkret har haft i ferieåret, og hermed fås antallet af sygedage, som ledelsen vil skulle erstatte.



Eksempel erstatningsferie



Anna bliver ansat 1. januar 2021 og bliver under sin sommerferie syg i 5 dage. Hun sygemelder sig efter de sædvanlige regler og dokumenterer sygdommen med lægelig dokumentation på 1. sygedag

Anna kan potentielt optjene 16,64 feriedage i det aktuelle ferieår (8 måneders ansættelse fra 1. januar 2021 til 31. august 2021 x 2,08 feriedage).

Af de 5 sygedage skal der gives erstatningsferie for 1,67 feriedage ($16,64 \times 1/5 = 3,33$. De 3,33 dage trækkes fra de 5 sygedage = 1,67 dage)

Erstatningsferie ved sygdom

Ferieaftalens regel

Hvis der foreligger **særlige omstændigheder**, kan ledelsen beslutte, at suspendere ferien helt eller delvist fra første sygedag

Det er **ledelsen**, der skønner om der foreligger særlige omstændigheder og fastsætter tidspunktet for eventuel erstatningsferie

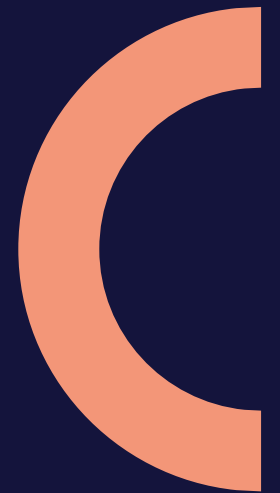
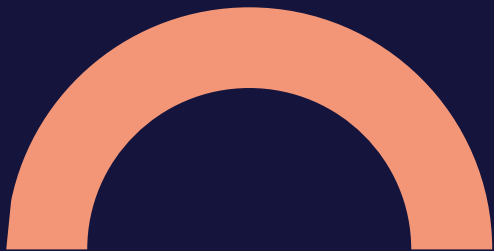
Q&A

Skriv jeres spørgsmål i **chatten** – *enten* læser vi det op og besvarer det nu, *ellers* sender vi svaret til jer på mail senere.



BLOK 3

Emne 10-13



Udbetaling af ferie ved ferieafholdelsesperiodens udløb

Arbejdsgiver skal på eget initiativ udbetale ferie ved ferieafholdelsesperiodens udløb, hvis:

...ferie ud over 4 uger

og

...der ikke er indgået aftale om at overføre dagene

eller

...beløbet stammer fra en feriehindring som følge af sygdom eller orlov efter barselsloven

Udbetaling af ferie – ved ferieårets udløb

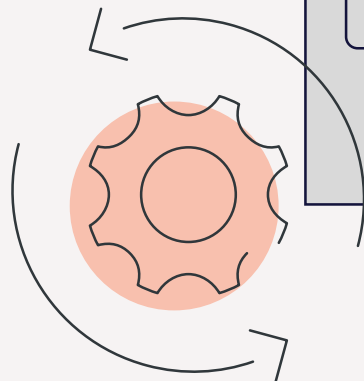
Betingelser for udbetaling af ferie:



Overførsel af ferie

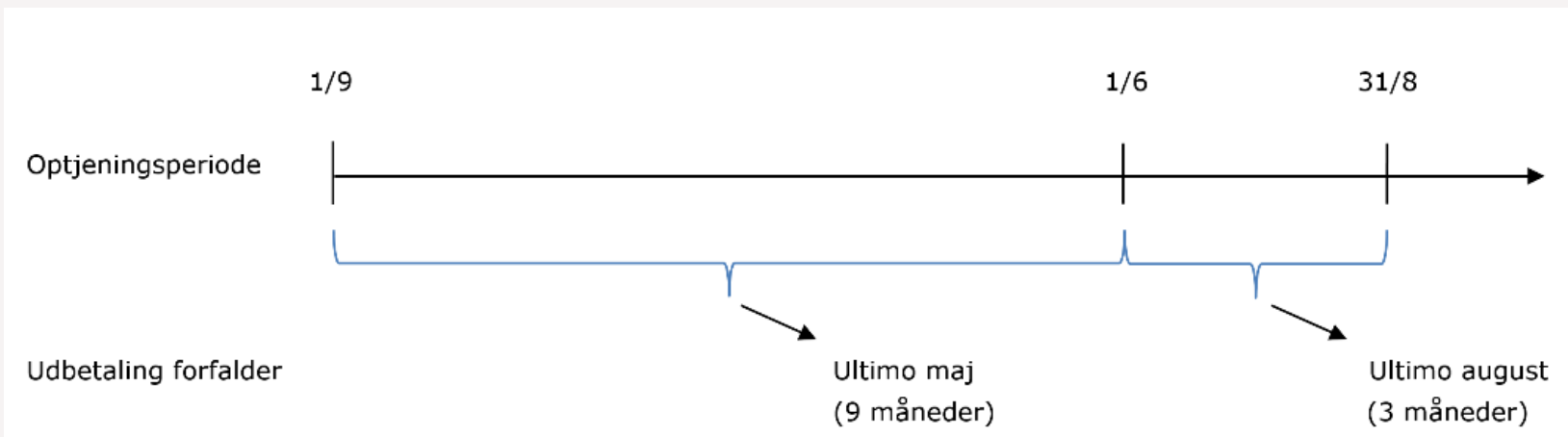
Betingelser for overførsel af ferie:

- Aftale om overførsel af ferie udover 4 uger
- Aftalen skal være skriftlig
- Aftalen skal indgås inden ferieafholdelsesperiodens udløb



Særlig feriegodtgørelse

Udbetaling af særlig feriegodtgørelse



Arbejdsgiver vælger hvilken betalingsmodel, der anvendes:

2 årlige udbetalinger

eller

Forholdsmæssige dele samtidig med at den dertil svarende ferie begynder

Eksempel særlig feriegodtgørelse



Anna fratræder 31. december 2021 og har siden 1. september 2021 optjent 8,32 feriedage. Anna har i perioden holdt 5 feriedage



For de 5 feriedage, der er holdt, skal Anna afregnes 1,5 pct. særlige feriegodtgørelse. For de 3,32 feriedage, som ikke er holdt, skal der afregnes 12,5 pct. feriegodtgørelse til FerieKonto

Særlig feriegodtgørelse ved overgangen til de nye ferieregler

Udbetaling af særlig feriegodtgørelse

Optjent i perioden fra **1.1.19** til **31.8.19**
1,5 pct. særlig feriegodtgørelse afregnes på sædvanlig vis i april 2020

Optjent i perioden fra **1.9.19** til **31.12.2019**
(indefrysningssperioden)
0,5 pct. særlig feriegodtgørelse afregnes i april 2020

Optjent i perioden fra **1.1.20** til **31.8.2020**
(indefrysningssperioden)
0,5 pct. særlig feriegodtgørelse afregnes april 2021

Før 1.9.20

Særlige feriedage
optjenes i
kalenderåret

Særlige feriedage
holdes i *ferieåret*
1. maj til 30. april

Efter 1.9.20

Særlige feriedage
optjenes i
kalenderåret
(*optjeningsåret*)

Særlige feriedage
holdes i *afholdelses-*
perioden for særlige
feriedage – 1. maj til
30. april

Q&A

Skriv jeres spørgsmål i **chatten** – *enten* læser vi det op og besvarer det nu, *ellers* sender vi svaret til jer på mail senere.



Tak for opmærksomheden