

Ferie

- hvilke rettigheder har jeg?

Ferietiden nærmer sig, og sekretariatet modtager en del opkald fra medlemmer, der er i tvivl om, hvilke rettigheder de har - især som nyanstatte, opsagte og fratrådte. I det følgende finder du en gennemgang af de generelle regler samt nogle særregler

ANNE JAKOBSEN • FORHANDLINGSKONSULENT • JA/DDD

Optjening af ferie

Du optjener ret til 25 dages ferie med løn om året. De 25 dage svarer til 5 ugers ferie, idet dagene placeres fra mandag til fredag. Optjeningsåret følger kalenderåret, og afholdelse sker i ferieåret 1. maj - 30. april.

Hvis du ansættes efter 1. januar, optjener du forholdsmæssigt det antal feriedage i forhold til, hvor mange måneder du har arbejdet.

Eksempel: Hvis du ansættes 1. juli 2013, optjener du ret til 12,5 feriedag til afholdelse i ferieåret 1. maj 2014 - 30. april 2015.

Afholdelse af ferie

15 dage betegnes som hovedferie, og den skal som udgangspunkt afholdes samlet i perioden 1. maj til 30. september. De sidste 10 dage betegnes restferie. Restferien skal så vidt muligt gives i sammenhæng af mindst 5 dages varighed og kan lægges på alle tidspunkter af året.

Arbejdsgiveren fastlægger feriens afholdelse, således at der tages hensyn både til virksomhedens drift og lønmodtagernes ønsker. Især forældre med skolebørn skal så

vidt muligt kunne afholde ferie i skolesommerferien.

Hvis arbejdsgiveren ønsker, at lønmodtagerne afholder ferie på bestemte tidspunkter, kan ferien varsles afholdt. De 15 dages hovedferie skal varsles med 3 måneder, og de 10 dages restferie skal varsles med 1 måned.

Løn under ferie - og ferietillæg eller feriegodtgørelse

Hvis du er ansat mindst 1 måned og har ret til fuld løn på søgnehelldage og sygedage, optjener du ret til løn under ferie. Lønnen under ferie svarer til din faste løn og pension på tidspunktet for feriens afholdelse.

Ferietillægget udgør, ifølge ferieloven, 1 pct. af lønnen i optjeningsåret. I de offentlige overenskomster er ferietillægget aftalt til 1,5 pct., og i private individuelle ansættelseskontrakter kan ferietillægget være på 2 og 3 pct. eller endnu højere. Ferietillægget skal udbetales senest samtidig med, at din ferie begynder. Mange får ferietillægget udbetalt med enten april- eller maj-lønnen.

Hvis du foretrækker at få udbetalt ferie-

godtgørelse i stedet for løn under ferie og ferietillæg, beregnes den med 12 pct. af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode i optjeningsåret. Du skal oplyse din arbejdsgiver herom, inden optjeningsåret begynder. Feriegodtgørelse kan være en fordel, hvis du ud over din faste løn har ikke påregnelige løndelev som bonus, vagttillæg og provision.

Du har ikke ret til feriegodtgørelse af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, med mindre det specifikt fremgår af en overenskomst eller din ansættelseskontrakt.

Ved ansættelsen

Når du ansættes på en ny arbejdsplads, har du som udgangspunkt ikke ret til løn under ferie, men kun ret til ferieafholdelse med løntræk. Hvis du kommer fra en tidligere ansættelse, har du feriegodtgørelse fra en tidligere arbejdsgiver, som du kan hæve. Hvis du er højere lønnet i dit nye job, kan du aftale, at din nye arbejdsgiver får din feriegodtgørelse imod, at du modtager fuld løn under ferie fra tiltrædelsestidspunktet. Det er dog ikke altid, at arbejdsgiverne er indstillet på en sådan aftale.

Hvis du ikke har feriegodtgørelse med fra anden arbejdsgiver, og du ansættes i foråret, kan du også prøve at få forhandlet 3 ugers sommerferie med fuld løn. Husk at få det på skrift!

Ved fratrædelsen

Når du fratræder din stilling, skal din arbejdsgiver indbetale feriegodtgørelse på 12,5 pct. af optjent ikke afholdt ferie, både fra tidligere år og fra året, hvor du fratræder. Feriegodtgørelsen skal indbetales til FerieKonto senest den 7. i anden måned efter fratrædelsen. Indbetaler din arbejdsgiver ikke rettidigt, opkræves der 1,5 pct. rente pr. påbegyndt måned fra forfaldsdagen.

Du kan selv gå ind på FerieKonto via www.borger.dk og holde øje med, at din arbejdsgiver har indbetalt feriegodtgørelsen.

Sygdom i forbindelse med ferieafholdelse

Udgangspunktet er, at hvis du er syg, kan du ikke holde ferie. Ferie skal bruges til rekreative sysler og opladning.

Ferieloven har altid givet en lønmodtager, som bliver syg *inden* feriens begyndelse, ret til erstatningsferie. I 2012 blev der vedtaget en ændring i ferieloven, hvor efter en lønmodtager, som bliver syg *under* ferien, har ret til erstatningsferie efter 5 sygedage under ferie i ferieåret.

For at lønmodtageren får ret til erstatningsferie, skal arbejdsgiveren oplyses om sygdommen allerede første dag. Desuden skal lønmodtageren få udfærdiget en lægeerklæring til arbejdsgiveren, som lønmodtageren selv skal betale for.

Overførsel af ferie

Ifølge ferieloven kan du aftale med din arbejdsgiver, at ferie ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår. Er du omfattet af en kollektiv overenskomst, kan der dog være andre regler, som gælder.

Når du indgår en aftale om ferieoverførsel med din arbejdsgiver, skal det ske skriftligt. Aftalen skal være indgået inden den 30. september efter ferieårets udløb. Det giver mulighed for - hvis din arbejdsgiver er indforstået - at holde en længere ferie, hvis der aftales overførsel flere år i træk. Har du sparet mange uger sammen, er det bedst skriftligt at have aftalt med din arbejdsgiver, hvornår og hvordan de skal afholdes.

Ferie i en opsigelsesperiode

Har du enten selv opsagt din stilling, eller er du blevet opsagt, er der forskellige gældende regler, afhængigt af din situation.

Hvis du arbejder i hele din opsigelsesperiode, skal din arbejdsgiver varsle ferieafholdelse med angivelse af tidspunkt - fra dato til dato. Varslerne skal overholdes. Dvs. at hvis du kun har 3 måneders opsigelsesvarsel, kan din arbejdsgiver kun varsle hovedferien afholdt, hvis varslet gives 3 måneder og 3 uger inden fratrædelsen. Derimod kan restferien altid varsles afholdt, da der kun kræves 1 måned og 2 ugers varsel.

Hvis du fritstilles i din opsigelsesperiode, anses al ferie for afholdt, hvis varslerne og ferieafholdelsen kan indeholdes i opsigelsesperioden. Der er dog en undtagelse: Hvis du fx har 5 måneders opsigelsesvarsel, og du får andet arbejde efter 3 måneder, kan din hovedferie på 3 uger ikke anses for at være afholdt, idet du har arbejdet og ikke holdt fri. Så skal din tidligere arbejdsgiver indbetale pengene til FerieKonto. Det gælder kun, hvis lønnen fra dit nye arbejde modregnes i lønnen fra dit tidligere arbejde. Er du fritstillet med løn og uden modregning i anden lønindtægt, anses ferien for afholdt.

Særregel om varsling af ferie

Ferieloven giver dog mulighed for at fravige reglerne om varsel af hovedferie. Det kan fremgå af din ansættelseskontrakt, at hovedferien kan varsles afholdt med 1

måneds varsel i en opsigelsesperiode. Sekretariatet har set det i nogle få ansættelseskontrakter og anbefaler, at varslet ændres til de normale 3 måneder, således at der er større mulighed for at få de 15 dages hovedferie med ved fratrædelsen.

Feriehindringer og udbetaling af feriegodtgørelse

Hvis du er gravid, syg, i militærtjeneste eller fængsel, vil det blive betragtet som en feriehindring. Er du på baggrund af en af de nævnte årsager forhindret i at afholde din ferie, inden ferieårets udløb, kan du få udbetalt feriegodtgørelse uden at holde ferie. Drejer det sig om hovedferien, kan udbetaling ske efter 30. september. Restferien kan udbetales efter udløbet af ferieåret 1. maj.

God ferie! Husk, at du også kan læse om dine ferierettigheder på DDDs hjemmeside www.ddd.dk > ADO > Løn og ansættelse ■