Aftale om ferie for personale ansat i kommuner

KL

Forhandlingsfællesskabet

Indholdsfortegnelse **Side**

Indholdsfortegnelse **2**

Kapitel 1. Indledende bestemmelser **4**
§ 1. Aftalens område 4
§ 2. Særlige bestemmelser 4
§ 3. Ret til ferie 5
§ 4. Ferieåret, ferieperioden og ferieugen 5

Kapitel 2. Optjening af ferie **5**
§ 5. Optjening af ferietimer 5
§ 6. Optjening ved tiltræden/fratræden i løbet af en måned 6
§ 7. Perioder, hvor den ansatte ikke optjener ret til ferie med løn 6
§ 8. Ret til ferie 6

Kapitel 3. Fastlæggelse og afholdelse af ferie **7**
§ 9. Placering af ferie 7
§ 10. Hovedferie og øvrig ferie 8
§ 11. Tilrettelæggelse af ferie 8
§ 12. Ferie i forbindelse med opsigelse 9
§ 13. Ferie under ferielukning 10
§ 14. Optjent ferie afholdes forud for ikke optjent ferie 10
§ 15. Overført ferie skal holdes forud for anden ferie 10

Kapitel 4. Overførsel af ferie **11**
§ 16. Overført ferie 11
§ 17. Overført ferie i forbindelse med fratræden 11

Kapitel 5. 6. ferieuge **12**
§ 18. Optjening og afholdelse af 6. ferieuge 12
§ 19. Udbetaling af 6. ferieuge 12
§ 19a. Mulighed for lokal særregel om udbetaling af 6. ferieuge 13
§ 20. 6. ferieuge i forbindelse med fratræden 13

Kapitel 6. Sygdom, strejke og lockout **14**
§ 21. Sygdom før feriens begyndelse 14
§ 22. Sygdom i ferien 14
§ 23. Strejke eller lockout 15

Kapitel 7. Feriehindring **16**
§ 24. Udbetaling af manglende afholdt ferie 16
§ 25. Overførsel af manglende afholdt ferie 18

Kapitel 8. Løn under ferie og særlig feriegodtgørelse **18**
§ 26. Løn under ferie 18
§ 26a Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn 19
§ 27. Tillæg, vederlag mv. 19
§ 28. Særlig feriegodtgørelse 19
§ 29. Udbetaling af løn under ferie ved ferieårets udløb 20

Kapitel 9. Feriegodtgørelse ved fratrædelse 21
§ 30. Feriegodtgørelse 21
§ 31. Anvisning af feriegodtgørelse 22
§ 32. Attestation af feriekort 22
§ 33. Udbetaling af feriegodtgørelse før ferieårets udløb 22
§ 34. Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieårets udløb 23
§ 35. Udbetaling ved dødsfald 24

Kapitel 10. Forældelse og modregning 24
§ 36. Forældelse 24
§ 37. Krav som vedrører en feriehindring 25
§ 38. Krav som kræver godkendelse 25
§ 39. Modregning 25

Kapitel 11. Særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte 26
§ 40. Optjening af ferie i forbindelse med tjenestefrihed 26
§ 41. Genindtrædelse i tjenesten 26

Kapitel 12. Særlige bestemmelser for elever m.fl. 27
§ 42. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser 27
§ 43. Praktikanter og studerende i lønnet praktik 27
§ 44. Ansættelse efter endt elev-/praktiktid 28

Kapitel 13. Særlige bestemmelser for timelønnede m.fl. 28
§ 45. Timelønnede 28
§ 46. Budgetmæssigt fastansatte 29

Kapitel 14. Kompetence og klageadgang 29
§ 47. Tvister og fortolkning 29

Kapitel 15. Ikrafttræden og opsigelse 29
§ 48. Ikrafttræden og opsigelse 29

Bilag 1. 31

Bilag 2 43

Bilag 3 44

Kapitel 1. Indledende bestemmelser

§ 1. Aftalens område

Stk. 1.

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

Bemærkning:
KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyre- havne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Uanset aftalens anvendelsesområde kan serviceaftalevirksomheder ikke indbetale uhævede feriepenge til lokale kommunale feriefonde medmindre det fremgår af den lokale kommunale feriefonds vedtægter.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

Personer i virksomhedspraktik og nytteindsats i henhold til Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats er ikke omfattet af aftalen.

§ 2. Særlige bestemmelser

Stk. 1.

Aftalen indeholder særlige bestemmelser for:

1. tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte, jf. kapitel 11
2. elever m.fl., jf. kapitel 12
3. timelønnede, jf. kapitel 13

Stk. 2.

Særbestemmelser om ferie i aftaler/overenskomster og ferieordninger er kun gældende, hvis de indgår i denne aftale eller er optaget i medfølgende bilag til aftalen.

§ 3. Ret til ferie

Stk. 1.

En ansat kan ikke give afkald på sin ret til ferie, løn under ferie, særlig feriegodtgørelse og feriegodtgørelse efter ferieaftalen.

Stk. 2.

Aftaler om overdragelse af feriekort og feriekontobeviser er ugyldige, ligesom feriekort og feriekontobeviser ikke kan gøres til genstand for retsforfølgning.

§ 4. Ferieåret, ferieperioden og ferieugen

Stk. 1.

Ved ferieåret forstås perioden fra den 1. maj til den 30. april, som følger nærmest efter optjeningsåret (kalenderåret).

Stk. 2.

Ved ferieperioden forstås tidsrummet mellem den 1. maj og den 30. september, hvor begge dage er medregnet.

Stk. 3.

Ved ferieugen forstås 7 på hinanden følgende kalenderdage inden for, hvilke ferietimerne afholdes.

> Bemærkning:
> For ansatte, som fast arbejder 5 dage om ugen, omfatter en ferieuge, ligeledes en ugentlig friweekend i tilknytning til ferien. For ansatte, som arbejder efter tjenestetidsplaner med skiftende ugentlig tjenestetid, kan antal feriedage/ ferietimer i en ferieuge variere, ligesom der i en ferieuge kan indgå mere eller mindre end en friweekend.

Kapitel 2. Optjening af ferie

§ 5. Optjening af ferietimer

Stk. 1.

Den ansatte optjener ferietimer for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår) i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, jf. dog §§ 41, 42, 43 og 45.

1. Ved fuldtidsbeskæftigelse – gennemsnitligt 37 timer ugentligt – optjener den ansatte 18,50 ferietimer pr. måned gange med antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret.
2. Er der ved aftale/overenskomst fastsat et andet gennemsnitligt ugentligt timetal end 37 timer eller et andet årligt timetal end 1924, fastsættes antal optjente ferietimer pr. år i overensstemmelse hermed.
3. Ved deltidsansættelse optjener den ansatte ferietimer som en forholdsmæssig del af ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget gange med antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret.

Stk. 2

Ved beregning af optjente ferietimer medregnes den ferieret, som den ansatte dokumenterer at have optjent i et andet ansættelsesforhold forud for ansættelsen i kommunen, jf. § 26, stk. 3.

§ 6. Optjening ved tiltræden/fratræden i løbet af en måned

Stk. 1.

Ved tiltræden eller fratræden på en anden dato end den 1. i en måned samt ved beskæftigelse af en kortere varighed end 1 måned, beregnes optjente ferietimer i forhold til beskæftigelsens varighed og gældende beskæftigelsesgrad.

1) Ved fuldtidsbeskæftigelse optjener den ansatte 0,617 ferietime pr. kalenderdag, dog maksimalt 18,50 ferietime pr. måned i optjeningsåret.
2) Ved deltidsbeskæftigelse af kortere varighed end 1 måned, optjener den ansatte ferietimer som en forholdsmæssig del af optjente ferietimer pr. arbejdsdag for en fuldtidsbeskæftiget.

§ 7. Perioder, hvor den ansatte ikke optjener ret til ferie med løn

Stk. 1.

Under ansættelsen optjener den ansatte ikke ret til betalt ferie i følgende perioder:

1) Sygdomsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn eller for hvilke, den ansatte ikke optjener ret til sygeferiegodtgørelse, jf. § 45, stk. 5.
2) Barselsperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiver ikke skal betale fuld eller delvis løn.

> Bemærkning:
> Pensionsindbetalinger f.eks. i medfør af aftale om fravær af familiemæssige årsager §§ 16 og 26 – det vil sige i den ulønnede del af barselsorloven - sidestilles med løn. Den ansatte optjener derfor ret til betalt ferie, når der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder under barsels- og adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.
>
> Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder i en periode, der svarer til 20 ugers orlov, jf. dog § 10, stk. 6, 3. pkt. og § 14, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager.
>
> For så vidt angår tjenestemænd se §§ 40 og 41.

3) Perioder, hvor den ansatte deltager i strejke eller lockout
4) Perioder, hvor den ansatte i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme er hjemsendt, f.eks. på grund af vejrmæssige forhold eller materialemangel, med mindre arbejdsgiver betaler fuld eller delvis løn.

§ 8. Ret til ferie

Stk. 1.

En ansat, der har været beskæftiget i kommunen i hele optjeningsåret, har ret til at holde 6 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse i det efterfølgende ferieår, jf. § 5. Ferien holdes altid i forhold til den gældende beskæftigelsesgrad på tidspunktet for feriens afholdelse, jf. dog §§ 43 og 45.

Stk. 2.

En ansat, der har været ansat i hele optjeningsåret, har ret til at holde mindst 4 ugers betalt ferie.

Bemærkning:
Ved planlægningen af ferien tilstræbes det, at den ansatte, der har været ansat i hele optjeningsåret, inden for ferieåret i alt opnår en ferie, der ligger så tæt på 6 uger, som det under hensyntagen til arbejdstilrettelæggelsen er muligt.

Stk. 3.

Hvis den ansatte ikke har optjent ret til at afholde 6 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse i ferieåret, har den ansatte ret til at få ferien suppleret op til 6 ugers ferie, uden at der dertil er knyttet ret til løn efter § 26 eller feriegodtgørelse efter § 30.

Stk. 4.

Hvis den ansatte har optjent ret til at afholde 6 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse og ikke når op på 6 ugers ferie efter at have afholdt optjente ferietimer i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad, har den ansatte ret til at få ferien suppleret op til 6 uger. Den ansatte har dog ikke samtidig ret til løn efter § 26 eller feriegodtgørelse efter § 30.

Stk. 5.

Hvis den ansatte, efter afvikling af 6 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse, har et antal optjente ferietimer til gode, fastsætter arbejdsgiveren efter drøftelse med den ansatte, hvornår og hvordan de resterende ferietimer skal afvikles, jf. §§ 10, 11, 16 og 18.

Bemærkning:
Bestemmelsen i stk. 5 om afvikling af resterende ferietimer er en undtagelse fra hovedreglen om, at ferie holdes i hele dage.

Kapitel 3. Fastlæggelse og afholdelse af ferie

§ 9. Placering af ferie

Stk. 1.

Ferien skal holdes i ferieåret, jf. dog §§ 16, 18 og 25.

Stk. 2.

I forbindelse med placering af ferie skal det på forhånd fastlægges, hvornår ferien påbegyndes, og hvornår ferien afsluttes. Ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved ferieugens/ferieugernes ophør. Holdes ferien som enkelte eller flere feriedage, begynder ferien ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

Bemærkning:
Bestemmelsen om, at ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag, kan for ansatte, hvor en arbejdsuge indeholder arbejdsfri dage, indebære, at ferien begynder på en arbejdsfri dag. Bestemmelsen ændrer ikke ved hidtidig praksis omkring ferieafholdelse.

Stk. 3.

Ferie skal afvikles i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad.

Bemærkning:
Den ansatte afvikler således altid ferietimer fastsat i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad og betalt ferie i forhold til antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret.

Stk. 4.

Ferie kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på søgnehelligdage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsfridage herfor, eller hvis den ansatte er afskåret fra at holde ferie, jf. § 24, stk. 1.

§ 10. Hovedferie og øvrig ferie

Stk. 1.

Hovedferien af mindst 3 ugers varighed skal gives samlet inden for ferieperioden medmindre andet aftales mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Den ansatte og arbejdsgiveren kan dog ikke ved aftale fravige, at mindst 2 uger af hovedferien skal gives i sammenhæng. Hvis den ansatte har optjent mindre end 3 ugers ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.

Bemærkning:
Det kan således aftales, at den ferie, der skal gives i sammenhæng i ferieperioden, gives uden for ferieperioden eller i kun en del af ferieperioden.

Stk. 2.

Øvrig ferie bør gives i sammenhæng af mindst 1 uges varighed. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan denne del af ferien dog gives som enkeltdage.

§ 11. Tilrettelæggelse af ferie

Stk. 1.

Arbejdsgiveren fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal under hensyntagen til arbejdets udførelse så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker, herunder ønsket om, at hovedferien holdes i den ansattes barns skolesommerferie.

Stk. 2.

Arbejdsgiveren giver den ansatte meddelelse om feriens placering så tidligt som muligt, medmindre den ansatte og arbejdsgiveren konkret aftaler andet. Meddelelsen skal dog senest gives 3 måneder, før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrig ferie, med mindre særlige omstændigheder hindrer dette, jf. §§ 16 og 18.

Stk. 3.

Hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie. Arbejdsgiveren skal erstatte et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen. Allerede påbegyndt ferie kan ikke afbrydes.

Bemærkning:
Ændring af ferie kan kun ske, hvis det er nødvendigt og begrundet i væsentlige, upåregnelige og driftsmæssige hensyn. Der skal være tale om en force majeure lignende situation. Det skal for arbejdsgiveren have været uforudsigeligt, at situationen kunne opstå, det skal være nødvendigt, at det er den ansatte, der får ferien ændret, der skal udføre arbejdet, og der skal være tale om væsentlige hensyn til virksomhedens drift. Hvis ferien ændres, har den ansatte krav på at få erstattet eventuelle økonomiske tab i forbindelse hermed – fx afbestilling af rejse eller sommerhus. Efter almindelige erstatningsregler har den ansatte på sin side pligt til at begrænse sine tab mest muligt.

Arbejdsgiveren vil uanset årsag ikke kunne kræve, at lønmodtageren skal afbryde en allerede begyndt ferie.

§ 12. Ferie i forbindelse med opsigelse

Stk. 1.

En ansat, der er opsagt, kan ikke holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder, medmindre den ansatte og arbejdsgiveren konkret aftaler andet. Dette gælder, uanset hvad der tidligere måtte være aftalt om afholdelse af ferien. Dette gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet er forlænget med den ferie, der skal gives samlet inden for ferieperioden, jf. dog § 17, stk. 1.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 1 gælder hovedferien. Kommunen vil derimod kunne give den ansatte meddelelse om, at øvrig ferie skal holdes. Det kræver alene, at varslet på 1 måned for øvrig ferie kan overholdes, jf. § 11, stk. 2, og at ferien kan holdes inden opsigelsesperiodens udløb. Denne mulighed gælder dog ikke for overført ferie, jf. § 17, stk. 1 eller for 6. ferieuge.

Stk. 2.

Hvis den ansatte er fritstillet, anses ferie for holdt, uanset om ferien er aftalt, hvis de i § 10 og § 11, stk. 2 nævnte perioder, og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden, jf. dog § 17, stk. 1.

Ferien kan dog kun anses for holdt, hvis den ansatte har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter udløbet af de perioder, der er nævnt i § 11, stk. 2.

Bemærkning:
Hvis den ansatte er fritstillet, det vil sige ikke står til rådighed for arbejdsgiveren i opsigelsesperioden, fremgår det af stk. 2, 1. afsnit at al optjent ferie anses for afholdt i fritstillingsperioden, hvis fristen for meddelelse efter § 11, stk. 2, og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden. Dette gælder, selv om ferien ikke konkret er fastsat over for den ansatte. Hvis den ansatte har hele hovedferien og de øvrige feriedage til gode, vil det sige at fritstillingsperioden skal være på mindst 3 måneder og 15 arbejdsdage. Hvis den ansatte kun har de øvrige feriedage til gode, skal fritstillingsperioden være på mindst 1 måned og 10 arbejdsdage. Bestemmelsen gælder ikke for overført ferie, jf. § 17, stk. 1 og 6. ferieuge, jf. § 18, stk. 2.

Hvis den ansatte i fritstillingsperioden får arbejde hos en ny arbejdsgiver, skal den ansatte i fritstillingsperioden efter varslingsperioderne have haft en arbejdsfriperiode svarende til feriens længde før ferie kan anses som afholdt.

Stk. 3

Stk. 2, 2. afsnit gælder dog ikke, hvis den ansatte er fritstillet uden, at arbejdsgiveren har adgang til at modregne i den ansattes løn fra en ny arbejdsgiver.

Bemærkning:
Hvis arbejdsgiveren frasiger sig retten til at modregne i den fritstilledes løn fra en ny arbejdsgiver, så anses ferie for holdt, hvis varslet og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden.

§ 13. Ferie under ferielukning

Stk. 1.

Under ferielukning har den ansatte ikke ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse ud over det, der tilkommer denne efter ferieaftalens bestemmelser.

Stk. 2.

Under ferielukning på arbejdsdage mellem jul og nytår, kan arbejdsgiveren bestemme, at den ansatte holder ferie disse arbejdsdage, hvis den ansatte har optjent mere end 3 ugers ferie efter reglerne i §§ 5 og 6. Hvis ferien ikke er varslet, skal arbejdsgiveren betale den ansatte løn for de pågældende arbejdsdage.

Bemærkning:
Hvis en ansat ikke har optjent ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse i mere end 3 uger, skal kommunen ikke betale den ansatte løn for de hverdage, der omfattes af den rettidigt varslede ferielukning.

Hvis kommunen ikke ved ferieårets begyndelse har bedt den ansatte om at reservere ferietimer til virksomhedslukningen, og den ansatte allerede har afholdt antal ferietimer optjent for beskæftigelse i et helt kalenderår, eller der ikke resterer et tilstrækkeligt antal ferietimer, kan der indgås individuelle aftaler mellem kommunen og den enkelte om, at den pågældende afspadserer overarbejde eller anvender flekstid på de pågældende dage.

§ 14. Optjent ferie afholdes forud for ikke optjent ferie

Stk. 1.

Optjent ferie efter § 5 skal holdes forud for ikke optjent ferie efter § 8, stk. 3.

Bemærkning:
Ferie med løn holdes før ferie uden løn og den ferie som er optjent først afholdes først. Det betyder, at ferie optjent hos tidligere arbejdsgivere holdes før ferie med løn hos aktuel arbejdsgiver.

Arbejdsgiveren kan dog acceptere, at den ansatte holder ferie med løn optjent hos aktuel arbejdsgiver før ferie optjent hos tidligere arbejdsgivere.

§ 15. Overført ferie skal holdes forud for anden ferie

Stk. 1.

Overført ferie efter § 16 skal holdes forud for anden ferie.

Kapitel 4. Overførsel af ferie

§ 16. Overført ferie

Stk. 1.

Arbejdsgiveren og en månedslønnet ansat kan inden den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt aftale, at optjente uafviklede ferietimer ud over 4 uger skal overføres til det/de følgende ferieår.

Bemærkning:

Overførte ferietimer fastsættes og afvikles i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad.

Stk. 2.

Ved indgåelse af en skriftlig aftale efter stk. 1 skal de nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie fastlægges. Medmindre andet er aftalt gælder bestemmelserne for varsling af ferie, jf. § 11, stk. 2.

Stk. 3.

Hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren inden den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien er aftalt overført.

§ 17. Overført ferie i forbindelse med fratræden

Stk. 1.

Arbejdsgiveren kan ikke pålægge en ansat, der er opsagt, at holde overført ferie i en opsigelses-/fritstillingsperiode.

Stk. 2.

Fratræder den ansatte inden den overførte ferie er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde denne, jf. dog stk. 3. Arbejdsgiveren skal ved fratrædelsen udbetale godtgørelse for den overførte ferie med 2,5% beregnet af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 30, stk. 3-4.

Stk. 3.

Overgår den ansatte til anden ansættelse, der er omfattet af de kommunale ferieaftaler eller ferieaftalerne for personale ansat i regionerne kan den ansatte og en ny arbejdsgiver skriftligt aftale, at den ansatte medtager overførte ferietimer i den nye ansættelse.

Kapitel 5. 6. ferieuge

§ 18. Optjening og afholdelse af 6. ferieuge

Stk. 1.

Ferietimer ud over 15,42 time pr. måned (6. ferieuge) for en fuldtidsbeskæftiget optjenes sideløbende med de andre ferietimer.

Stk. 2.

Optjente ferietimer ud over 15,42 time pr. måned (6. ferieuge) for en fuldtidsbeskæftiget afholdes efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette.

1) Hvis der i aftale/overenskomst er fastsat et andet gennemsnitligt ugentligt timetal end 37 timer eller et andet årligt timetal end 1924, fastsættes optjente ferietimer ud over 15,42 time pr. måned i overensstemmelse hermed.
2) Ved deltidsbeskæftigelse fastsættes optjente ferietimer som en forholdsmæssig del af optjente ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget.

Stk. 3.

Det forudsættes, at den ansatte så tidligt som muligt giver arbejdsgiveren besked om afviklingen af ferietimer fra 6. ferieuge.

Bemærkning:

Optjente ferietimer i henhold til § 18 kan afholdes på et hvilket som helst tidspunkt i ferieåret.

§ 19. Udbetaling af 6. ferieuge

Stk. 1.

Ønsker en månedslønnet ansat ikke at holde optjente ferietimer ud over 15,42 time pr. måned (6. ferieuge) i ferieåret, har den ansatte ret til at få de resterende ferietimer udbetalt ved den førstkommende lønudbetaling efter ferieårets udløb, jf. dog § 19a.

Bemærkning:

Udbetaling sker for bagudlønnede samtidig med lønudbetalingen for maj måned og for forudlønnede samtidig med lønudbetalingen for juni måned.

1) Hvis der i aftale/overenskomst er fastsat et andet gennemsnitligt ugentligt timetal end 37 timer eller et andet årligt timetal end 1924, fastsættes optjente ferietimer pr. år i overensstemmelse hermed.
2) Ved deltidsbeskæftigelse fastsættes ikke afholdte optjente ferietimer som en forholdsmæssig del af antal optjente ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget.

Stk. 2.

Udbetaling af ferietimer ud over 15,42 time pr. måned sker med 2,5% af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 30, stk. 3-4.

§ 19a. Mulighed for lokal særregel om udbetaling af 6. ferieuge

Bemærkning:

§ 19a finder kun anvendelse, såfremt kommunen senest ved ferieårets start generelt overfor de ansatte tilkendegiver, at kommunen af budget- og planlægningsmæssige hensyn vil benytte sig af reglen.

Stk. 1.

Ønsker en ansat 6. ferieuge udbetalt, skal pågældende give sin arbejdsgiver besked inden 1. oktober i ferieåret, eller en evt. senere dato, som kommunen fastlægger.

Stk. 2.

Ønskes ferien derimod afholdt, skal den ansatte så tidligt som muligt give arbejdsgiveren besked om tidspunktet for afvikling af 6. ferieuge.

Stk. 3.

Hvis ferien alligevel ikke kan holdes på grund af en feriehindring, udbetales 6. ferieuge kontant ved ferieårets udløb medmindre ferien aftales overført til det efterfølgende ferieår, jf. § 16.

Stk. 4.

Hvis arbejdsgiveren har afvist at imødekomme tidspunktet for feriens afholdelse, under henvisning til at arbejdets udførelse hindrer dette, og ferien ikke er afholdt inden ferieårets udløb, udbetales 6. ferieuge kontant.

Stk. 5.

Hvis den ansatte undlader at afholde 6. ferieuge, overføres 6. ferieuge til det efterfølgende ferieår. Den ansatte kan i forbindelse med overførslen tilkendegive, hvornår ferien vil blive afholdt i det nye ferieår. Hvis den ansatte ikke i forbindelse med overførslen tilkendegiver, hvornår ferien vil blive afholdt, kan ferien varsles i henhold til reglerne om øvrig ferie, jf. kap. 3.

Stk. 6.

Hvis den ansatte fratræder sin stilling uden, at ferien er afholdt, udbetales 6. ferieuge kontant, jf. § 20.

§ 20. 6. ferieuge i forbindelse med fratræden

Stk. 1.

Ved fratræden bortfalder retten til at holde mere end 15,42 ferietime for hver måneds ansættelse i optjeningsåret. Godtgørelse for optjente ferietimer ud over 15,42 time pr. måned i optjeningsåret udbetales med 2,5% beregnet af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 30, stk. 3-4. Udbetalingen sker i forbindelse med sidste lønudbetaling.

Bemærkning:

Udbetalingen omfatter såvel optjente ferietimer fra det aktuelle ferieår som optjente ferietimer i indeværende optjeningsår indtil fratrædelsestidspunktet.

Kapitel 6. Sygdom, strejke og lockout

§ 21. Sygdom før feriens begyndelse

Stk. 1.

En ansat, der er syg eller sygemeldt, når ferien begynder, har ret til at få ferien suspenderet.

Stk. 2.

Såfremt ferien suspenderes efter stk. 1, fastsætter arbejdsgiver efter drøftelse med den ansatte, hvornår erstatningsferien skal afholdes, jf. dog §§ 24 og 25.

Bemærkning:

En ansat, der er syg, når ferien begynder skal normalt sygemelde sig overfor arbejdsgiveren ved arbejdstids begyndelse den første feriedag, medmindre der gælder andre regler om sygemelding for ansættelsesforholdet. Den ansatte kan til gengæld kræve ferien udskudt til senere afholdelse i en periode, der fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med den ansatte.

§ 22. Sygdom i ferien

Stk. 1.

En ansat, der har optjent 25 dages ferie, jf. dog stk. 5, og som bliver syg under ferien, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage under ferie i ferieåret. En ansat, der har optjent mindre end 25 dages ferie, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage.

Bemærkning:
Reglerne om erstatningsferie ved sygdom under ferie gælder for ansatte, der har ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse.

Den ansatte har ret til at få erstatningsferie efter den 5. sygedag under ferie i ferieåret. De 5 feriedage (karensdage) ved sygdom under ferie kan ligge på såvel arbejdsdage som arbejdsfri dage, hvor der afholdes ferie på dagen.

Har den ansatte optjent mindre end 25 dages ferie, indtræder muligheden for erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. De dage som den ansatte ikke får erstatningsferie for beregnes ved at gange antallet af optjente feriedage med 1/5.

Ved afholdelse af ferie skal det være afklaret, hvorvidt det er 1. – 5. eller 6. ferieuge der afholdes. Hvis parterne ikke har afklaret, hvilken ferie der afholdes, lægges det til grund, at den ansatte først afholder 1. – 5. ferieuge, dernæst optjente ferietimer ud over 15,42 timer pr. måned (6. ferieuge) i ferieåret.

Stk. 2

Reglerne om erstatningsferie efter stk. 1 finder anvendelse fra den dag, hvor den ansatte meddeler sygdommen til arbejdsgiveren, medmindre helt særlige omstændigheder gør sig gældende.

Bemærkning:
Kravet om, at den ansatte skal melde sig syg hos arbejdsgiveren og fremvise lægelig dokumentation ved sygdom under ferie gælder generelt ved sygdom under ferie og gælder også for de 5 første sygedage under ferie, hvor den ansatte ikke har ret til erstatningsferie. Den ansatte holder ferie i denne periode.

Meddelelsen om sygdom skal ske efter de regler, som i øvrigt gælder for sygemelding i ansættelsesforholdet, hvilket normalt vil sige ved arbejdstids begyndelse den 1. sygedag.

Stk. 3

Kan erstatningsferie efter stk. 1 ikke holdes i ferieåret på grund af sygdom, holdes ferien i det efterfølgende ferieår, jf. dog § 24.

Stk. 4

Den ansatte betaler den lægelige dokumentation, jf. stk. 1.

Stk. 5

Optjente ferietimer ud over 15,42 time pr. måned (6. ferieuge) i ferieåret er ikke omfattet af stk. 1-4.

Den ansatte har således ikke ret til erstatningsferie ved sygdom under afholdelse af 6. ferieuge, og sygedagene tæller ikke med ved opgørelse af karensdage i stk. 1.

§ 22a Suspension af påbegyndt ferie ved sygdom i ferien

Stk.1.

I tilfælde, hvor den ansatte ikke har ret til erstatningsferie ved sygdom under ferie, jf. § 22, kan påbegyndt ferie i særlige tilfælde helt eller delvist suspenderes, hvis arbejdsgiveren skønner, at særlige omstændigheder taler herfor. Ved afgørelse heraf kan der tages hensyn til sygdommens varighed og karakter, om sygdommen er til hinder for en rimelig udnyttelse af ferien, eller om sygdommen skyldes tilskadekomst under tjeneste før feriens påbegyndelse.

Stk. 2.

Arbejdsgiveren kan beslutte, at den ansatte skal dokumentere sygdom efter stk. 1 ved lægeerklæring. Det er arbejdsgiveren, der afholder udgiften til lægeerklæringen.

Bemærkning:
Hvis den ansatte allerede har dokumenteret sin sygdom efter § 22, kan denne dokumentation lægges til grund.

Stk. 3.

Såfremt ferien suspenderes efter stk. 1, fastsætter arbejdsgiver efter drøftelse med den ansatte, hvornår erstatningsferien skal afholdes, jf. dog §§ 24 og 25.

§ 23. Strejke eller lockout

Stk. 1.

Hvis den ansatte deltager i lovlig strejke eller lockout, når ferien er planlagt at skulle begynde, kan den ansatte ikke begynde ferien.

Bemærkning:
Hvis en ansat deltager i en lovlig strejke eller lockout på tidspunktet for feriens begyndelse er der tale om en feriehindring, jf. i øvrigt § 24. Det vil sige, at ferie kun kan holdes, hvis ferien – som begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag – er begyndt senest samtidig med, at en arbejdskonflikt begynder.

Stk. 2.

Når konflikten ophører, fastsætter arbejdsgiveren et nyt tidspunkt for feriens afholdelse. Ferien skal varsles med mindst en måned for hovedferie og 14 dage for øvrig ferie, modsat de almindelige varslingsregler i § 11, stk. 2, medmindre andet aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte, eller særlige omstændigheder hindrer dette, jf. dog §§ 16 og 18.

Kapitel 7. Feriehindring

§ 24. Udbetaling af manglende afholdt ferie

Stk. 1.

En ansat, der er helt eller delvist afskåret fra at holde hovedferie inden ferieperiodens udløb (30. september), har ret til at få udbetalt ferie med løn eller feriegodtgørelse umiddelbart efter ferieperiodens udløb og senest ved ferieårets udløb (30. april), hvis den manglende afholdelse skyldes:

1) Egen sygdom (hel eller delvis)
2) Barselsorlov
3) Orlov til adoption
4) Ophold i udlandet, forudsat at pågældende er i et ansættelsesforhold, som ikke er omfattet af ferieloven/ferieaftalen
5) Overgang til selvstændigt erhverv
6) Overgang til arbejde i hjemmet
7) Valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv
8) Indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner eller tilsvarende udenlandsk institution
9) Tvangsanbringelse
10) Lovligt varslede og afsluttede konflikter
11) Aftjening af værnepligt
12) Tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår
13) Udsendelse af forsvaret for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende eller humanitær opgaver, når opgaven hviler på et mandat fra folketinget
14) Manglende midler til at holde ferie på grund af tvist i ferieåret mellem en ansat og kommunen om krav på feriepenge
15) Pasning af nærtstående syge eller døende, hvor den ansatte i en kortere tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven eller
16) Orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende, hvor den ansatte er fritaget fra sin arbejdsforpligtelse over for arbejdsgiver i orlovsperioden.

Bemærkning:
Ansatte, der holder ferie med løn, har ret til at få udbetalt løn for den ikke

afholdte hovedferie, hvorimod der til ansatte, hvor der ydes feriegodtgørelse, jf. § 43 og § 45, udbetales feriegodtgørelse for ikke afholdt hovedferie.

Når det er godtgjort, at der foreligger en af de i stk. 1 nævnte grunde, og at hovedferie derfor ikke kan afholdes i ferieperioden, har en ansat ret til at få udbetalt løn eller feriegodtgørelse for hovedferien. Udbetaling skal ske, når det er dokumenteret, at betingelserne herfor er opfyldt.

En ansat kan dog vælge at kræve ferien holdt på et senere tidspunkt i ferieåret. En ansat, som har valgt at holde hovedferie efter ferieperiodens udløb på grund af en af de i stk. 1 nævnte grunde (feriehindringer), og som senere ombestemmer sig, kan få udbetalt løn/feriegodtgørelse for hovedferien, når der anmodes derom.

Stk. 2.

Foreligger der en af de i stk. 1 nævnte forhold umiddelbart op til ferieårets udløb, kan løn eller feriegodtgørelse for ikke afholdt ferie udbetales senest ved ferieårets afslutning.

Bemærkning:

Løn eller feriegodtgørelse for restferie kan som hovedregel først udbetales ved ferieårets udløb, når det er endeligt konstateret, at ferie ikke har kunnet holdes på grund af en eller flere af de i stk. 1 nævnte forhold. Det afgørende er, om ferie kan afvikles inden for de fastsatte frister. Det er alene de feriedage, som der ikke er plads til at holde, som der kan ske udbetaling for. En ansat har ikke krav på at holde restferie i sammenhæng.

I særlige tilfælde kan udbetaling dog ske på et tidligere tidspunkt.

I særlige tilfælde kan det på forhånd sandsynliggøres, at en feriehindring vil vare hele ferieåret. Dermed vil man helt være afskåret fra at holde sin ferie i ferieåret. I den situation kan arbejdsgiveren udbetale løn eller feriegodtgørelse allerede fra det tidspunkt, hvor der er fremlagt det fornødne bevis for hindringen, jf. stk. 3. Det vil typisk være relevant ved langvarig sygdom, hvor det står klart, at en person ikke bliver rask inden ferieårets udløb, men det kan også vedrøre de andre hindringer.

Det må bero på en konkret vurdering, i hvilke tilfælde det er sandsynliggjort, at betingelserne for, at der kan udbetales på forhånd, er til stede.

Stk. 3.

Udbetaling efter stk. 1 og 2 kan ske, når det er godtgjort, at en af de i stk. 1 nævnte forhold er til stede.

Bemærkning:

Løn for ikke-afholdt ferie omfatter for ansatte med en pensionsordning, såvel egetbidraget som arbejdsgiverbidraget. Det betyder, at den løn under ferie, der skal udbetales på grund af en feriehindring, skal svare til den løn, den ansatte ville have fået udbetalt under afholdelse af ferie.

Hvis en ansat er forhindret i at holde en fastlagt hovedferie i ferieperioden vil den ansatte have ret til at få udbetalt den løn, som den ansatte ville have ret til under den fastlagte hovedferie. Hvis der ikke har været fastlagt hovedferie, og den ansatte efter ferieperiodens udløb anmoder om at få udbetalt feriepenge på grund af en feriehindring, vil det være lønnen ved ferieperiodens udløb, som må lægges til grund. Hvis den ansatte ved ferieårets udløb i øvrigt anmo-

der om at få feriepenge udbetalt for en ikke fastlagt ferie, som ikke har kunnet holdes, vil det være lønnen ved ferieårets udløb, som må lægges til grund.

§ 25. Overførsel af manglende afholdt ferie

Stk. 1.

Arbejdsgiveren og en månedslønnet ansat kan inden den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt aftale, at feriehindret ferie efter § 24 ikke udbetales til den ansatte, men i stedet overføres til det følgende ferieår i overensstemmelse med fremgangsmåden i § 16.

Bemærkning:
Kravene i stk. 1 er begrundet i hensynet til bevissikring i det individuelle ansættelsesforhold og af hensyn til spørgsmålet om eventuel forældelse af feriepengene, idet overført ferie ikke forældes ved udløbet af det oprindelige ferieår.

Stk. 2.

Fratræder den ansatte inden den overførte ferie efter stk. 1 er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde den overførte ferie. Arbejdsgiveren skal ved fratrædelsen udbetale godtgørelse for den overførte ferie, jf. § 30, stk. 3 og 4.

Kapitel 8. Løn under ferie og særlig feriegodtgørelse

§ 26. Løn under ferie

Stk. 1.

Den ansatte holder ferie med løn, jf. dog §§ 43 og 45.

Stk. 2.

Lønnen under ferie er den fast påregnelige løn på ferietidspunktet.

Stk. 3.

Den ansatte har ret til ferie mod fradrag i løn, hvis ferien er optjent under anden beskæftigelse i optjeningsåret eller afholdes efter reglerne i § 8, stk. 3. Den ansatte bliver under ferien trukket 1/1924 af årslønnen for hver time, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ved aftale/overenskomst er fastsat et andet årligt timetal end 1924 eller en anden fradragsberegningsmodel, foretages fradraget i overensstemmelse hermed.

Bemærkning:

Ved fradrag i lønnen finder aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale anvendelse.

§ 26a Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn

Stk. 1.

Den ansatte kan, før optjeningsårets begyndelse, kræve feriegodtgørelse med 12,45% af lønnen i optjeningsåret i stedet for ferie med løn og særlig feriegodtgørelse. For nogle overenskomstgrupper gælder dog en forhøjet feriegodtgørelse, jf. bilag 3 til aftalen.

Bemærkning:

En ansat som opfylder betingelserne for at få løn under ferie har ret til at vælge at få beregnet feriegodtgørelse med 12,45% af lønnen i optjeningsåret i stedet for løn under ferie og særlig feriegodtgørelse, selvom den ansatte ikke fratræder. Valget er bindende for den ansatte. For nogle overenskomstgrupper gælder dog en forhøjet feriegodtgørelse, jf. bilag 3 til aftalen.

Den ansatte skal fremsætte sit ønske før optjeningsåret begynder, det vil sige senest den 31. december i det forudgående optjeningsår. Hvis den ansatte fremsætter sit ønske f.eks. den 20. december 2015, vil den ansatte få feriekort for ferieåret, der begynder den 1. maj 2017.

Stk. 2.

For så vidt angår 6. ferieuge udbetales eller afholdes denne i henhold til reglerne om 6. ferieuge, §§ 19 og 18.

§ 27. Tillæg, vederlag mv.

Stk. 1.

En ansat er ikke berettiget til rådighedsvagttillæg under ferie efter KL's arbejdstidsaftaler og aftaler om rådighedsvagt. Af det udbetalte rådighedsvagttillæg i optjeningsåret beregnes feriegodtgørelse på 12,5% samt en kontant godtgørelse på 2,5%.

Stk. 2.

En deltidsansat, der udover den for den pågældende fastsatte arbejdstid udfører merarbejde, der ikke vederlægges som overarbejde, får feriegodtgørelse på 12,5% samt en kontant godtgørelse på 2,5% af den udbetalte løn for det præsterede merarbejde i optjeningsåret.

Stk. 3.

En ansat efter overenskomsten for dagplejere er ikke berettiget til dispositionsvederlag under ferie. Af det udbetalte dispositionsvederlag i optjeningsåret beregnes feriegodtgørelse på 12,5% samt en kontant godtgørelse på 2,5%.

§ 28. Særlig feriegodtgørelse

Stk. 1.

Den ansatte har ud over ferie med løn ret til særlig feriegodtgørelse, der udgør 1,95% af den ferieberettigede løn, jf. stk. 2 og 3. For nogle overenskomstgrupper gælder dog en forhøjet særlig feriegodtgørelse, jf. bilag 3 til aftalen.

Stk. 2.

Den ferieberettigede løn består af samtlige A-indkomstskattepligtige løndele, som arbejdsgiver har udbetalt i det foregående optjeningsår med tillæg af

1) den ansattes egetbidrag til ATP

2) den ansattes arbejdsmarkedsbidrag og

3) den ansattes eventuelle bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning

Stk. 3.

I den ferieberettigede løn fradrages

1) udbetalt særlig feriegodtgørelse

2) udbetaling af feriepenge uden ferie er afholdt, jf. §§ 16, 19 og 24

3) fridagsgodtgørelse efter KL's aftale om forskudt tid og holddrift

4) rådighedsvagttillæg, jf. § 27, stk. 1

5) løn for merarbejde, jf. § 27, stk. 2

6) dispositionsvederlag, jf. § 27, stk. 3

7) feriegodtgørelse af løn for rådighedsvagttillæg, dispositionsvederlag, merarbejde

8) eventuelt gruppelivstillæg

9) tillæg, der indgår i en fritvalgsordning, og hvor den ansatte har valgt et løntillæg frem for en pensionsforhøjelse, jf. dog de enkelte overenskomsters bestemmelser herom samt

10) tillæg, der ydes til ansatte, der er fyldt 70 år, og hvor den ansatte har valgt at få udbetalt pensionsbidrag som løn frem for en pensionsindbetaling, jf. dog de enkelte overenskomsters bestemmelser herom.

Stk. 4.

Særlig feriegodtgørelse udbetales senest den 1. maj.

Bemærkning:

Udbetalingen sker for bagudlønnede samtidig med lønudbetalingen for april måned og for forudlønnede samtidig med lønudbetalingen for maj måned.

§ 29. Udbetaling af løn under ferie ved ferieårets udløb

Stk. 1.

Arbejdsgiveren skal ved ferieårets udløb, dog senest den 15. juni, automatisk afregne ikke-udbetalt løn under ferie, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Udbetalingen er betinget af, at den ikke udbetalte løn vedrører den 5. ferieuge.

Stk. 2.

Har den ansatte ikke inden ferieårets udløb fået løn for den 5. ferieuge, og udgør dette beløb mere end 2.250 kr., skal arbejdsgiveren efter anmodning udbetale beløbet. Udbetalingen er betinget af, at den ansatte skriftligt erklærer, at beløbet vedrører den 5. ferieuge, og at denne uge ikke er aftalt overført efter § 16.

Stk. 3.

Har den ansatte modtaget arbejdsløshedsdagpenge, efterløn, fleksydelse, ledighedsydelse, kontanthjælp eller særlig ydelse i ferieåret, kan udbetalingen efter stk. 2 kun ske efter en forudgående godkendelse fra direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked

og Rekruttering. Antallet af dage med de nævnte ydelser skal trækkes fra det antal dage, der ikke er udbetalt løn for. Resterer der herefter feriedage, meddeler direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering arbejdsgiveren, hvor mange dage den ansatte skal have udbetalt løn for.

Kapitel 9. Feriegodtgørelse ved fratrædelse

§ 30. Feriegodtgørelse

Stk. 1.

Ved fratræden omregnes optjente ferietimer til feriedage.

Stk. 2.

Den ansatte får ved fratrædelsen feriegodtgørelse på 12,5% af den ferieberettigede løn, jf. stk. 3, for det løbende optjeningsår samt for ikke afholdt ferie i tidligere optjeningsår.

Stk. 2a.

Følgende ansatte får ved fratrædelsen feriegodtgørelse på 12,95 % af den ferieberettigede løn, jf. stk. 3, for det løbende optjeningsår samt for ikke afholdt ferie i tidligere optjeningsår: Ansatte, som i henhold til protokollat 2 til overenskomsten for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere m.fl, og til overenskomstens § 25, stk. 13, efter vinterhjemsendelse er berettiget til at genindtræde i hidtidig optjent opsigelsesvarsel mv.

Stk. 3.

Den ferieberettigede løn består af samtlige A-indkomstskattepligtige løndele, som arbejdsgiver har udbetalt i tidligere optjeningsår og fratrædelsesåret med tillæg af

1) den ansattes egetbidrag til ATP
2) den ansattes arbejdsmarkedsbidrag
3) den ansattes eventuelle bidrag til en kollektiv pensionsordning og
4) den ansattes eventuelle bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning

Stk. 4.

I den ferieberettigede løn fradrages

1) løn, der er udbetalt under ferie
2) udbetaling af feriepenge uden ferie er afholdt, jf. §§ 16, 19 og 24
3) udbetalt særlig feriegodtgørelse
4) fridagsgodtgørelse efter KL's aftale om forskudt tid og holddrift
5) løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde og dispositionsvederlag, jf. § 27, stk. 1-3
6) feriegodtgørelse af løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde, dispositionsvederlag samt
7) eventuelt gruppelivstillæg.

Stk. 5.

Har den ansatte i afskedigelsesåret fået udbetalt særlig feriegodtgørelse efter § 28, reduceres feriegodtgørelsen. Reduktionen sker med det antal ferietimer af den udbetalte særlige feriegodtgørelse, der ikke er afviklet ved fratrædelsen.

§ 31. Anvisning af feriegodtgørelse

Stk. 1.

Feriegodtgørelse efter § 30 anvises ved hjælp af et feriekort.

Bemærkning:

Arbejdsgiveren indberetter den fratrådtes ferieoplysninger til indkomstregistret. Herefter bliver den ansattes ferieoplysninger registreret.

Den ansatte kan få et overblik over optjent feriegodtgørelse, herunder optjente feriedage på www.borger.dk.

Fra og med ferieåret 2015/2016 skal fratrådte medarbejdere anmode om udbetaling af feriegodtgørelse på www.borger.dk.

§ 32 Ophævet

§ 33. Udbetaling af feriegodtgørelse før ferieårets udløb

Stk. 1.

Ved digital anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse udbetaler arbejdsgiveren feriegodtgørelsen til den ansatte. Udbetalingen kan dog tidligst ske en måned før feriens påbegyndelse og skal senest udbetales samtidig med, at ferien begynder.

Stk. 2.

Arbejdsgiveren skal udbetale feriegodtgørelse for tidligere og det indeværende optjeningsår, hvis:

1) Den ansatte forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller
2) Den ansatte fratræder i forbindelse med flytning til udlandet og framelder sig Det Centrale Personregister.

Retten til udbetaling af feriegodtgørelse fortabes efter denne bestemmelse, hvis den ansatte ikke senest 6 måneder efter, at have fratrådt arbejdsmarkedet anmoder om udbetaling af feriepengene.

Bemærkning:

Udbetaling af feriegodtgørelse kan ske uden digital anmodning. Bestemmelsen i stk. 2 indebærer, at arbejdsgiveren mod fornøden dokumentation udbetaler al optjent feriegodtgørelse, når den ansatte af alders- eller helbredsmæssige forhold helt forlader arbejdsmarkedet eller, når den ansatte forlader det danske arbejdsmarked og flytter til udlandet. Det anses for at være i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser, at alle ansatte, som på fratrædelsestidspunktet erklærer, at de forlader arbejdsmarkedet og samtidig dokumenterer, at de modtager alders- eller førtidspension eller pension fra en pensionsordning også – uanset de samtidig modtager fleksibel efterløn – har ret til at få udbetalt feriegodtgørelse efter bestemmelserne i stk. 2.

Det er op til den enkelte kommune at tage stilling til om, man vil kræve en

skriftlig erklæring fra den ansatte om, at pågældende på fratrædelsestidspunktet forlader arbejdsmarkedet.

Det er ligeledes den enkelte kommunes eget valg, hvilken dokumentation man vil kræve. Man kan eventuelt vælge at anvende en tilsvarende blanket som anvendes ved anmodning om udbetaling af feriepenge i forhold til FerieKonto.

Ved udbetaling af feriegodtgørelse til ansatte, der tager ophold i udlandet, stilles der kun krav om en framelding fra Det Centrale Personregister (CPR- registret). Udlandsopholdets varighed har ikke betydning for i hvilket omfang, der kan udbetales feriegodtgørelse.

Uanset at retten til udbetaling af feriegodtgørelse uden at holde ferie er fortabt efter denne bestemmelse, er det stadig muligt at holde ferie og få udbetalt feriegodtgørelse efter de almindelige regler herom.

Stk. 3.

Arbejdsgiveren kan ved den ansattes fratræden udbetale feriegodtgørelsen, hvis beløbet er på 750 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Arbejdsgiveren kan ikke udbetale feriegodtgørelse efter denne bestemmelse til samme ansatte mere end to gange inden for samme optjeningsår.

Stk. 4.

Arbejdsgiveren kan ved ferieårets begyndelse udbetale feriegodtgørelse for et optjeningsår, uanset om ferien holdes, hvis beløbet er på 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

§ 34. Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieårets udløb

Stk. 1.

Ved ferieårets udløb, dog senest den 15. juni, skal arbejdsgiveren automatisk udbetale feriegodtgørelsen, hvis feriegodtgørelsen er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Udbetalingen er betinget af, at feriegodtgørelsen vedrører den 5. ferieuge. Hvis feriegodtgørelsen på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag vedrører et ophørt ansættelsesforhold udbetaler arbejdsgiveren feriegodtgørelsen til den ansatte efter digital anmodning.

Stk. 2.

Ved ferieårets udløb skal arbejdsgiveren efter digital anmodning udbetale uhævet feriegodtgørelse, hvis feriegodtgørelsen er optjent under et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieårets udløb, og feriegodtgørelsen er over 2.250 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Udbetaling efter stk. 3 er ikke til hinder for udbetaling efter denne bestemmelse.

Stk. 3.

Ved ferieårets udløb skal arbejdsgiveren efter digital anmodning udbetale uhævet feriegodtgørelse, hvis feriegodtgørelsen vedrører den 5. ferieuge. Udbetalingen er betinget af, at den ansatte erklærer, at feriegodtgørelsen vedrører den 5. ferieuge, og at denne uge ikke er aftalt overført efter § 16.

Udbetaling efter stk. 2 er ikke til hinder for udbetaling efter denne bestemmelse.

Stk. 4.

Udbetalingen efter stk. 2 og 3 kan kun ske efter en forudgående godkendelse fra direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, hvis den ansatte/fratrådte har modtaget arbejdsløshedsdagpenge, efterløn, fleksydelse, ledighedsydelse, kontanthjælp eller særlig ydelse i ferieåret. Antallet af dage med de nævnte ydelser skal trækkes fra det antal dage, den uhævede feriegodtgørelse svarer til. Resterer der herefter feriedage meddeler direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, hvor mange dage den ansatte/fratrådte skal have udbetalt feriegodtgørelse for.

Stk. 5.

Udbetaling efter stk. 2 og 3 fortabes, hvis den ansatte ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmoder arbejdsgiveren om udbetaling efter disse regler. Muligheden for udbetaling efter godkendelse, jf. stk. 4 fortabes, hvis den ansatte ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmoder direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om udbetaling efter disse regler.

§ 35. Udbetaling ved dødsfald

Stk. 1.

Umiddelbart efter den ansattes død udbetaler arbejdsgiveren feriegodtgørelse og godtgørelse for tidligere og indeværende optjeningsår efter anmodning fra det udleverede bo. Feriegodtgørelse og godtgørelse udbetales til boet mod den fornødne legitimation.

Kapitel 10. Forældelse og modregning

§ 36. Forældelse

Stk. 1.

Hvis feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse er indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond og ferien er holdt i ferieåret, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, hvis den ansatte ikke inden 3 år efter ferieårets udløb retter henvendelse til fonden. Hvis den ansatte ikke har holdt ferien, skal henvendelse ske til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering inden 3 år efter ferieårets udløb.

Stk. 2.

Hvis feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse ikke er indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, hvis den ansatte ikke inden 3 år efter ferieårets udløb søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse eller indgivelse af konkursbegæring eller ved at rette skriftlig henvendelse til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Efterkommes kravet ikke, skal kravet søges gennemført ved en af de i 1. pkt. øvrige fremgangsmåder uden ugrundet ophold.

Stk. 3.

Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af den ansatte inden udløb af ferieåret, eller løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, der ikke er udbetalt til den ansatte inden udløbet af ferieåret og som ikke er udbetalt efter § 34 tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond.

Bemærkning:

Krav på løn under ferie, der er forældet omfatter for ansatte med en pensionsordning såvel egetbidraget som arbejdsgiverbidraget.

Serviceaftalevirksomheder kan ikke indbetale uhævede feriepenge til lokale kommunale feriefonde, medmindre det fremgår af den lokale kommunale feriefonds vedtægter.

Stk. 4.

Kommunen skal senest den 15. november efter ferieårets udløb afregne beløb som vedrører feriegodtgørelse, der ikke er hævet af den ansatte inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, som ikke er udbetalt efter ferieaftalens § 34, til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond.

§ 37. Krav som vedrører en feriehindring

Stk. 1.

Krav på udbetaling efter § 24 forældes, hvis den ansatte ikke inden 3 år efter ferieårets udløb retter henvendelse til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

§ 38. Krav som kræver godkendelse

Stk. 1.

Krav på udbetaling, som kræver godkendelse fra direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, jf. § 29, stk. 3 og § 34, stk. 4, forældes, hvis den ansatte ikke inden 3 år efter ferieårets udløb anmoder direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om udbetaling efter reglerne herom.

§ 39. Modregning

Stk. 1.

Arbejdsgiveren kan modregne særlig feriegodtgørelse, feriegodtgørelse eller kontant godtgørelse i den ansattes krav på løn under ferie, hvis:

1) Den ansatte har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, hvis arbejdsgiverens kan dokumentere dette modkravs størrelse, og
2) Den ansatte har erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

Stk. 2.

Hvis arbejdsgiveren har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling, anmeldt den ansatte til politiet eller hvis den ansatte er sigtet for forholdet, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til modkravet tilbage, indtil sagen er afgjort.

Kapitel 11. Særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte

§ 40. Optjening af ferie i forbindelse med tjenestefrihed

Stk. 1.

Tjenestefrihed uden løn i op til 6 måneder sidestilles med beskæftigelse, når tjenestemanden/den reglementsansatte genindtræder i tjenesten senest ved tjenestefrihedsperiodens ophør. Er tjenestefriheden ydet med henblik på videreuddannelse, sidestilles tjenestefrihed i op til 1 år med beskæftigelse, hvis arbejdsgiveren skønner, at uddannelsen er af betydning for beskæftigelsen.

Stk. 2.

Ved tjenestefrihed uden løn optjener tjenestemanden/ den reglementsansatte ikke ret til betalt ferie i de dele af perioden med tjenestefrihed, hvor denne har lønnet beskæftigelse for en anden arbejdsgiver.

Stk. 3.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder ikke anvendelse for budgetmæssigt fastansatte.

§ 41. Genindtrædelse i tjenesten

Stk. 1.

Ved genindtrædelse i tjenesten efter afskedigelse med rådighedsløn, reglementsbestemt efterløn eller begrundet i helbredsbetinget utjenstdygtighed, har en tjenestemand/en reglementsansat ved en døgninstitution/en budgetmæssigt fastansat ret til ferie med løn/feriegodtgørelse i det ferieår, der følger efter det ferieår, hvor genindtrædelsen sker.

Stk. 2.

Ved genindtrædelse i perioden mellem den 1. maj og 31. december har den pågældende herudover ret til ferie med løn/feriegodtgørelse i det indeværende ferieår, svarende til antal ferietimer fastsat i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad gange med antal fulde måneder, der resterer på genindtrædelsestidspunktet.

Stk. 3.

Eventuel feriegodtgørelse, der er afregnet i forbindelse med tjenestemandens afsked med rådighedsløn eller ventepenge, modregnes i den løn, der udbetales under ferien, hvis tjenestemanden genindtræder i tjenesten inden udløbet af det ferieår, som feriegodtgørelsen vedrører.

Stk. 4.

Har tjenestemanden/den reglementsansat ved en døgninstitution/den budgetmæssigt fastansat haft lønnet beskæftigelse i fraværsperioden, skal denne under ferieafholdelsen trækkes i løn, svarende til den optjente ferie ved den lønnede beskæftigelse.

Stk. 5.

Bestemmelserne i stk. 1-3 finder ikke anvendelse for reglementsansatte ved daginstitutioner.

Kapitel 12. Særlige bestemmelser for elever m.fl.

§ 42. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser

Stk. 1.

Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til 6 ugers betalt ferie i det indeværende ferieår, hvis ansættelsesforholdet er påbegyndt inden den 1. juli.

Stk. 2.

Er ansættelsesforholdet påbegyndt 1. juli eller senere, har eleven ret til højest 1 uges betalt ferie i det indeværende ferieår ved lukning af arbejdspladsen mellem den 1. oktober og 30. april på grund af ferie.

Stk. 3.

I det første og andet ferieår efter ansættelsesforholdet er påbegyndt, har eleven ret til 6 ugers betalt ferie. I det omfang eleven ikke selv har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse betaler arbejdsgiveren.

Bemærkning:

Eventuel udbetalt kontant godtgørelse i henhold til § 19 modregnes ligeledes i arbejdsgiverens betaling af løn under ferie.

Stk. 4.

Bestemmelserne i stk. 1-3 finder tilsvarende anvendelse for laborantelever/- praktikanter, og økonomaelever.

§ 43. Praktikanter og studerende i lønnet praktik

Stk. 1.

Til praktikanter og studerende fastsættes optjente ferietimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 18,50 ferietime for hver måneds beskæftigelse i optjeningsåret. Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned fastsættes optjente ferietimer tilsvarende som for en fuldtidsbeskæftiget.

Bemærkning:

Antal optjente ferietimer til praktikanter og studerende er uanset aktuel beskæftigelsesgrad fastsat svarende til en fuldtidsbeskæftiget. Dette er begrundet i, at praktikanter og studerende ikke holder ferie med løn, men med 12,95 % feriegodtgørelse, jf. stk. 2. For nogle overenskomstgrupper gælder dog en forhøjet feriegodtgørelse, jf. bilag 3 til aftalen.

Stk. 2.

Under ansættelsen får praktikanter og studerende feriegodtgørelse med 12,95% af lønnen i optjeningsåret og en kontant godtgørelse på 2,5% for ferietimer ud over 15,42 pr. måned (6. ferieuge) beregnet af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 30, stk. 3-4. For nogle overenskomstgrupper gælder dog en forhøjet feriegodtgørelse, jf. bilag 3 til aftalen.

Stk. 3.

Bestemmelserne i §§ 16, 17, 25, 26 og 28 finder ikke anvendelse for praktikanter og studerende.

§ 44. Ansættelse efter endt elev-/praktiktid

Stk. 1.

En elev, der umiddelbart efter endt uddannelse overgår til ansættelse ved samme ansættelsesmyndighed (kontor-, tandklinik- og lægesekretærelever ved samme kommune) i en stilling, som denne har uddannet sig til, har ret til ferie med løn, hvis denne både er berettiget til ferie med løn under elevtiden og i den nye stilling.

Stk. 2.

En farmakonom-, økonoma-, køkkenassistent- og køkkenlederelev, der senest 1 måned efter endt uddannelse tiltræder i en stilling, som denne har uddannet sig til, har ret til ferie med løn. Feriegodtgørelse fra uddannelsesstederne modregnes i lønnen, når ferien afholdes.

Stk. 3.

I andre tilfælde afregner arbejdsgiveren ved uddannelsesforholdets ophør eller praktikperiodens udløb feriegodtgørelse efter aftalens § 30 og en kontant godtgørelse på 2,5% for ferietimer ud over 15,42 pr. måned (6. ferieuge) jf. § 45, stk. 3.

Kapitel 13. Særlige bestemmelser for timelønnede m.fl.

§ 45. Timelønnede

Stk. 1.

Ved timelønnet beskæftigelse fastsættes optjente ferietimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 18,50 ferietime for hver måneds beskæftigelse i optjeningsåret. Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned fastsættes optjente ferietimer tilsvarende som for en fuldtidsbeskæftiget.

> Bemærkning:
> Antal optjente ferietimer til timelønnede er uanset aktuel beskæftigelsesgrad fastsat svarende til en fuldtidsbeskæftiget. Dette er begrundet i, at timelønnede ikke holder ferie med løn, men med 12,95% feriegodtgørelse, jf. stk. 2. For nogle overenskomstgrupper gælder dog en forhøjet feriegodtgørelse, jf. bilag 3 til aftalen.

Stk. 2.

Timelønnede får feriegodtgørelse med 12,95% af lønnen i optjeningsåret og en kontant godtgørelse på 2,5% for ferietimer ud over 15,42 pr. måned, beregnet af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 30, stk. 3-4. For nogle overenskomstgrupper gælder dog en forhøjet feriegodtgørelse, jf. bilag 3 til aftalen.

Stk. 3.

Bestemmelserne i §§ 16, 17, 25, 26 og 28 finder ikke anvendelse for timelønnede.

Stk. 4.

Overgår den ansatte umiddelbart fra ansættelse på timeløn til månedsløn, skal arbejdsgiver afregne feriegodtgørelse og kontant godtgørelse til den ansatte, jf. §§ 30 og 20, da overgangen anses for en fratræden i aftalens forstand.

Stk. 5.

En timelønnet, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, og som har fravær på grund af sygdom, optjener sygeferiegodtgørelse fra anden sygefraværsdag under hver periode med sygefravær, jf. dog stk. 7.

Stk. 6

Sygeferiegodtgørelsen udgør 12,5% af en løn, der beregnes på grundlag af den ansattes sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet.

Stk. 7.

En ansat, som har været ansat i hele optjeningsåret hos samme arbejdsgiver, har uanset stk. 5 ret til sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag, hvis den ansatte har haft mere end 52 perioder i optjeningsåret med sygefravær. Har den ansatte ikke været ansat i hele optjeningsåret hos samme arbejdsgiver, optjener den ansatte ret til ferie med sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag efter et forholdsmæssigt færre antal perioder med sygefravær.

§ 46. Budgetmæssigt fastansatte

Stk. 1.

Bestemmelserne i § 45 finder tilsvarende anvendelse for budgetmæssigt fastansatte, medmindre andet er anført i aftalen.

Kapitel 14. Kompetence og klageadgang

§ 47. Tvister og fortolkning

Stk. 1.

Retstvister/uoverensstemmelser om fortolkning af eller overtrædelse af denne aftale behandles efter aftale vedrørende behandling af retstvister og aftaler indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

Kapitel 15. Ikrafttræden og opsigelse

§ 48. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1.

Aftalen har virkning fra 1. april 2015.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2018. Ved ny ferielovgivning kan aftalen af hver af parterne tages op til genforhandling uanset foranstående opsigelsesbestemmelse.

Stk. 3.

Aftalerne om ferie for kommunalt ansat personale af 21. juni 2012 og 6. juli 2012 med tilhørende protokollater og bilag indgået med henholdsvis KTO og Sundhedskartellet er hermed bortfaldet og erstattet af nærværende aftale.

København, den 20. februar 2017

For
KL

For
Forhandlingsfællesskabet

Bilag 1.

Lovbestemmelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015, bestemmelser i bekendtgørelse om ferie, nr. 549 af 24. april 2015, og bekendtgørelse om Feriepengeinfo nr. 550 af 24. april 2015 der ikke er reguleret via den kommunale ferieaftale

Lovbestemmelser

§ 37.

Hvis en lønmodtager arbejder mod vederlag under ferien, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Stk. 2.

Hvis en lønmodtager med urette har fået udbetalt feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter §§ 34 a[1] eller 34 b[2], kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

§ 43.

FerieKonto og direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan indhente oplysninger til brug for administrationen af denne lov fra lønmodtagere og arbejdsgivere og disses organisationer, andre offentlige myndigheder, arbejdsløshedskasser, Lønmodtagernes Garantifond, Arbejdsmarkedets Tillægspension, den, der administrerer beløb omfattet af § 36, stk. 3, og Arbejdsmarkedets Feriefond, herunder i elektronisk form,

1) om, hvilke personer der har været ansat hos en arbejdsgiver,
2) om, hos hvilke arbejdsgivere en person har været ansat,
3) om, i hvilke perioder en person har holdt ferie,
4) om, hvornår en person er ophørt hos en arbejdsgiver,
5) om, i hvilken periode og i hvilket omfang en person har været beskæftiget,
6) om, hvilken løn der er udbetalt til en person,
7) om, hvilke offentlige ydelser der er udbetalt til en person,
8) om feriegodtgørelse, der ikke er hævet, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt, herunder udbetalinger efter §§ 34 a eller 34 b,
9) om meddelelser af betydning for opkrævning og kontrol med indbetaling til FerieKonto,
10) om meddelelser af betydning for kontrol med udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, jf. §§ 34 a eller 34 b, herunder personers skriftlige erklæringer, og
11) om regnskabsoplysninger m.v. af betydning for kontrol med den, der administrerer beløb omfattet af § 36, stk. 3.

[1] § 29, stk. 1og § 34, stk. 1i ferieaftalen svarer til ferielovens § 34 a.

[2] § 29, stk. 3, § 34, stk. 2-3 og 5 og § 36, stk. 1 i ferieaftalen svarer til ferielovens § 34 b.

Stk. 2.

Oplysningerne efter stk. 1 kan desuden bruges med henblik på fastsættelse af statskassens andel af beløbene efter § 36 og med henblik på registersamkøring i kontroløjemed.

Stk. 3.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om indhentning og opbevaring af oplysninger efter denne bestemmelse, herunder om terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister.

Stk. 4.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan til brug for administrationen af denne lov få terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister § 7.

Stk. 5.

Stk. 4 omfatter alle oplysninger om indkomst, løn- og ansættelsesperiode og ferie m.v. til brug for opkrævnings-, indbetalings-, udbetalings- og kontrolopgaver, herunder oplysninger om identiteten af henholdsvis arbejdsgiver og lønmodtager. Der kan ske samkøring og sammenstilling af oplysninger for at kontrollere, at indberetning og indbetaling af feriegodtgørelse fra arbejdsgiverne samt udbetaling af feriegodtgørelse til lønmodtagerne sker i henhold til loven og regler, der er udstedt i medfør af loven.

§ 43a:

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte regler om muligheden for digital kommunikation mellem lønmodtagere, arbejdsgivere, dem, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelse, FerieKonto, Arbejdsmarkedets Feriefond, dem, der administrerer beløb omfattet af § 36, stk. 2, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg.

§ 43b:

Arbejdsmarkedets Feriefond pålægger årligt op til 150 tilfældigt udvalgte virksomheder, som afregner uhævet feriegodtgørelse, ferie med løn og ferietillæg til fonden, inden for en rimelig frist at indsende revisorerklæring eller dokumentation for korrekt afregning til fonden.

Stk. 2.

Sædvanlige udgifter til revisorerklæring efter stk. 1 afholdes af Arbejdsmarkedets Feriefond.

Stk. 3.

Virksomheder, som afregner uhævet feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg til en privat feriefond, jf. § 36, stk. 2, skal årligt indsende revisorerklæring for korrekt afregning til fonden. Ved indsendelse af revisorerklæring anvendes en blanket, som direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har udfærdiget.

§ 43c:

FerieKonto kan til brug for administration og kontrol elektronisk videregive oplysninger til anerkendte arbejdsløshedskasser, Udbetaling Danmark og kommunale og statslige myndigheder om optjente feriedage, optjent feriegodtgørelse, tidspunktet for afholdelse af ferie og udbetalinger af feriepenge.

Stk. 2.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte regler om videregivelse af oplysninger efter stk. 1, herunder om videregivelse af oplysninger i elektronisk form.

Stk. 3.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte regler om arbejdsløshedskassernes, Udbetaling Danmarks samt kommunale og statslige myndigheders betaling for:

1) FerieKontos udviklingsomkostninger til it-systemer, der kan videregive oplysninger efter stk. 1.
2) Adgang til oplysninger fra FerieKonto efter stk. 1, herunder drifts- og vedligeholdelsesomkostninger til it-systemer.

§ 43d:

Stk. 3

For de arbejdsgivere, der ikke indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætte regler om arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration efter stk. 1 og 2.

§ 43e:

Opkrævning af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration efter regler fastsat i medfør af § 43d, stk. 3, jf. § 43d, stk. 1 og 2, kan indgå i en fælles opkrævning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension. Betalingen opkræves sammen med de bidrag, som Arbejdsmarkedets Tillægspension i henhold til lov opkræver fra arbejdsgiverne.Restancer for betaling kan indgå i den fælles opkrævning.

Stk. 2.

Opkrævning efter stk. 1 gælder alene for de arbejdsgivere, der indberetter oplysninger om feriegodtgørelse til indkomstregisteret, og som ikke indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto.

Stk. 4.

Sker indbetalingen ikke rettidigt, pålægges arbejdsgiveren at betale renter af kravet med 1,5 pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdato.

Stk. 6.

Til brug for beregning, opkrævning og behandling af betalinger som led i en fælles opkrævning, jf. stk. 1, kan FerieKonto i nødvendigt omfang videregive oplysninger til Arbejdsmarkedets Tillægspension. Denne videregivelse kan ske i elektronisk form.

Stk. 7.

Afgørelser, der er truffet af Arbejdsmarkedets Tillægspension om opkrævning og indbetaling af beløb m.v., der indgår i fællesopkrævningen efter stk. 1, kan inden for en frist på 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt, indbringes for det af Arbejsmarkets tillægspensions nedsatte ankenævn i henhold til § 28, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 8.

Beskæftigelsesministeren kan efter indstilling fra Arbejdsmarkedets Tillægspension fastsætte nærmere regler om opkrævning af betaling efter stk. 1, herunder regler om, at Arbejdsmarkedets Tillægspension kan give henstand og eftergive betaling af renter heraf mv.

§ 44:

Stk. 2.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan afvise at træffe afgørelse i tvister,

1) som er ressourcekrævende eller kræver egentlig bevisførelse,
2) hvor feriepengekravet kun er en del af en større helhed, eller
3) som er genstand for forligsforhandling mellem parterne.

Stk. 3.

Afgørelser efter stk. 4-10 skal, uanset om forholdet er reguleret ved kollektiv overenskomst, jf. stk. 1 og § 4, stk. 3, træffes af direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Stk. 4.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer på foranledning af en anden offentlig myndighed eller anerkendt arbejdsløshedskasse, eller hvis særlige hensyn tilsiger det, afgørelse om en lønmodtagers ret til ferie efter § 7.

Stk. 5.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse om, hvorvidt en lønmodtager, der er forhindret i at holde ferien, jf. § 38, kan få udbetalt feriegodtgørelse, ferie med løn eller ferietillæg, når beløbet er tilfaldet Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2.

Stk. 6.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse i tvister om betaling af morarenter, jf. § 28, stk. 2, § 36, stk. 4, og § 42, stk. 2.

Stk. 7.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse i tvister om forældelse efter § 35 og indbetaling af beløb, der i medfør af § 36 tilfalder statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål, jf. 36, stk. 2.

Stk. 8.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse om udbetaling af beløb efter § 34 b, stk. 3, eller beløb, der i medfør af § 36 er tilfaldet statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2. Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, jf. § 36, stk. 2, kan dog udbetale

uhævede feriepenge, hvis ferien er holdt i ferieåret, jf. dog § 35, stk. 1. Fonden skal tilbageføre feriepenge til en arbejdsgiver, hvis arbejdsgiveren godtgør, at feriepengene er indbetalt til fonden ved en fejl. Ved tvister mellem fonden og lønmodtageren eller fonden og arbejdsgiveren træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse om udbetalingen.

Stk. 9.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse om indbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. § 37.

Stk. 10.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan træffe afgørelse om administrationen af de beløb, der anvendes til et andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2, og om afregning af disse beløb til Arbejdsmarkedets Feriefond i de tilfælde, hvor direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering ikke kan føre betryggende kontrol med, at feriefondens midler anvendes i overensstemmelse med formålet.

§ 45:

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings afgørelser og Feriekontos afgørelser, der er truffet i medfør af § 44, stk. 11, kan af den, afgørelsen vedrører, indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, inden 4 uger efter at sagens parter har fået meddelelse om afgørelsen. Afgørelser truffet efter § 44, stk. 10, kan dog ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 2.

Klagen sendes til den myndighed, som har truffet afgørelsen, og som vurderer sagen på ny. Fastholder myndigheden sin afgørelse helt eller delvis, sendes sagen til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, og sagens parter underrettes samtidig herom. Beskæftigelsesudvalgets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

§ 47:

Med bøde straffes den arbejdsgiver, der trods påkrav uden rimelig grund undlader at betale skyldig feriegodtgørelse eller løn under ferie og ferietillæg.

Stk. 2.

Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Stk. 3.

Med bøde straffes den, der ikke efterkommer et pålæg efter § 43 b, stk. 1.

Stk. 4.

Der kan fastsættes bødestraf for overtrædelse af forskrifter udstedt i henhold til denne lov.

Bekendtgørelse om ferie nr. 549 af 24. april 2015

§ 16.

Stk. 3.

En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 13 administrerer en feriekortordning, kan ikke med frigørende virkning udbetale beløb efter lovens § 30, stk. 1, hvis den, der skal udbetale beløbet, ved eller burde vide, at kravene efter stk. 1 eller 2 ikke er opfyldt.

§ 18.

En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal senest den 15. juni efter ferieårets udløb udbetale feriepenge efter lovens § 34 a, medmindre der er rimelig grund til at undlade betaling inden denne frist.

Stk. 2.

Den, der skal udbetale feriepengene efter stk. 1, kan ikke med frigørende virkning afregne feriepengene til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 2.

§ 19.

En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal udbetale feriepenge efter lovens § 34a på samme måde, som feriepengene ville blive udbetalt på i ferieåret.

Stk. 2.

Hvis kontonummeret ikke kendes, eller kontoforholdene har ændret sig, skal den, der skal udbetale feriepengene, bede lønmodtageren oplyse, hvilken konto beløbet skal overføres til.

Stk. 3.

En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der administrerer en feriekortordning, skal kun udbetale beløb på 50 kr. eller derunder, hvis lønmodtageren anmoder om det.

§ 20.

En lønmodtager skal udfylde en blanket, når denne anmoder om at få udbetalt feriepenge efter lovens § 34 b. Blanketten skal være udstedt eller godkendt af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Lønmodtageren skal sende blanketten til den, som skal udbetale feriepengene, jf. dog § 21, stk. 1, 1. pkt.

§ 21.

En lønmodtager, som ønsker at få udbetalt feriepenge efter lovens § 34b, stk. 1 eller 2, skal sende den udfyldte blanket til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, hvis lønmodtageren i ferieåret har fået offentlige ydelser, som nævnt i lovens § 34b, stk. 3. Lønmodtageren skal oplyse, hvor mange dage, som denne har fået ydelser for. Lønmodtageren skal også oplyse, hvem der skal udbetale feriepenge. Hvis antallet af dage med feriepenge overstiger antallet af dage med ydelser, sender Styrelsen for Arbejdsmarked

og Rekruttering blanketten til den, der skal udbetale beløbet. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering skal oplyse, hvor mange dage lønmodtageren højst kan udbetalt uhævede feriepenge for.

Stk. 3

Har en lønmodtager fået offentlige ydelser, jf. lovens § 34b, stk. 3, men sendt blanketten til arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal denne sende blanketten videre til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

§ 22.

Stk. 1.

Ved opgørelse af optjent ferie for beskæftigelse ud over 9 ½ måneds samlet varighed, jf. lovens § 34 b, stk. 2, medregnes alle ansættelsesperioder i optjeningsåret. Hvis en lønmodtager har haft flere ansættelsesforhold samtidig i en periode, kan denne periode dog kun tælles med én gang i opgørelsen af de 9 ½ måned.

§ 23.

Hvis en lønmodtager i rette tid, jf. lovens § 34b, stk. 4, har anmodet arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, om udbetaling af beløb efter lovens § 34 b, kan udbetaling af beløbet ikke ske med frigørende virkning til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 2.

§ 24.

En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan ikke med frigørende virkning udbetale beløb efter lovens § 34 b til en lønmodtager, hvis lønmodtageren har afgivet mangelfulde oplysninger, jf. § 20.

Stk. 2.

En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan ikke med frigørende virkning udbetale beløb efter lovens § 34 b til en lønmodtager, hvis den, der skal udbetale beløbet, ved eller burde vide, at betingelserne for udbetaling ikke er opfyldt.

§ 25

Afgivelse af oplysninger efter lovens § 43, stk. 1 skal ske inden 10 hverdage.

§ 26.

En arbejdsgiver eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal ved udbetaling af feriepenge efter lovens § 34 b skrive på blanketten, jf. § 20, hvilket beløb, der er udbetalt, og hvor mange feriedage, dette svarer til.

Stk. 2.

En arbejdsgiver eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal efter udbetaling af feriepenge efter ferieårets udløb opbevare blanketten med henblik på en efterfølgende stikprøvekontrol, medmindre at arbejdsgiveren har udbetalt efter anmodning fra Feriepengeinfo. Blanketten skal opbevares i 1 år efter ansøgningsfristens udløb, jf. lovens § 34 b, stk. 4..

Stk. 3.

En arbejdsgiver eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal sende blanketten til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekurttering, , hvis denne først efter den 30. september efter ferieårets udløb får besked fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om, hvor mange dage der kan udbetales feriepenge for efter lovens § 34 b, stk. 3, jf. stk. 1 eller 2, og hvis beløbet allerede er afregnet til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 2. Blanketten skal indeholde oplysning om, hvilket beløb, der kan udbetales, og hvor mange dage dette svarer til. Det skal samtidig oplyses, til hvilken fond beløbet er indbetalt. Fonden udbetaler beløbet til lønmodtageren, når Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har truffet afgørelse herom.

§ 27.

Stk. 1.

Statens andel af uhævede eller ikke udbetalte beløb, der anvendes til andet ferieformål, jf. lovens § 36, stk. 2, skal afregnes til statskassen senest den 10. december efter ferieårets udløb. Modtager fonden først de uhævede feriepenge på et senere tidpunkt end den 15. november efter ferieårets udløb, jf. lovens § 36, stk. 3, skal fonden afregne de uhævede feriepenge til statskassen inden den 10. i den måned, der følger efter indbetalingstidspunktet.

Stk. 2.

Ved forsinket indbetaling af statens andel af de uhævede feriepenge, skal fonden betale renter heraf med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned.

§ 28.

Stk. 1.

Lønmodtagere, arbejdsgivere og disses organisationer, og den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 2, straffes med bøde for manglende afgivelse af oplysninger, jf. § 43, stk. 1.

Stk. 2.

Det er en betingelse for straf efter stk. 1, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har fremsat anmodning om disse oplysninger til brug for administration af ferieloven, og at fristen for svar er udløbet, jf. § 25.

Stk. 3.

Overtrædelse af § 26 straffes med bøde.

Stk. 4.

Der kan pålægges selskaber mv. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens kapitel 5.

§ 29

Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. maj 2015.

Bekendtgørelse om Feriepengeinfo nr. 550 af 24. april 2015

Kapitel 1.
Løbende indberetning til indkomstregistret for lønmodtagere, der ikke får løn under ferie

§ 1.

En arbejdsgiver, som er omfattet af en kollektiv overenskomst med garanti for feriegodtgørelsen (feriekortordning), jf. lovens § 31, skal for lønmodtagere, der løbende optjener feriegodtgørelse efter lovens § 23, stk. 5, lovens § 24 samt sygeferiegodtgørelse efter lovens § 25, indberette oplysninger til indkomstregisteret om antal optjente feriedage, optjent feriegodtgørelse efter fradrag af beregnet A-skat m.v. samt oplysning om, hvem der udbetaler feriegodtgørelsen (feriepengeudbetaler). Arbejdsgiveren skal indberette oplysningerne til indkomstregisteret efter lov om et indkomstregister.

Stk. 2.

Ved en feriepengeudbetaler efter stk. 1 forstås enten en arbejdsgiver eller en feriekortordning, som arbejdsgiver har indbetalt feriegodtgørelse til. Hvis feriegodtgørelsen er indbetalt til en feriekortordning, som nævnt i 1. pkt., skal feriekortordningen være registreret i indkomstregisteret som feriepengeudbetaler. Registreringen sker ved henvendelse til Feriepengeinfo.

Stk. 3.

Er der endnu ikke sket indberetning af feriegodtgørelse til indkomstregisteret jf. § 1, stk. 1, og udbetales feriegodtgørelsen efter lovens § 30, stk. 1, nr. 2, og stk. 2, skal arbejdsgiveren ikke indberette oplysninger om den udbetalte feriegodtgørelse til indkomstregisteret.

Stk. 4.

Arbejdsgiveren skal før indberetning til indkomstregisteret omregne de optjente feriedage til en 5-dages uge, når en lønmodtager arbejder i en 6-dages uge.

Stk. 5.

Arbejdsgiveren skal før indberetning til indkomstregisteret omregne ferie, der i henhold til kollektiv overenskomst er optjent i timer, til feriedage. Arbejdsgiver kan ikke indberette mere end 25 feriedage for et optjeningsår.

Stk. 6.

Arbejdsgiveren har ansvaret for korrekt og rettidig indberetning.

Kapitel 2

Indberetning for fratrådte lønmodtagere, der har fået løn under ferie

§ 2.

En arbejdsgiver, som er omfattet af en kollektiv overenskomst med en garanti for feriegodtgørelsen (feriekortordning), jf. lovens § 31, skal for lønmodtagere, der får løn under ferie, og som fratræder, jf. lovens § 23, stk. 6, indberette oplysninger om fratrædelsesdato, optjeningsår, feriegodtgørelsens størrelse efter fradrag af beregnet A-skat m.v., antal optjente feriedage samt oplysning om, hvem der udbetaler feriegodtgørelsen (feriepengeudbetaler). Arbejdsgiveren skal indberette oplysningerne til indkomstregisteret efter lov om et indkomstregister.

Stk. 2.

Ved en feriepengeudbetaler efter stk. 1, forstås enten en arbejdsgiver eller en feriekortordning, som arbejdsgiver har indbetalt feriegodtgørelse til. Hvis feriegodtgørelsen er indbetalt til en feriekortordning, som nævnt i 1. pkt., skal feriekortordningen være registreret i indkomstregisteret som feriepengeudbetaler. Registreringen sker ved henvendelse til Feriepengeinfo.

Stk. 3.

Hvis en arbejdsgiver ved fratræden udbetaler feriegodtgørelse direkte til lønmodtageren for ferie, som er påbegyndt ved ansættelsesforholdets ophør, eller som påbegyndes i forlængelse af ansættelsesforholdets ophør, jf. lovens § 29, stk. 1, eller efter bestemmelserne i lovens § 30, stk. 1, 2, 4 og 5, skal arbejdsgiveren ikke indberette oplysninger om ferie til indkomstregisteret.

Stk. 4.

Arbejdsgiveren skal før indberetning til indkomstregisteret omregne de optjente feriedage til en 5-dages uge, når en lønmodtager arbejder i en 6-dages uge.

Stk. 5.

Arbejdsgiveren skal før indberetning til indkomstregisteret omregne ferie, der i henhold til kollektiv overenskomst er optjent i timer, til feriedage. Arbejdsgiver kan ikke indberette mere end 25 feriedage for et optjeningsår.

Stk. 6.

Arbejdsgiveren har ansvaret for korrekt og rettidig indberetning.

Kapitel 4

Anmodning om udbetaling via Feriepengeinfo

§ 7.

Feriepengeinfo sender automatisk en anmodning om udbetaling til feriepengeudbetaler, med en advis til lønmodtageren, når feriegodtgørelsen for et optjeningsår ved ferieårets start er 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, jf. lovens § 30, stk. 3.

Stk. 2.

Feriepengeinfo sender automatisk en anmodning om udbetaling til feriepengeudbetaler, med en advis til lønmodtageren, når feriegodtgørelsen ved ferieårets udløb er 2.250 kr.

eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Feriepengeudbetaleren må kun udbetale feriegodtgørelsen, hvis betingelserne i lovens § 34 a, stk. 1, er opfyldt.

§ 8.

Ved lønmodtagerens død sender Feriepengeinfo en meddelelse til skifteretten vedrørende optjent feriegodtgørelse. Samtidig sender Feriepengeinfo en meddelelse til feriepengeudbetaleren om, at lønmodtageren er død. Udbetaling efter lovens § 30, stk. 5, skal ske efter anmodning fra det udleverede bo.

§ 9.

Anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse efter lovens § 34 b, stk. 1 og 2, skal ske via Feriepengeinfo, jf. § 6.

Stk. 2.

Har lønmodtageren modtaget offentlige ydelser som nævnt i lovens § 34 b, stk. 3, skal anmodning om udbetaling af feriepenge efter lovens § 34 b, stk. 1 og 2, ske via en blanket, der sendes til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, jf. § 21 i bekendtgørelse om ferie.

§ 10.

Feriepengeudbetaler, jf. § 1, stk. 1, og § 2, stk. 1, får besked i den digitale postkasse ved anmodning om udbetaling.

Stk. 2.

Når feriepengeudbetaleren modtager anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse fra Feriepengeinfo, skal feriepengeudbetaleren udbetale det beløb og antal dage, som anmodningen lyder på eller afvise anmodningen.

Stk. 3.

Feriepengeudbetaleren kan ikke med frigørende virkning udbetale feriegodtgørelse, der er indberettet efter §§ 1 og 2, medmindre feriepengeudbetaleren har modtaget en anmodning om udbetaling via Feriepengeinfo.

Stk. 4.

Feriepengeudbetaleren har ansvaret for korrekt og rettidig udbetaling.

§ 11.

Meddelelse om overførsel af ferie efter lovens § 19 og § 40, skal ske via en blanket til Feriepengeinfo.

Kapitel 6

Indhentning og videregivelse af oplysninger

§ 14.

Feriepengeinfo har til brug for administrationen terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret.

Kapitel 7

Straffebestemmelser

§ 16.

En arbejdsgiver, der overtræder §§ 1 og 2 om indberetning til indkomstregisteret, straffes med bøde.

Stk. 2.

Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens kapitel 5.

Kapitel 8

Ikrafttræden

§ 17. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. maj 2015.

Stk. 3. Bekendtgørelsen gælder for ferie optjent i 2014 eller senere.

Bilag 2

Samspil mellem optjening og afvikling af ferie i timer kontra i dage

Måneders beskæftigelse	Ferieloven 5 ugers ferie (25 dage)	Ferietimer v. 37/37 5 ugers ferie (185 timer)	Ferietimer v. 37/37 6 ugers ferie	Eks. på fastsættelse af antal ferietimer ved ændret beskæftigelsesgrad: Pr. 1/7 fra 37t til 30t ugentlig	Eks. på fastsættelse af antal ferietimer ved ændret beskæftigelsesgrad: Pr. 1/7 fra 30t til 37t ugentlig
1	2,08	15,42	18,50	18,50	15,00
2	4,16	30,83	37,00	37,00	30,00
3	6,24	46,25	55,50	55,50	45,00
4	8,32	61,67	74,00	74,00	60,00
5	10,40	77,08	92,50	92,50	75,00
6	12,48	92,50	111,00	111,00	90,00
7	14,56	107,92	129,50	105,00	129,50
8	16,64	123,33	148,00	120,00	148,00
9	18,72	138,75	166,50	135,00	166,50
10	20,80	154,17	185,00	150,00	185,00
11	22,88	169,58	203,50	165,00	203,50
12	25	185,00	222,00	180,00	222,00

Følgende gælder for ansatte, der holder ferie med lon: Feriedage ydes i et helt antal dage. Hvis broken er på 0,5 eller derover forhøjes til det nærmeste hele antal dage, mens broken bortkastes, hvis den er under 0,5.

Ovenstående gælder ikke for medarbejdere, hvor arbejdsgiveren skal indberette ferieoplysninger til indkomstregisteret. Der skal ikke rundes op eller ned, når der indberettes ferieoplysninger til eindkomst. Arbejdsgiveren skal indberette de nøjagtige ferieoplysninger til indkomstregisteret for:

- Timelønnede
- Praktikanter
- Ansatte, der vælger feriekort i stedet for at holde ferie med lon
- Fratrådte medarbejdere (arbejdsgiveren skal dog ikke indberette ferieoplysninger til indkomstregisteret for medarbejdere, der forlader arbejdsmarkedet og får udbetalt feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår i forbindelse med fratræden).

- ◆ -

For ansatte, der holder ferie med løn, fastsættes antal ferietimer i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, hvorved der bliver overensstemmelse med den hidtidige optjening/afvikling af ferie i dage.

Ved fuldtidsbeskæftigelse (gennemsnitligt 37 timer ugentligt) efter at have været beskæftiget i hele optjeningsåret fastsættes optjente ferietimer inkl. 6 ferieuge således til 222 timer.

Ved deltidsbeskæftigelse efter at have været beskæftiget i hele optjeningsåret fastsættes optjente ferietimer som en forholdsmæssig del af antal ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget.

Bilag 3

Særbestemmelser om ferie

Under henvisning til ferieaftalens § 2, stk. 2 oplister nærværende bilag gældende særbestemmelser om ferie i overenskomster. Bestemmelser om arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse i forbindelse med ferie samt tjenestefrihedsbestemmelser fastsat i de enkelte aftaler/ overenskomster eller tilknyttede protokollater berøres ikke af ferieaftalen, og indgår derfor ikke i nærværende bilag.

73.01 Overenskomst for social- og sundhedspersonale

Der findes særlige retningslinjer for SOSU-elevers ferie i bilag D til overenskomsten.

50.01 Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen, 50.62 Overenskomst for lærere m.fl. i ungdomsskolen og 50.72 Overenskomst for lærere m.fl. ved sprogcentre

Der er aftalt særbestemmelser for ovenstående overenskomster. De aftalte særbestemmelser er:

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,15 %.

Ikke afviklede ferietimer ud over 4 uger kan overføres til det/de følgende ferieår i henhold til Ferieaftalen indgået mellem KL og KTO. Aftale herom indgås skriftligt mellem den ansatte og skolelederen senest 1. maj, medmindre skolelederen har fastsat en anden dato.

Hvis den ansatte og skolelederen ikke indgår aftale om at overføre ferietimer ud over 15,42 time pr. måned (6. ferieuge), skal den ansatte meddele skolelederen, om vedkommende ønsker ferietimerne afviklet eller udbetalt. Denne meddelelse skal gives senest 1. maj, medmindre skolelederen har fastsat en anden dato.

Med virkning fra ferieåret 2015/2016 gælder ferieaftalens kapitel 5 om afholdelse af 6. ferieuge. Den ansatte skal senest den 1. maj meddele skolelederen om vedkommende ønsker ferietimerne ud over 15,42 timer pr. måned (6. ferieuge) afviklet eller udbetalt, med mindre skolelederen har fastsat en anden dato.

Ferietimer ud over 5 uger fra indeværende ferieår medregnes i arbejdstidsopgørelsen efter § 7, stk. 1, nr. 2 i arbejdstidsregler for undervisningsområdet i kommunerne

51.11 Overenskomst om løn- og ansættelsesforhold for musikskolelærere

Nedenstående bortfalder pr. 30. april 2016

Afvikling af ferietimer udover 5 uger og 3 dage:

I forbindelse med skoleårets planlægning skal musikskolelæreren meddele musikskolens ledelse, om optjente ferietimer ud over 5 uger og 3 dage ønskes afviklet eller udbetalt.

Denne meddelelse skal gives på en af skoleledelsen fastsat dato. Har musikskoleledelsen ikke fastsat en dato, skal meddelelse gives senest 1. maj. Hvis musikskolelæreren vælger at afvikle ferietimer ud over 5 uger og 3 dage, betyder det, at det årlige pligtige undervisningstimetal nedsættes med 5 timer pr. feriefridag, jf. § 4, stk. 8. Vælger den ansatte at få ferietimer ud over 5 uger udbetalt, sker dette i henhold til Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter.

Fra 1. maj 2016 gælder ferieaftalen, dog med følgende særbestemmelser:

Musikskolelæreren skal senest den 1. maj meddele musikskolens ledelse, om optjente ferietimer ud over 5. ferieuge for det kommende ferieår ønskes afviklet eller udbetalt. Ferietimer udover 5. ferieuge kan afvikles efter ferieaftalens regler, eller hvis den ansatte ønsker det ved en nedskrivelse af årsnormen med 7,4 timer pr. feriedag.

Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn (§ 26a)

Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn er inden for KL's område forhøjet for følgende personalegrupper:

1. Syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernærings og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. omfattet af KL's overenskomst (70.01) – 12,8%.
   Indtil 31. marts 2016: Kandidater omfattet af protokollat 6 i overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernærings og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. (70.01) – 12,8%
   Fra 1. april 2016: Kandidater omfattet af protokollat 6 i overenskomst for overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernærings og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. (70.01): 12,45%
2. ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. omfattet af KL's overenskomst (71.01 og 71.01A) – 12,8%.

Feriegodtgørelse til timelønnede m.fl. (§ 45):

Syge- og sunhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. omfattet af KL's overenskomst (70.01)/(70.02) – 13,3%

Feriegodtgørelse til praktikanter og studerende i praktik (§43):

Syge- og sunhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. omfattet af KL's overenskomst (70.01)– 13,3%

Særlig feriegodtgørelse (§ 28)

Særlig feriegodtgørelse er inden for KL's område forhøjet for følgende personalegrupper:

1. handicapledsagere (78.01) – 2,05%.
2. lærere og ledere m.fl. i folkeskoler, voksenspecialundervisning (50.01), (50.81), ungdomsskoler m.v. (50.62) og sprogcentre (50.72) – 2,15%.
3. ernærings- og husholdningsøkonomer (52.01) – 2,15%.
4. ikke-faglærte lønarbejdere (41.41)– 2,35%.
5. tandlæger (53.01) – 2,35%.
6. erhvervsuddannede serviceassistenter (41.71) – 2,35%.
7. husassistenter (75.01) – 2,35%.
8. rengøringsassistenter (41.21) – 2,35%.

9. kantineledere og rengøringsledere/-chefer (41.51) – 2,45%.
10. kort- og landmålingsteknikere (40.41) – 2,45%.
11. specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktørere, faglærte murere m.fl. (40.01)– 2,45%.
12. specialarbejdere i Københavns Kommune (5.40.01) og Frederiksberg Kommune (6.40.01) – 2,45%.
13. tilsynsførende i Københavns Kommune (42.11) – 1,95%.
14. tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere ved kommunale institutioner, parkeringsvagter/-kontrollører og uddannede ejendomsserviceteknikere i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, excl. ansatte i Frederiksberg svømmehal (41.01) – 2,45%.
15. arbejdsformænd, vejformænd, faglærte gartnerformænd m.fl. i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune (40.31)– 2,45%.
16. driftsassistenter i Københavns Kommune (5.40.51) – 2,45%.
17. kedel-, maskin- og motorpassere i Københavns Kommune (5.40.01) – 2,45%.
18. maskinmestre ved institutioner i Københavns Kommune (40.41)- 2,45 %.
19. maskinmestre i Frederiksberg Kommune (40.41)- 2,25%.
20. miljøkontrollører i miljøkontrollen i Københavns Kommune (41.01) – 2,45%.
21. chefer i Frederiksberg Kommune (30.01) – 2,25%.
22. kontorpersonale og tandklinikassistenter i Frederiksberg Kommune (6.30.11)– 2,25%.
23. syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. omfattet af KL's overenskomst (70.01)/(70.02)– 2,3%.
24. ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. omfattet af KL's overenskomst (71.01) – 2,3%.
25. For kandidater omfattet af protokollat 6 i overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer I ernærings og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. (70.01):
    - *Indtil 31. marts 2016: 2,3%.*
    - *Fra 1. april 2016: 1,95%.*

    Bemærkning:

    Den særlige feriegodtgørelse som udbetales i 2016, optjenes og udbetales påbaggrund afen særlig feriegodtgørelse på 2,3%, som var gældende i optjeningsperioden 1. januar 2015 til 31. december 2015. Den særlige feriegodtgørelse, som bliver udbetalt i 2017, optjenes i perioden 1. januar 2016 til 31. december 2016, og procentsatsen udgør 1,95% for hele optjeningsåret.

    :

26. Beredskabs- og ambulancepersonale ansat i Københavns og Frederiksberg kommuner pr. 31. marts 2015 KUN ansatte omfattet af protokollat 1 (33.01) – 2,12%