

Ferierettigheder



Indhold

Side 3	Den nye ferielov
Side 3	Hvordan optjenes ferie?
Side 4	Ferie med løn
Side 5	Hvornår skal ferien afholdes?
Side 6	Opsparet ferie
Side 6	Udbetaling af uhævede feriepenge
Side 7	Udbetaling af feriepenge
Side 7	Overarbejde
Side 8	Krav på feriepenge forældes
Side 8	Ferie når du bliver sagt op
Side 9	Feriekonto
Side 9	Julelukning skal varsles
Side 10	Søgnehelligdage
Side 10	Syg før ferien begynder
Side 11	Feriehindringer
Side 12	Ændring af arbejdstid
Side 12	Elever
Side 13	Feriedagpenge
Side 14	Regler for nyuddannede

Den nye ferielov

Pr. 1. januar 2001 trådte den nye ferielov i kraft, hvilket betyder en række ændringer vedrørende afholdelse af ferie. Ferieloven er senest ændret pr. 1. juli 2008.

Selv om du ikke har optjent ret til 5 ugers ferie med løn eller feriepenge, har du alligevel ret til 5 ugers ferie. Den del af ferien du ikke har optjent ferie med løn til, skal du derimod holde for egen regning.

En ferieuge beregnes nu som 5 arbejdsdage mod tidligere 6 dage. Men det ændrer ikke ved, hvor mange man har tjent op, eller har ret til.

Hvordan optjenes ferien?

Du optjener 2,08 feriedage for hver måned, du er ansat som lønmodtager. Det gælder, hvis du arbejder 5 dage eller mindre om ugen. Arbejder du hele året, optjener du 25 feriedage. Det vil sige 5 ugers ferie á 5 dage. Er du ansat i kortere tid end en måned, optjener du 0,07 feriedag for hver dag, du er ansat.

Hvis du arbejder 6 dage om ugen, optjener du 2,5 feriedag for hver måned, du er ansat. Hvis du er ansat hele året, optjener du 30 feriedage. Det vil sige 5 ugers ferie á 6 dage, fordi lørdage da tæller som feriedage.

Normalt gælder ferielovens regler, men der kan i en overenskomst være aftalt ferieregler, der er bedre end ferielovens.

For statsansatte tjenestemænd eller ansatte på samme vilkår gælder der særlige regler, som skal være omtalt i ansættelsespapirerne.

Ferie med løn

Som funktionær har du krav på ferie med løn, hvis du har været ansat hos den samme arbejdsgiver i kalenderåret forud for din ferie.

Ud over ferie med løn, har du også krav på et kontant ferietillæg på 1% af din ferieberettigede løn. Den ferieberettigede løn er din bruttoløn inklusiv eventuel præstationsløn, overarbejdsbetaling og provision. Hvis bruttolønnen indeholder løn under ferie og ferietillæg, skal det trækkes fra før beregning af ferietillægget.

Har du kun haft arbejde en del af året, har du krav på ferie med løn samt ferietillæg i forhold til, hvor mange feriedage du har optjent. Du har optjent 2,08 dages ferie for hver måned, du var ansat i optjeningsåret. Har du f.eks. i optjeningsåret kun været ansat et halvt år på arbejdspladsen, har du også kun krav på 12,48 dages ferie med løn samt 1% af den ferieberettigede løn i det halve år, du har været ansat.

Bliver du ansat et nyt sted, får du kun udbetalt løn under ferien i forhold til det antal feriedage, du har optjent hos den nye arbejdsgiver. Det betyder at for hver feriedag du afholder uden ret til løn, trækkes der 4,8% af månedslønnen.

Hvornår skal ferien afholdes?

Du og din arbejdsgiver skal sammen blive enige om tidspunktet for afholdelse af din ferie, og din arbejdsgiver skal så vidt muligt imødekomme dit ønske og skal tage særlige hensyn til ansatte med skolesøgende børn.

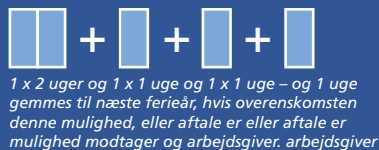
Såfremt I ikke kan nå til enighed, er det arbejdsgiveren der har den endelige afgørelse, men du har ret til at forlange, at mindst 3 uger – altså hovedferien – holdes samlet i ferieperioden mellem 1. maj og 30. september. Er du og din arbejdsgiver enige om det, kan hovedferien også holdes uden for ferieperioden.

Restferie skal normalt gives med 1 uge ad gangen, og kan af arbejdsgiver beordres til at afholdes i tidsrummet 1. oktober til 30. april.

Arbejdsgiveren skal give dig mindst 3 måneders varsel, før han ønsker du skal begynde din hovedferie, og for restferien skal varslet være mindst en måned.

For dig sætter loven kun én begrænsning, nemlig at du skal holde mindst 2 af de 5 ugers ferie i sammenhæng.

Du har mulighed for at afholde dine 5 ugers ferie på flere måder:



Opsparet ferie

Den del af ferien der ligger ud over de 4 uger, har du mulighed for at spare op, hvis det er aftalt i en kollektiv overenskomst. I arbejdsforhold uden kollektiv overenskomst kan der også aftales overførsel af ferie.

Skal der udskydes ferie til næste ferieår eller senere, skal arbejdsgiveren give besked til FerieKonto – eller dem der administrerer feriepengene – om at en del opspares til senere. Uden denne indberetning risikerer du at miste retten til feriepengene med begrundelsen forældelse.

Udbetaling af uhævede feriepenge

Nye regler gældende fra og med optjeningsåret 2002

Fra den 1. januar 2004 er reglerne i ferieloven blevet ændret. Ændringerne betyder at lønmodtagerne nu har flere muligheder for at få udbetalt feriepenge, som ikke er udbetalt inden ferieårets udløb.

Automatisk udbetaling

Hvis de uhævede feriepenge højst udgør 1.500 kr., udbetaler FerieKonto automatisk beløbet til lønmodtageren.

Udbetaling efter ansøgning

Hvis de uhævede feriepenge udgør mere end 1.500 kr., kan lønmodtageren søge om at få pengene udbetalt. Der er 3 situationer, hvor udbetalingen kan ske:

- Hvis beløbet vedrører ferie, som stammer fra den 5. ferieuge
- Hvis beløbet vedrører ferie, som stammer fra et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieårets udløb
- Hvis beløbet vedrører ferie, som er afholdt i ferieåret i et ansættelsesforhold

Udbetaling af feriepenge

Med virkning fra 2. marts 2009 er reglerne ændret, sådan at en lønmodtager, en selvstændig erhvervsdrivende eller en værnepligtig for at få udbetalt sine feriepenge selv skal attestere sit feriekontobevis for antallet af feriedage og med datoen for feriens begyndelse.

Hvis man modtager en ydelse fra en a-kasse, skal a-kassen også attestere feriekontobeviset, og i andre tilfælde skal den kommunale forvaltning attestere feriekontobeviset.

Hvis der ikke er tale om et Feriekontobevis, men fx en overenskomstmæssig feriekortsordning, så kan det fortsat være arbejdsgiver, som skal attestere feriekortet.

Overarbejde

Som funktionær har du krav på ferie med løn, men du kan også vælge at få udbetalt feriepenge i stedet. Det gælder dog ikke visse provisionslønnede.

Feriepenge frem for ferie med løn vil normalt kun være en fordel for dig, hvis en væsentlig del af din løn består af overarbejdsbetaling, bonus eller lignende, idet feriepengene er 12% af hele optjeningsårets løn – altså inklusive overarbejdsbetaling m.v. Hvis du i stedet får ferie med løn, er det uden overarbejdsbetaling, da det så er den normale faste månedsløn.

Ønsker du feriepenge i stedet for ferie med løn, skal din arbejdsgiver have besked inden den 1. januar i det nye optjeningsår. Så det er vigtigt, at du har en fornemmelse af, hvad det kommende år byder på af overarbejde, merarbejde og lignende, og om det kan betale sig for dig at vælge feriepenge frem for ferie med løn.

Fratræder du din stilling, har du krav på 12,5% af din ferieberettigede løn.

Din arbejdsgiver kan ikke kræve, at du vælger feriepenge i stedet for ferie med løn.

Krav på feriepenge forældes

Dit krav på feriepenge eller ferietillæg bliver forældet, hvis du ikke rejser det over for arbejdsgiveren senest 30. september det ferieår, hvor du skal holde ferie.

Krav om feriepenge optjent i f.eks. 2007 skal du rejse over for din arbejdsgiver senest 30. september 2009. Vil din arbejdsgiver ikke udbetale feriepengene, skal der være udtaget stævning, indledt fagretslig behandling, henvendelse til Arbejdsdirektoratet eller politianmeldelse senest 30. november 2009 ellers mister du pengene.

Så hvis tiden nærmer sig 30. september, og du ikke har modtaget dine feriepenge endnu, er det meget vigtigt, at du omgående kontakter din HK-afdeling.

Hvis du bliver sagt op

Hvis du bliver sagt op af din arbejdsgiver, kan dine 3 ugers hovedferie kun placeres i opsigelsesperioden hvis ét af følgende fire krav er opfyldt:

- Du er selv indforstået med det
- Dit opsigelsesvarsel er på mere end tre måneder
- Dit opsigelsesvarsel bliver forlænget med antallet af feriedage
- Overenskomsten giver din arbejdsgiver ret til det

Din arbejdsgiver har ret til at placere restferien i din opsigelsesperiode, hvis den varsles med mindst en måned før, ferien skal begynde.

Er du fritstillet i opsigelsesperioden, betragtes ferien som afholdt i videst muligt omfang.

Når du forlader dit job, skal dine feriepenge altid beregnes med 12,5% af den ferieberettigede løn du har optjent det pågældende optjeningsår. Har du ferie tilgode i det nuværende ferieår, skal der samtidig beregnes feriepenge for denne.

Feriekonto

Som funktionær har du krav på, at afregning af feriepenge sker i måneden efter, at du fratræder. Det kan enten ske ved, at din arbejdsgiver udsteder et godkendt feriekort eller indbetaler feriepengene til FerieKonto.

Indbetaling til Feriekonto skal ske senest den 10. i måneden efter, at dit opsigelsesvarsel er udløbet, med undtagelse af januar måned, hvor det er inden den 17. i måneden.

Julelukning skal varsles

Hvis din arbejdsplads holder lukket på arbejdsdage mellem jul og nytår, skal din arbejdsgiver med mindst en måneds varsel fastsætte, at du skal holde ferie i disse dage, hvis du har optjent mere end 15 feriedage.

Fastsætter arbejdsgiveren ikke ferien, skal arbejdsgiveren betale dig løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes ud fra din sædvanlige løn i de sidste 4 uger før jul.

Har du optjent mindre end 15 feriedage, eller er du nyansat og har afholdt hele din tilgodehavende ferie hos din tidligere arbejdsgiver, kan du få udbetalt dagpenge fra a-kassen under ferie, hvis du opfylder betingelserne herfor.

Søgnehelligdage

Søgnehelligdage er helligdage, der falder på en hverdag. Har du lagt din ferie i forbindelse med en sådan, er helligdagen ikke spildt. Du har ret til en anden feriedag som erstatning, da ferie ikke kan lægges på helligdage.

Drejer det sig om grundlovsdag, og der i dit firma er en aftale om en halv fridag, har du krav på en halv feriedag som erstatning. Er dagen på din arbejdsplads en hel fridag, har du ret til en hel feriedag på et andet tidspunkt.

Syg før ferien begynder

Bliver du syg før din ferie begynder, hvilket vil sige senest ved arbejdstids begyndelse første feriedag, og stadig er sygemeldt ind i den aftale ferieperiode, har du ret til at forlange ferien afholdt på et senere tidspunkt eller holde resten af den aftalte ferie efter raskmelding.

Bliver du syg i ferien, giver ferieloven ikke ret til erstatningsferie på et senere tidspunkt, men din overenskomst kan evt. have særlige bestemmelser herom.

Som funktionær optjener du ferieret under sygdom og graviditet, hvor din arbejdsgiver betaler hel eller delvis løn.

Loven præciserer, at ferien først begynder ved arbejdstidens begyndelse – typisk mandag morgen. Derfor er det vigtigt, at du husker at melde dig syg, hvis du bliver syg i weekenden inden ferien begynder mandag, da du så ikke har pligt til at holde ferie.

Feriehindringer

Som hovedregel kan du kun få udbetalt feriepenge, når du holder ferie. Men der er undtagelser. Du kan få dem udbetalt i nedenstående tilfælde:

- **Egen sygdom**
- **Barselsorlov, samt fra 1. maj 2002 – børnepasningsorlov**
- **Orlov til adoption**
- **Ophold i udlandet**
- **Overgang til selvstændigt erhverv**
- **Overgang til arbejde i hjemmet**
- **Valg til borgmester, minister eller lign. tillidserhverv**
- **Indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner**
- **Tvangsanbringelse**
- **Lovligt varslede og afsluttede konflikter**
- **Aftjening af værnepligt**
- **Tjeneste i forsvaret på værnepligtstilsvarende vilkår**
- **Deltagelse i aktiviteter via en rådighedskontrakt med forsvarets reaktionsstyrker og SHIRBRIG**
- **Manglende midler til at holde ferie på grund af en tvist mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver om krav på feriepenge, forudsat at kravet på feriepenge er rejst inden ferieårets udløb**

Herudover kan feriepengene udbetales i en række andre tilfælde.

Ændring af arbejdstid

Sker der væsentlige ændringer i din arbejdstid, f.eks. at du går fra fuld tid til deltid eller omvendt fra optjeningsåret til tidspunktet for feriens afholdelse, skal lønnen under ferien stå i rimelig forhold til forholdene på optjeningstidspunktet, med mindre dette princip er fraveget i en kollektiv overenskomst. En væsentlig ændring anses for at være en afvigelse på mere end 20% fra arbejdstiden/arbejdsomfanget på ferietidspunktet og den gennemsnitlige arbejdstid/arbejdsomfang i optjeningsåret.

Har du eksempelvis arbejdet halv tid i optjeningsåret, men på ferietidspunktet på fuld tid med en ugeløn på f.eks. 6.000 kr., så har du ret til en ferieløn på 3.000 kr. pr. uge samt ferietillæg. Har du eksempelvis arbejdet fuld tid i første halvår af optjeningsåret og halv tid i anden halvdel, udgør den gennemsnitlige arbejdstid 3/4.

Du har så krav på 4.500 kr. samt ferietillæg. Har du omvendt arbejdet fuld tid i optjeningsåret, men kun 3/4 / 4 tid på ferietidspunktet og lønnen på ferietidspunktet er 4.500 kr., udgør ferielønnen pr. uge 6.000 kr. samt tillæg.

Elever

Er du elev og ansat før 1. juli, har du ret til 5 ugers ferie med i perioden frem til 1. maj året efter. Er du ansat 1. juli eller senere, har du først ret til 5 ugers feire med løn i det følgende ferieår, som starter 1. maj.

Holder din arbejdsplads ferielukket i perioden 1. oktober til 30. april, har du dog ret til højst én uges ferie med løn, selv om du er ansat efter 1. juli. Dette gælder kun, hvis du ikke selv har optjent feriepenge, som du kan bruge i den forbindelse.

Feriedagpenge

Som en særlig ordning i arbejdsløshedsforsikringsloven har du mulighed for at få feriedagpenge for de feriedage, du ikke har optjent feriegodtgørelse eller løn til. Disse feriedagpenge kan højst udbetales for 25 dage (5 uger = 5x5 dage).

Den manglende ferieoptjening skal være begrundet i, at du har modtaget ydelser fra a-kasse eller fået udbetalt syge- eller barselspenge fra kommunen.

Retten til feriedagpenge forudsætter, at du opfylder de almindelige regler for arbejdsløshedsdagpenge.

Din ret til at modtage feriedagpenge som fuldtids- eller deltidsforsikret afhænger som udgangspunkt af din forsikringsstatus under ferien (fuldtid/deltid).

Din dagpengesats vil normalt udgøre det samme, som du kan modtage i dagpenge.

I øvrige tilfælde udbetales med satsen for nyuddannede (dimittendsatsen). Kontakt din afdeling for yderligere oplysninger i disse tilfælde.

Tidspunkt for ferieafholdelse bestemmes, hvis du er:

- I arbejde: Af ferielovens regler
- Ledig: Af dig selv

Når du – som ledig – ønsker at gøre brug af en eventuel ret til feriedagpenge under ferie, skal du senest 14 dage før feriens afholdelse meddele Arbejdsformidlingen (AF) tidspunktet.

Endvidere skal du være opmærksom på, at du som ledig, kun kan få feriedagpenge, hvis du senest på feriens første dag har givet a-kassen besked om ferien.

Hvis AF ikke har fået besked om ferien senest 14 dage før afholdelse af ferien, og du herefter modtager tilbud om arbejde fra AF, må du finde dig i, at beskæftigelsen griber ind i ferieperioden.

Hvis du i sådanne tilfælde nægter at overtage en beskæftigelse, eller arbejdsgiveren nægter at ansætte dig – kun med henvisning til ferieafholdelse – får det konsekvens for din dagpengeret.

Vi skal anbefale dig at give AF og afdelingen besked, så snart du har planlagt ferie!

Dette forhindrer ikke, at du senere kan ændre tidspunktet, når blot det ikke sker i tilslutning til, at du får tilbud om arbejde.

Inden udbetalingen af feriedagpenge, skal ferie hvortil der er optjent feriegodtgørelse, være afholdt, med mindre ferielovens regler nødvendiggør undtagelse. Der kan tidligst ske udbetaling en uge før ferien afholdes, og kun hvis ansøgning herom er indgivet til din lokale HK-afdeling senest en måned før ferien påbegyndes.

Regler for nyuddannede

Hvis du er optaget i a-kassen på baggrund af uddannelse (dimittend), gælder der særlige regler.

Din ret til feriedagpenge (antallet af dage) afhænger af, hvornår optagelse i a-kassen er sket.

Er optagelsen sket i perioden 1. maj - 31. juli i et ferieår, har du ret til 15 dage med feriedagpenge i såvel det pågældende ferieår som det efterfølgende ferieår.

Er optagelsen sket i perioden 1. august - 31. december i et ferieår, har du ret til 10 dage med feriedagpenge i det pågældende ferieår og 15 dage i det efterfølgende ferieår.

Er optagelsen sket i perioden 1. januar - 30. april i et ferieår, har du ret til 5 dage med feriedagpenge i det pågældende ferieår og 15 dage i det efterfølgende ferieår.

Generelle oplysninger

Generelt gælder det, at hvis du selv har optjent nogle feriedage med løn eller feriegodtgørelse, vil der ske modregning for tilsvarende antal dage med ret til feriedagpenge.

Optjeningsåret går fra den 1. januar - 31. december. Ferieåret går fra den 1. januar - 31. december. Ferieåret går fra den 1. maj i ét år til den 30. april i det efterfølgende år. Vær opmærksom på, at retten til feriedagpenge bortfalder, hvis du søger senere end 31. maj i det følgende ferieår.

Du kan altid ringe til HK på 70 11 45 45

HK/Hovedstaden

København
70 11 45 45

Hillerød

70 11 45 45
hovedstaden@hk.dk
www.hk.dk/hovedstaden

HK/Sjælland

70 11 45 45
hk.sjaelland@hk.dk
www.hk.dk/sjaelland

HK/Midt

70 11 45 45
midt@hk.dk
www.hk.dk/midt

HK/Nordjylland

70 11 45 45
nordjylland@hk.dk
www.hk.dk/nordjylland

HK/Midtvest

70 11 45 45
midtvest@hk.dk
www.hk.dk/midtvest

HK/Østjylland

70 11 45 45
oestjylland@hk.dk
www.hk.dk/oestjylland

HK/Sydjylland

70 11 45 45
syd@hk.dk
www.hk.dk/sydjylland

LANDSDÆKKENDE BRANCHEAFDELINGER

HK Trafik & Jernbane

33 30 43 00
trafik-jernbane@hk.dk
hk/post & kommunikation
33 30 45 00
post_postdanmark@hk.dk

HK's a-kasse

70 10 67 89

HK/Danmark
Weidekampsgade 8
P.O. Box 470
0900 København C

Telefon 70 11 45 45
E-mail: hk@hk.dk
www.hk.dk
www.mithk.dk

Maj 2009
Juridisk Kompetencecenter
Oplag: 10.000 stk.
LOVSERIE 2
Lagernr.: 4407051003