

Ferieloven og 6. feriefri uge

Webinar den 20. april 2021

PRAKTISERENDE
LÆGERS
ARBEJDSGIVERFORENING



PROGRAM

Del 1 – det løbende ansættelsesforhold

- Ferieloven og overenskomsterne i store linjer
- Ferie og feriefridage for deltidsansatte
- Planlægning og varsling

- Pause

Del 2 – ophør af ansættelsesforhold

- Ferieafholdelse og afregning i fratrædelsessituationen



Ferieloven og 6. feriefridagsuge – de store linjer

Ferieloven og ændringer i overenskomsterne om 6. feriefridagsuge trådte i kraft 1. september 2020. Herefter gælder følgende:

Samtidighedsferie: Der optjenes ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse. Feriedagene optjenes ved udgangen af hver måned og kan holdes fra den 1. i måneden efter.

6. feriefridagsuge følger samme princip og optjenes med 0,42 dage for hver måneds ansættelse.

OBS: For ansatte læger optjenes 2,50 dages betalt ferie for hver måned ansættelse.



Ferieloven og 6. feriefridagsuge – de store linjer

Ferieåret: 1. september – 31. august

Ferieafholdelsesperiode: 1. september – 31. december året efter.

Hovedferieperioden: 1. maj – 30. september. Medarbejderen har ret til at holde 15 dages sammenhængende ferie i denne periode.

Den ferie og de feriefridage der optjenes i ferieåret afholdes i ferieafholdelsesperioden, som er ferieåret + 4 måneder. Medarbejderen har ret men ikke pligt til at holde 4 ugers ferie i ferieåret.



Ferieloven og 6. feriefridagsuge – de store linjer

Ferieloven gælder for alle ansatte – også ansatte læger, lægevikarer, timelønnede, fleksjobbere, rengøringsassistenter, elever mv. Gælder dog nogle supplerende særlige regler for elever.

Nogle medarbejdere får ferie med løn og ferietillæg – det faste praksispersonale

Andre får feriegodtgørelse – lægevikarer og timelønnede



Ferie og feriefridage for deltidsansatte

- Deltidsansatte optjener 2,08 betalte feriedage og 0,42 feriefridage pr. måneds ansættelse - uanset det ugentlig timetal, og uanset hvordan dagene er placeret.
- Ferie og feriefridage holdes i hele dage. En dag er en dag uanset antallet af arbejdstimer.
- En ferieuge skal afspejle en arbejdsuge:

Det betyder, at korte og lange arbejdsdage samt arbejdsfrie dage indgår i ferien på samme måde, som når der arbejdes.

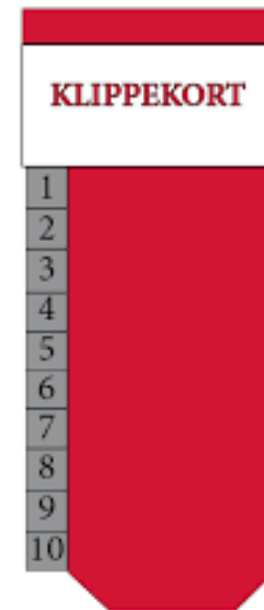


Ferie og feriefridage for deltidsansatte

Tænk ferie og feriefridage som klippekort

Medarbejderens ferie og feriefridage planlægges, så der forholdsmæssigt indgår det samme antal korte og lange dage, som når medarbejderen er på arbejde.

Medarbejderen kan ikke kun holde ferie og feriefridage på de lange dage eller aldrig holde på arbejdsfrie dage.



Ferie og feriefridage for deltidsansatte

Deltidsansat med en ugentlig fridag:

Mandag (8-15)	FERIE
Tirsdag (8-15)	FERIE
Onsdag (8-15)	FERIE
Torsdag (8-15)	FERIE
Fredag (FRI)	FERIE

Der holdes ferie på den ugentlige fridag!



Ferie og feriefridage for deltidsansatte

Deltidsansat med følgende rul:

Mandag	4 timer
Tirsdag	6 timer
Onsdag	6 timer
Torsdag	8 timer
Fredag	FRI

Når medarbejderen holder sine 25 dages ferie og 5 feriefridage skal der i disse 30 dage indgå:
6 dage af 4 timer, 12 dage af 6 timer, 6 dage af 8 timer og 6 dage af 0 timer.



Ferie og feriefridage for deltidsansatte

Deltidsansat med følgende rul:

	UGE 1	UGE 2
Mandag	4 timer	6 timer
Tirsdag	6 timer	6 timer
Onsdag	6 timer	6 timer
Torsdag	8 timer	8 timer
Fredag	FRI	4 timer

Når medarbejderen holder sine 25 dages ferie og 5 feriefridage skal der i disse 30 dage indgå:
6 dage af 4 timer, 15 dage af 6 timer, 6 dage af 8 timer og 3 dage af 0 timer.



Ferie og feriefridage for deltidsansatte

Deltidsansat med faste arbejdsfrie dage:

For at sikre at der holdes ferie også på den arbejdsfri dag benyttes en omregningsfaktor, når der holdes ferie på en arbejdsdag.

Omregningsfaktoren er udtryk for, hvor meget en feriedag på en arbejdsdag "koster".

Omregningsfaktoren beregnes på følgende måde:

$$\frac{\text{Antal mulige arbejdsdage i perioden}}{\text{Medarbejderens arbejdsdage i perioden}} = \text{omregningsfaktor}$$



Ferie og feriefridage for deltidsansatte

Omregningsfaktor 1 ugentlig fridag:

$$\frac{5 \text{ (mulige arbejdsdage i perioden)}}{4 \text{ (medarbejderens arbejdsdage i perioden)}} = 1,25 \text{ (omregningsfaktor)}$$

Omregningsfaktor 1 ugentlig fridag hver anden uge:

$$\frac{10 \text{ (mulige arbejdsdage i perioden)}}{9 \text{ (medarbejderens arbejdsdage i perioden)}} = 1,11 \text{ (omregningsfaktor)}$$



Ferie og feriefridage for deltidsansatte

1 ugentlig fridag hver anden uge

Omregningsfaktoren betyder:

Når der holdes ferie i en 4-dages arbejdsuge, koster ferien $4 \times 1,11$ feriedag = 4,44 feriedage.

Når der holdes ferie i en 5-dages arbejdsuge, koster ferien $5 \times 1,11$ feriedag = 5,55 feriedage.

OBS: Vær opmærksom på at omregningsfaktoren kan være anderledes i forbindelse med helligdage, hvis den arbejdsfri dag falder på en helligdag.



Ferie og feriefridage for deltidsansatte

Påskeferie - 1 ugentlig fridag hver torsdag

Omregningsfaktoren vil *normalt* hedde 1,25, når der er en ugentlig arbejdsfri dag.

I påskeferien (de tre dage op til påske) ser omregningsfaktoren imidlertid sådan ud:

$$\frac{3 \text{ (mulige arbejdsdage i perioden)}}{3 \text{ (medarbejderens arbejdsdage i perioden)}} = 1,00 \text{ (omregningsfaktor)}$$

Den deltidsansatte skal – ligesom andre medarbejdere - ikke holde ferie på en helligdag, hvorfor de tre dage op til påske kun "koster" 3 feriedage.



Ferie og feriefridage for deltidsansatte

Juleferie - 1 ugentlig fridag hver torsdag

Omregningsfaktoren vil *normalt* hedde 1,25, når der er en ugentlig arbejdsfri dag.

Den 24. december 2021 falder på en fredag og er en overenskomstmæssig fridag efter DSR/dbio- og HK-overenskomsten. I ugen op til jul ser omregningsfaktoren derfor sådan ud:

$$\frac{4 \text{ (mulige arbejdsdage i perioden)}}{3 \text{ (medarbejderens arbejdsdage i perioden)}} = 1,33 \text{ (omregningsfaktor)}$$

OBS: Ansatte læger efter overenskomsten med YL anvender en feriedag den 24. december, hvis det er en arbejdsdag.



Planlægning og varsling

Arbejdsgiver bestemmer, hvornår ferien skal afholdes - dog under hensyn til medarbejderens ønsker.

Medarbejderen kan have ønsker til feriens placering, men kan aldrig bestemme, hvornår ferien afholdes.



Planlægning og varsling

Hovedferien:

Holdes i perioden 1. maj – 30. september.

Medarbejderen har ret til at holde 15 dage i sammenhæng.

Kan varsles af arbejdsgiver med 3 måneders varsel.

Feriesaldoen skal være til rådighed ved feriens begyndelse, hvis ferien pålægges, medmindre der er tale om virksomhedslukning.



Planlægning og varsling

Øvrig ferie:

Kan varsles af arbejdsgiver med 1 måneds varsel.

Feriesaldoen skal være til rådighed ved feriens begyndelse, hvis ferien pålægges, medmindre der er tale om virksomhedslukning.

Feriefridage:

Kan varsles af arbejdsgiver med 1 måneds varsel.

Feriefridagene skal være optjent, når afholdelsen påbegyndes, hvis afholdelsen er pålagt.



Planlægning og varsling – forskudsferie

Arbejdsgiver og medarbejder kan aftale, at betalt ferie kan afholdes, inden den er optjent. Ferien fradrages senere i ferieåret. Betingelse: ferien kan optjenes inden for samme ferieår (dvs. 1. september - 31. august). **Feriesaldoen må aldrig være negativ 31. august.**

Pligt til forskudsferie: Holder virksomheden lukket på et tidspunkt, hvor en lønmodtager har været ansat hele det forudgående ferieår og indtil virksomhedslukningen, og medarbejderne ikke har **optjent** nok betalt ferie, **skal** der ydes forskudsferie.

ALTSÅ: Hvis ferie ønskes pålagt/varslet eller der holdes virksomhedslukket, er det vigtigt, at der gemmes tilstrækkeligt med optjent ferie. Der kan ikke varsles/pålægges ferie på forskud (undtagen ved virksomhedslukning, hvor der ikke er optjent ferie nok).



Planlægning og varsling – sommerferie

Generel udfordring: Hvis sommerferien skal pålægges en medarbejder, kan der ofte være en udfordring med at have tilstrækkelig optjent ferie til gode. HUSK der skal gives 15 dage i sammenhæng.

Pr. 1. juli er der optjent 20,80 feriedage.

Hvis ferien påbegyndes i juli, kan der altså kun afholdes 5 feriedage i perioden 1. september – 30. juni. Derudover kan der i perioden afholdes **feriefridage** og **ferie på forskud!**



Planlægning og varsling – virksomhedslukket

Holder virksomheden ferielukket må en medarbejder, der ikke er berettiget til betalt ferie i alle dagene, som udgangspunkt holde fri for egen regning.

Der er **to væsentlige undtagelser**:

1. Arbejdsgiver har ikke i videst muligt omfang sikret, at lønmodtageren har tilstrækkelig optjent betalt ferie til gode (så skal arbejdsgiver alligevel betale).
2. Holder virksomheden lukket på et tidspunkt, hvor en lønmodtager har været ansat hele det forudgående ferieår og indtil virksomhedslukningen, og medarbejderne ikke har **optjent** nok betalt ferie, **skal** der ydes forskudsferie.



Nyansat medarbejder – varsling af ferie

Der gælder som udgangspunkt de samme regler om varsling og planlægning af ferie for nyansatte medarbejdere som for alle andre medarbejdere.

Varslerne på 3 måneder og 1 måned kan dog fraviges hvis ”særlige omstændigheder”.

Et kortere varsel kan være nødvendigt, hvis en medarbejder ansættes fx i maj og der er fastsat en ferielukning i juli. Det er ikke muligt at give fuldt varsel for den pågældende medarbejder.



Nyansat medarbejder

Ferie optjent hos tidligere arbejdsgiver kan også varsles afholdt...

...til gengæld skal du også huske at gemme til en eventuel virksomhedslukning.

Det er vigtigt i forhold til ferieplanlægning at have overblik over den samlede tilgodehavende ferie. Få derfor oplysninger om ferie fra tidligere arbejdsgiver, når I ansætter nyt personale.



Nyansat medarbejder – eksempel på erklæring

Erklæring om ferie ved jobskifte

Jeg oplyser hermed, at jeg pr. ____[DATO]____, hvor jeg tiltræder min stilling hos [LÆGEPRAKSIS NAVN], har ____[ANTAL]____ uafholdte feriedage, som jeg har optjent i henhold til ferieloven hos min tidligere arbejdsgiver.

Jeg erklærer på tro- og love, at ovenstående oplysninger er korrekte.

[DATO]

[MEDARBEJDETS UNDERSKRIFT]



Nyansat medarbejder – ferieafholdelse

En medarbejder ansættes pr. 1. april 2021 og det aftales, at der holdes 3 ugers sommerferie i juli 2021.

Der er i april, maj og juni 2021 optjent ret 6,24 dages betalt ferie.

Medarbejderen har *ret* til at holde 15 dages hovedferie i sammenhæng som alle andre, men alene ret til 6,24 dage med løn.

Ferie uden løn: De resterende 8,76 feriedage fradrages med 4,8 % af månedslønnen pr. dag.

Forskudsferie: Der kan også ydes forskudsferie – dog kun for 4,16 dage, da feriesaldoen ikke må være negativ 31. august.



Planlægning og varsling – overblik og ferieregnskab

For at sikre, at der er tilstrækkelig optjent ferie og feriefri dag til pålagt ferie og virksomhedslukning, bør der føres et ferieregnskab med fremskrevne saldi og med både afholdt og planlagt ferie.

PLA har udarbejdet et regneark, der kan bruges til formålet:

<https://www.pla.dk/personaleforhold/ferie/>



PAUSE



Ferieafholdelse og ferieafregning i fratrædelsessituationen

Hovedferie skal også i en opsigelsesperiode varsles med 3 måneder.

Hovedferie kan kun placeres i en opsigelsesperiode, hvis én af 3 betingelser er opfyldt:

- Opsigelsesvarslet er længere end 3 måneder
- Opsigelsesvarslet **forlænges** med en periode svarende til hovedferien
- Medarbejder accepterer det



Ferieafholdelse og ferieafregning i fratrædelsessituationen

Øvrig ferie og feriefridage skal også i en opsigelsesperiode varsles med 1 måned.

Ferie og feriefridage, der optjenes i opsigelsesperioden kan afholdes i opsigelsesperioden – undtagen det der optjenes den sidste måned.

HUSK: Der kan kun afholdes op til 10 dages ”øvrig ferie” i hvert ferieår, da der altid skal være 15 feriedage til hovedferien.



Ferieafholdelse og ferieafregning i fratrædelsessituationen

Eksempel 1 – øvrig ferie:

En nyuddannet medarbejder ansættes pr. 1. november 2020 og bliver opsagt 30. april 2021 til fratrædelse 31. juli 2021. Medarbejderen har holdt 2 dages ferie i december 2020. Feriesaldo 1. maj 2021 er 10,48 feriedage.

Hvor meget ferie kan medarbejderen pålægges at holde i opsigelsesperioden?

Maks optjene i ferieåret		20,8
Allerede afholdt	-	2,0
<u>Heraf gemmes til hovedferie</u>	<u>-</u>	<u>15,0</u>
Feriesaldo som øvrigt ferie		3,8

Medarbejderen kan altså pålægges at holde 3 feriedage.



Ferieafholdelse og ferieafregning i fratrædelsessituationen

Eksempel 2 – fritstilling:

En medarbejder opsiges og fritstilles den 28. februar 2021 til fratrædelse 30. juni 2021.

Medarbejderen får ikke andet arbejde i opsigelsesperioden.

Medarbejderen har holdt 3 dages ferie i november 2020 og har en feriesaldo på 9,48 pr. 1. marts 2021 ($6 \times 2,08 - 3$).

Hvor meget ferie anses for afholdt?



Ferieafholdelse og ferieafregning i fratrædelsessituationen

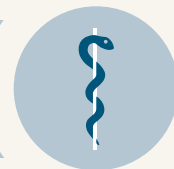
Eksempel 2 – fritstilling:

Opsagt 28. februar 2021 til fratrædelse 30. juni 2021.

	Afholdt ferie	Feriesaldo
Sep. 20		2,08
Okt. 20		4,16
Nov. 20	3	3,24
Dec. 20		5,32
Jan. 21		7,4
Feb. 21		9,48
Mar. 21		11,56
Apr. 21		13,64
Maj 21		15,72
Jun. 21	15	2,8

Der kan anses 15 dages hovedferie for afholdt i juni 2021:

- Da ferievarslet på 3 måneder er overholdt
- Da opsigelsesvarslet er længere end 3 måneder og
- Da der er optjent 15 dages ferie på tidspunktet for feriens begyndelse.



Ferieafholdelse og ferieafregning i fratrædelsessituationen

Feriebetaling kan ske på to måder:

- 1) Ferie med løn og ferietillæg (månedslønnen)
- 2) Feriegodtgørelse (timelønnede og månedslønnede der fratræder)

For alt optjent ferie skal der betales enten 1) eller 2).



Ferieafholdelse og ferieafregning i fratrædelsessituationen

Ferietillæg

Tidligere blev ferietillægget typisk udbetalt inden ferieårets begyndelse.

Nu udbetales det:

31. maj og

31. august

Hvis der er afholdt ferie, som der ikke er afregnet ferietillæg for ved fratrædelsen, skal der udbetales ferietillæg sammen med den sidste løn.



Ferieafholdelse og ferieafregning i fratrædelsessituationen

Eksempel 3 - afregning af ferie og feriefridage ved fratrædelse

En medarbejder opsagde sin ansættelse den 31. oktober 2020 til fratrædelse 30. november 2020. Ferieregnskabet så således ud på opsigelsestidspunktet og der holdtes ikke ferie i opsigelsesperioden. Hvordan skal der afregnes?

	Afholdte feriefridage	Afholdte feriedage	Saldo feriefridage	Saldo feriedage
Sep. 20			0,42	2,08
Okt. 20		3	0,84	1,16
Nov. 20			1,26	3,24



Ferieafholdelse og ferieafregning i fratrædelsessituationen

Eksempel 3 - afregning af ferie og feriefridage ved fratrædelse

	Afholdte feriefridage	Afholdte feriedage	Saldo feriefridage	Saldo feriedage
Sep. 20			0,42	2,08
Okt. 20		3	0,84	1,16
Nov. 20			1,26	3,24

Der afregnes feriegodtgørelse for de 3,24 tilgodehavende feriedage. Beregnes som $3,24/6,24 \cdot 12,5$ % af den ferieberettigede løn i september 2020 – november 2020.

Der afregnes ferietillæg for de 3 afholdte feriedage. Beregnes som $3/6,24 \cdot 1,95$ % af den ferieberettigede løn i september 2020 – november 2020.

Der afregnes 1,26 feriefridage med den sidste lønudbetaling. Afregnes med sædvanlig timeløn. Beløbet er ferieberettiget, men ikke pensionsberettiget.



Ferieafholdelse og ferieafregning i fratrædelsessituationen

Eksempel 4 - afregning af ferie og feriefridage ved fratrædelse

En sygeplejerske opsiger sin ansættelse den 31. maj 2021 til fratrædelse 30. juni 2021. Der er holdt 5 dages ferie i oktober 2020 og 5 dages ferie i februar 2021. Feriesaldo på fratrædelsestidspunktet ser således ud. Hvordan skal der afregnes?

	Afholdte feriefridage	Afholdte feriedage	Saldo feriefridage	Saldo feriedage
Maj 21	10		3,78	8,72
Jun. 21			4,20	10,8



Ferieafholdelse og ferieafregning i fratrædelsessituationen

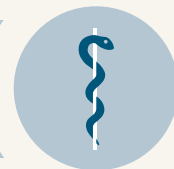
Eksempel 4 - afregning af ferie og feriefridage ved fratrædelse

	Afholdte feriefridage	Afholdte feriedage	Saldo feriefridage	Saldo feriedage
Maj 21	10		3,78	8,72
Jun. 21			4,20	10,8

Der afregnes feriegodtgørelse for de 10,8 tilgodehavende feriedage. Beregnes som $10,8/20,8 \cdot 12,5$ % af den ferieberettigede løn i september 2020 – juni 2021.

Der modregnes ferietillæg for 8,72 feriedage i sidste lønudbetaling, da der er udbetalt ferietillæg for 18,72 dage med lønnen i maj 2021, men kun afholdt 10 dages ferie. Beregnes som $8,72/18,72 \cdot 1,95$ % af den ferieberettigede løn i september 2020 – maj 2021.

Der afregnes 4,20 feriefridage med den sidste lønudbetaling. Afregnes med sædvanlig timeløn. Beløbet er ferieberettiget, men ikke pensionsberettiget.



Ferieafholdelse og ferieafregning i fratrædelsessituationen

Tjekliste ved fratrædelse af medarbejdere:

- Er der afregnet enten ferietillæg eller feriegodtgørelse for alt optjent ferie frem til fratrædelsestidspunktet?
- Afregning af feriefridage sker på timebasis sammen med lønnen. Beløbet er ferieberettiget, men ikke pensionsberettiget.
- Husk at medarbejdere omfattet af overenskomsterne med DSR/dbio og HK/Privat i januar 2020 – 31. august 2020 har optjent feriefridage i en særlig pulje. Disse skal også afregnes, hvis de ikke er holdt.
- Er der udbetalt ferietillæg for flere dage, end der er afholdt, kan disse modregnes i sidste lønudbetaling for medarbejdere omfattet af DSR/dbio-overenskomsten.
- Hvis medarbejderen har holdt ferie på forskud og saldoen er negativ, fradrages denne ferie i sidste lønudbetaling.



SPØRGSMÅL?



Man må altid kontakte PLA

**3544 8400
pla@dadl.dk**



Tak for i dag



PRAKTISERENDE LÆGERS ARBEJDSGIVERFORENING

