

Aftale om ferie
for
personale ansat i
Hovedstadens Sygehusfællesskab

2002

Indholdsfortegnelse

Generelle bemærkninger til ferieaftalen:	4
Kapitel 1. Fællesbestemmelser	15
§ 1. Aftalens område	15
§ 2. Optjening og afvikling af ferie	16
§ 3. Ferieåret, ferieperioden og en ferieuge	20
§ 4. Feriens tilrettelæggelse	21
§ 5. Overførsel af ferie	25
§ 6. Udbetaling af ferie	26
§ 7. Sygdom og strejke eller lockout under ferie	27
§ 8. Ferie med løn	29
§ 9. Særlig feriegodtgørelse	30
§ 10. Feriegodtgørelse mv.	31
§ 11. Overførsel af ferie/udbetaling af løn/feriegodtgørelse uden at ferie holdes på grund af særlige forhold	33
§ 12. Feriegodtgørelse mv. ved dødsfald	37
§ 13. Anvisning af feriegodtgørelse	38
§ 14. Forældelse og modregning	40
Kapitel 2. Særlige bestemmelser for tjenestemænd og budgetmæssigt fastansatte	41
§ 15. Optjening af ferie	41
§ 16. Feriemæssig stilling ved genindtræden i tjenesten	42
Kapitel 3. Særlige bestemmelser for elever mfl.	42
§ 17. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser	42
§ 18. Praktikanter og studerende i praktik, der får løn/vederlag i praktikperioden fra Hovedstadens Sygehusfællesskab	43
§ 19. Ansættelse efter endt elev-/praktiktid	43
Kapitel 4. Særlige bestemmelser for timelønnede	44

Ferieaftale

§ 20. Timelønnede	44
Kapitel 5. Ikrafttræden, overgang og opsigelse	45
§ 21. Ikrafttræden, overgang og opsigelse.....	45
Protokollat 1	49
Protokollat 2	50
Bilag 1	51
Bilag 2	54

Generelle bemærkninger til ferieaftalen:

Med baggrund i det vedtagne mæglingforslag fra forligsmanden af 21. marts 2002 er der mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab opnået enighed om at indgå en ny aftale om ferie for personale ansat i Hovedstadens Sygehusfællesskab.

Aftalen træder i kraft 1. maj 2002 og erstatter aftale af 15. januar 2001. Aftalen erstatter ligeledes aftale om feriefri dagstimer af 14. juni 1999, da der er foretaget en sammenskrivning af ferieaftalen og feriefri dagstimeaftalen. Begrebet feriefri dagstimer er hermed bortfaldet og benævnes nu ferietimer. Jf. overgangsbestemmelserne i § 21.

Udgangspunktet for ferieaftalen er ferieloven. Ferieloven indeholder dels en række ufravigelige bestemmelser og dels nogle bestemmelser, hvor det direkte i loven er anført, at der ved kollektiv aftale vil kunne ske fravigelse af lovens bestemmelser. Sådanne aftaler indgås mellem aftaleparterne i Hovedstadens Sygehusfællesskabs ferieaftale, og er indarbejdet i ferieaftalen. Der kan således ikke lokalt indgås kollektive aftaler, der fraviger ferieaftalens bestemmelser.

De væsentligste ændringer, der er sket i forhold til 2001-aftalen er i øvrigt følgende:

1. I løbet af aftaleperioden forøges optjeningen af feriedage gradvis med 2 feriedage således, at ansatte, der har været beskæftiget i hele optjeningsåret, i ferieåret 2003/2004 har ret til at afholde 5 uger og 4 dages ferie og i ferieåret 2004/2005 og derefter 6 ugers ferie.
2. Ferie optjenes og afvikles i timer. At ferien afvikles i timer betyder, at når den ansatte, der har været ansat i hele optjeningsåret har afviklet antal optjente ferietimer, har den ansatte afviklet sin ferie med betaling. En ansat, der har været ansat i hele optjeningsåret, har dog mindst ret til at holde 4 ugers betalt ferie. Dvs., at der ikke som hidtil skal tages højde for, at den ansatte, der har været ansat i hele optjeningsåret, har ret til såvel afvikling af antal optjente ferietimer som 5 ugers betalt ferie.

Ferieaftale

Det hidtidige vejledningsbidrag til ferieaftalen vedrørende sammenhæng mellem afvikling af ferie i timer og arbejdstilrettelæggelsen er derfor bortfaldet.

3. Hovedstadens Sygehusfællesskab fastsætter som hovedregel uforandret efter drøftelse med den ansatte, hvornår ferien skal holdes, idet der inden for de grænser, som hensynet til arbejdets udførelse kræver, skal tages størst muligt hensyn til personalets ønsker. Optjente ferietimer ud over 15,42 time pr. måned for en fuldtidsbeskæftiget – med gennemsnitlig 37 timers ugentlig beskæftigelse – afholdes dog efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette.
4. Fra indeværende ferieår kan arbejdsgiveren og månedslønnede ansatte indgå en skriftlig aftale om, at antal optjente uafviklede ferietimer ud over 4 uger pr. år kan overføres til det følgende ferieår. Aftalen kan omfatte såvel ét som flere på hinanden følgende ferieår. Bestemmelsen gælder dog ikke for praktikanter og studerende i praktik.
5. Månedslønnede ansatte, som ikke ønsker at afholde optjente ferietimer ud over 15,42 time pr. måned for en fuldtidsbeskæftiget – med gennemsnitlig 37 timers ugentlig beskæftigelse – inden ferieårets udløb, har ret til at få udbetalt de resterende ferietimer ved den førstkommande lønudbetaling efter ferieårets udløb. Bestemmelsen gælder dog ikke for praktikanter og studerende i praktik.

1. Aftalens område

Aftalen er en generel aftale, der omfatter alt personale ansat i Hovedstadens Sygehusfællesskab.

Aftalen er endvidere suppleret med nogle af ferielovens bestemmelser, så aftalen for Hovedstadens Sygehusfællesskab fyldestgørende regulerer ethvert feriespørgsmål. Enkelte lovbestemmelser og bestemmelser i bekendtgørelse om ferie er tillige medtaget i bilag 1 til aftalen.

Aftalen indeholder derudover nogle særlige bestemmelser for

- tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte
- elever, m.fl. og

Ferieaftale

- timelønnede.

Særbestemmelser om ferie i fællesoverenskomster/organisationsaftaler/aftaler er kun gældende, hvis de indgår i ferieaftalen eller er optaget i medfølgende protokollater til aftalen.

Bestemmelser om arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse i forbindelse med ferie samt tjenestefrihedsbestemmelser fastsat i de enkelte fællesoverenskomster/organisationsaftaler/aftaler eller tilknyttede protokollater berøres ikke af denne aftale, idet aftale om ferie for personale ansat i Hovedstadens Sygehusfællesskab kun omhandler egentlige feriebestemmelser.

Aftalen omfatter kun ansatte, hvorfor fx personer, der oppebærer vederlag/honorar eller personer beskæftiget i et entrepriseforhold, ikke er omfattet af aftalen.

2. Optjening og afvikling af ferie

Der optjenes ret til ferie i forhold til antal måneders beskæftigelse i kalenderåret (optjeningsåret).

Ved beskæftigelse i et helt optjeningsår og 37 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse på ferieafviklingstidspunktet har den ansatte optjent ret til at afholde 207,2 ferietimer i ferieåret 2002/2003, 214,6 ferietimer i ferieåret 2003/2004 og 222 ferietimer i ferieåret 2004/2005 og derefter.

Antal ferietimer optjenes og afvikles altid for ansatte med ferie med løn i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad. Dette indebærer, at der ved ændret beskæftigelsesgrad i såvel optjeningsår som ferieår skal foretages en justering af de optjente uafviklede ferietimer svarende til den ændrede beskæftigelsesgrad.

For ansatte med ferie med løn sker afvikling af ferie således i timer i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad og svarende til den for den ansatte planlagte arbejdstid. Hvis der i fællesoverenskomst/organisationsaftale/aftale er fastsat et andet gennemsnitligt ugentligt timetal end 37 timer eller et andet årligt timetal end 1924 ved fuldtidsbeskæftigelse, fastsættes antal optjente/afviklede ferietimer i overensstemmelse hermed.

Ferieaftale

For ansatte, der er beskæftiget med et fast dagligt timetal, og som har været beskæftiget i hele optjeningsåret, vil afvikling af antal optjente ferietimer svare til, at den ansatte har afholdt 5 uger og 3 dages ferie i ferieåret 2002/2003, 5 uger og 4 dages ferie i ferieåret 2003/2004 og 6 ugers ferie i ferieåret 2004/2005.

For ansatte, som har været beskæftiget i hele optjeningsåret, men som arbejder efter tjenestetidsplaner med skiftende ugentlig arbejdstid, vil afvikling af antal optjente ferietimer ikke altid svare til, at den ansatte har afholdt 5 uger og 3 dages ferie i ferieåret 2002/2003, 5 uger og 4 dage i ferieåret 2003/2004 og 6 uger i ferieåret 2004/2005. Resultatet kan blive mere eller mindre.

Ansatte, som har været beskæftiget i hele optjeningsåret, og derved har optjent ret til fuld betalt ferie, men som efter at have afholdt antal optjente ferietimer ikke når op på den samlede ferie, har dog ret til at få 5 uger og 3 dages ferie i ferieåret 2002/2003, 5 uger og 4 dages ferie i ferieåret 2003/2004 og 6 ugers ferie i ferieåret 2004/2005, men uden at der dertil er knyttet ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse, men mod fradrag i lønnen for hver time den pågældende skulle have arbejdet, jf. § 2, stk. 10 og § 8, stk. 2. Denne bestemmelse er en konsekvens af ferielovens bestemmelser.

Ved planlægningen af ferien bør det dog tilstræbes, at den ansatte, der har været ansat i hele optjeningsåret, opnår en ferie, der ligger så tæt på den ovenfor anførte samlede ferie i det enkelte ferieår, som det under hensyntagen til arbejdstilrettelæggelsen er muligt.

Det er i § 2, stk. 8 præciseret, at den ansatte altid har ret til at afholde 4 ugers betalt ferie.

Kravet om mindst 4 ugers ferie er et ufravigeligt krav i ferieloven. Kravet er indsat for at sikre, at arbejdstidsdirektivets betingelse om, at en lønmodtager har ret til mindst 4 ugers ferie årligt, er opfyldt.

Ansatte har ret til at afholde 5 uger og 3 dages ferie i ferieåret 2002/2003, 5 uger og 4 dages ferie i ferieåret 2003/2004 og 6 ugers ferie i ferieåret 2004/2005, uanset den pågældende ikke har

Ferieaftale

optjent ret hertil, men uden at der dertil er knyttet ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse, men mod fradrag i lønnen for hver time den pågældende skulle have arbejdet, jf. § 2, stk. 9 og § 8, stk. 2.

3. Feriens tilrettelæggelse

Af ferien skal mindst 3 uger gives samlet inden for ferieperioden med mindre andet aftales mellem den ansatte og Hovedstadens Sygehusfællesskab. Mindst 2 uger af hovedferien skal dog gives i sammenhæng.

Ferie uden for ferieperioden bør normalt ikke deles i mindre afsnit end en uge i sammenhæng.

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

I forbindelse med placering af ferie skal det på forhånd fastlægges, hvornår ferien påbegyndes, og hvornår ferien afsluttes. Ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved ferieugens/ferieugernes ophør.

Optjente ferietimer ud over 15,42 time pr. måned for en fuldtidsbeskæftiget – med gennemsnitlig 37 timers ugentlig beskæftigelse – afholdes efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette.

4. Overførsel af ferie

Ferieaftalen giver mulighed for, at arbejdsgiveren og månedslønnede ansatte – dog ikke praktikanter og studerende i praktik - med virkning fra ferieåret 2002/2003 kan aftale, at optjente uafviklede ferietimer ud over 4 uger overføres til det følgende ferieår.

Aftale om overførsel af ferie skal indgås skriftligt inden ferieårets udløb, dvs. første gang inden udløbet af ferieåret 2002/2003. En sådan aftale kan omfatte såvel ét som flere på hinanden følgende år. De nærmere vilkår for afviklingen af den således overførte ferie skal samtidig aftales.

Ferieaftale

Overførsel af ferie forudsætter individuel aftale, og hverken arbejdsgiveren eller den ansatte kan således ensidigt bestemme, at ferie skal overføres.

Spørgsmålet om eventuel overførsel af ferie bør afklares i god tid inden ferieårets udløb, så den tilgodehavende ferie kan varsles og afvikles, hvis der ikke indgås aftale om overførsel.

Det er i alle tilfælde en betingelse, at den ansatte holder mindst 4 ugers ferie i om året.

Hvis en ansat, der har overført ferie, fratræder, inden ferien er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 2,08 dages optjent ferie for hver måneds ansættelse i et optjeningsår. Godtgørelse for optjente ferietimer ud over 2,08 dag pr. måned udbetales. Overgår den ansatte til anden ansættelse inden for aftalens område, eller til og fra ansættelse i det (amts)kommunale område, kan den ansatte og den modtagende ansættelsesmyndighed dog indgå skriftlig aftale om, at sådanne feriedage i stedet overføres til det nye ansættelsessted.

Aftale om overførsel af ferie kan også indgås, hvis der foreligger en feriehindring op til ferieårets udløb. I sådanne tilfælde kan al den ferie, der ikke har kunnet afholdes, overføres. Dvs. også ferie, der ligger inden for de 4 uger. Overførsel af ferie som følge af en feriehindring forudsætter ligesom for "almindelig" overførsel af ferie, at der indgås en skriftlig aftale herom inden ferieårets udløb.

5. Udbetaling af ferie

Månedslønnede ansatte, som ikke ønsker at afholde optjente ferietimer ud over 15,42 time pr. måned for en fuldtidsbeskæftiget – med gennemsnitlig 37 timers ugentlig beskæftigelse – har ret til at få udbetalt de resterende ferietimer ved den førstkommende lønudbetaling efter ferieårets udløb. Bestemmelsen gælder dog ikke for praktikanter og studerende i praktik.

Beregningen af udbetalingen af ferietimer sker med 1½% for optjeningsåret 2001, 2% for optjeningsåret 2002 og 2½% for optjeningsåret 2003 af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse.

6. Sygdom og ferie

En ansat, der er syg, når ferien begynder, er berettiget til at få ferien suspenderet. Det vil sige, at sygemelder den ansatte sig over for arbejdsgiveren normalt senest ved arbejdstids begyndelse den første feriedag, har den ansatte ikke pligt til at begynde ferien.

Er en ansat syg på tidspunktet for feriens begyndelse, er der – uanset sygdommens art og omfang – tale om en feriehindring, som medfører, at ferie ikke kan begynde, med mindre den ansatte selv ønsker at begynde ferien.

Risikoen for den ansattes sygdom går således først over fra arbejdsgiveren til den ansatte ved normal arbejdstids begyndelse den første feriedag, hvilket er i overensstemmelse med, at det er fastsat, at ferie begynder ved normal arbejdstids begyndelse den første feriedag.

Da sygdom anses for at være en feriehindring, kan den ansatte ikke pålægges at holde ferie. Dette gælder tilsvarende selv om den ansatte er delvis raskmeldt og arbejder nogle få timer om dagen. Hvis den ansatte selv ønsker at afvikle tilgodehavende ferie forudsættes det, at den pågældende raskmelder sig, og ferie afvikles derefter svarende til den pågældendes normale beskæftigelsesgrad på tidspunktet for feriens afholdelse.

7. Ferie med løn

Efter aftalen holder ansatte som hovedregel ferie med løn i forhold til antal optjente/fastsatte ferietimer. Undtaget fra bestemmelsen om ferie med løn er kun praktikanter og studerende i praktik samt timelønnede, som oppebærer feriegodtgørelse med 12½% af lønnen i optjeningsåret.

For ansatte, der afholder ferie med feriegodtgørelse, afregnes i forbindelse med udstedelse af feriekort en kontant godtgørelse for optjente ferietimer ud over 2,08 dag pr. måned med et beløb, som udgør 1½% for optjeningsåret 2001, 2% for optjeningsåret 2002 og 2½% for optjeningsåret 2003 beregnet af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse.

Ferieaftale

Efter aftalen ydes løn under ferie med den fast påregnelige løn, som ville være indtjent på det tidspunkt ferien afholdes, og med løn i forhold til den beskæftigelsesgrad, der er gældende på tidspunktet for feriens afholdelse.

Efter aftalen oppebærer samtlige ansatte på deltid, der får udbetalt løn for præsteret merarbejde, en feriegodtgørelse på 12½% af det udbetalte merarbejde i optjeningsåret. Derudover oppebæres en kontant godtgørelse af den udbetalte løn for det præsterede merarbejde på 1½% for optjeningsåret 2002, 2% for optjeningsåret 2002 og 2½% for optjeningsåret 2003.

8. Særlig feriegodtgørelse

Samtlige ansatte omfattet af aftalen, der holder ferie med løn, oppebærer herudover en særlig feriegodtgørelse på 1½% af den ferieberettigende løn i optjeningsåret. Beregningen af den særlige feriegodtgørelse foretages for samtlige ansatte ud fra et ensartet beregningsgrundlag.

9. Anvisning af feriegodtgørelse mv.

Det bemærkes, at uanset begrebet feriedage er afskaffet og erstattet af ferietimer i forbindelse med optjening og afvikling af ferie med løn, er feriedagebegrebet ikke afskaffet ved anvisning af feriegodtgørelse.

Dette skyldes, at efter aftalen holder ansatte som hovedregel ferie med løn, hvorfor anvisning af feriegodtgørelse, som udgangspunkt alene finder anvendelse i forbindelse med fratræden, hvor hensynet til, at det øvrige arbejdsmarked opererer med feriedage, har været lagt til grund.

I forbindelse med fratræden skal der således foretages en konvertering af antal optjente uafviklede ferietimer til feriedage.

Ved fratræden bortfalder retten til at holde mere end 2,08 dages optjent ferie for hver måneds ansættelse i et optjeningsår. Godtgørelse for optjente ferietimer ud over 2,08 dag pr. måned udbetales.

Ferieaftale

Ved fratræden afregnes en kontant godtgørelse for optjente ferietimer ud over 2,08 dag pr. måned med et beløb, som udgør 1½% for optjeningsåret 2001, 2% for optjeningsåret 2002 og 2½% for optjeningsåret 2003 beregnet af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse.

10. Særligt om ansatte der har fravær på grund af barsel eller adoption

Såfremt der ikke afholdes ferie betragtes fravær på grund af barsel eller adoption som en feriehindring.

Efter aftale med arbejdsgiveren er det muligt at afholde ferie i perioden med 32 ugers dagpenget efter barnets 14. uge. I så fald afbrydes dagpengeperioden og genoptages derefter. Orloven udskydes tilsvarende. Der kan ikke holdes ferie, hvis orloven er forlænget med nedsatte dagpenge.

Der henvises i øvrigt til aftale om fravær af familiemæssige årsager.

11. Særlige bestemmelser for tjenestemænd og budgetmæssigt fastansatte

Ud over fællesbestemmelserne i aftalen, der gælder for samtlige ansatte, er der opretholdt nogle få særlige feriebestemmelser for tjenestemænd og budgetmæssigt fastansatte.

12. Særlige bestemmelser for elever mfl.

For elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser samt for laborantelever/-praktikanter, hospitalslaborantelever (gl. ordning), økonomielever og radiografelever gælder særlige regler om ret til betalt ferie i 5 uger og 3 feriedage i ferieåret 2002/2003, 5 uger og 4 feriedage i ferieåret 2003/2004 og i ferieåret 2004/2005 og derefter 6 ugers ferie det første og andet hele ferieår efter ansættelsen.

Er ansættelsesforholdet påbegyndt inden 1. juli i et ferieår, har de nævnte elevgrupper ligeledes i dette ferieår ret til betalt ferie i 5

Ferieaftale

uger og 3 feriedage i ferieåret 2002/2003, 5 uger og 4 feriedage i ferieåret 2003/2004 og i ferieåret 2004/2005 og derefter 6 ugers ferie. Er ansættelsesforholdet påbegyndt 1. juli eller senere har de nævnte elevgrupper kun ret til højst 1 uges betalt ferie i det første ferieår i forbindelse med virksomhedslukning i tiden mellem 1. oktober og 30. april.

Elever, der umiddelbart efter afsluttet uddannelse fortsætter ansættelsen ved samme ansættelsesmyndighed i en stilling, som den pågældende har uddannet sig til, har ret til ferie med løn, forudsat begge stillinger giver ret til løn under ferie.

For radiografelever, hospitalslaborantelever (gl. ordning), farmakonomelever (dog først 1. april 2003) økonomaelever og køkkenassistentelever samt køkkenlederelever, der senest 1 måned efter elevtidens afslutning ansættes i en stilling, som den pågældende har uddannet sig til, er der ligeledes ret til ferie med løn i den nye stilling. I den løn som udbetales under ferie fradrages den feriegodtgørelse, som den pågældende har optjent.

13. Timelønnede

For timelønnede, der ikke er berettiget til at oppebære løn under sygdom, finder ferieaftalens jf. § 20, stk. 6. anvendelse. Bestemmelsen er identisk med ferielovens § 25.

H:S Direktionen, den 29. oktober 2002

Med venlig hilsen

Eva Agerlin

**Aftale om ferie
for
personale ansat i
Hovedstadens Sygehusfællesskab**

2002

Under henvisning til § 33, stk. 1, i tjenestemandsvedtægten er følgende aftale om ferie indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab (H:S) og Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab (FHS).

Kapitel 1. Fællesbestemmelser

§ 1. Aftalens område

Aftalen gælder for alle ansatte:

- i Hovedstadens Sygehusfællesskab med tilhørende institutioner,
- ved Amager Hospital og
- ved selvejende institutioner, hvormed Hovedstadens Sygehusfællesskab har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Hovedstadens Sygehusfællesskab med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår.

Bemærkning til § 1, stk. 1:

Personer i individuel jobtræning i henhold til Lov om aktiv socialpolitik er ikke omfattet af aftalen.

Stk. 2. Aftalen indeholder særlige bestemmelser for

- tjenestemænd og budgetmæssigt fastansatte, jf. kap. 2
- elever m.fl., jf. kap. 3 og
- timelønnede, jf. kap. 4.

Stk. 3. Særbestemmelser om ferie i aftaler/fællesoverenskomster/ organisationsaftaler og ferieordninger er kun gældende, hvis de indgår i denne aftale eller er optaget i medfølgende protokollater til aftalen.

Stk. 4. En ansat kan ikke give afkald på sin ret til ferie, løn under ferie, ferietillæg (særlig feriegodtgørelse) og feriegodtgørelse efter ferieloven (ferieaftalen).

Ferieaftale

Stk. 5. Retstvister/uoverensstemmelser om fortolkning af eller overtrædelse af ferieaftalen behandles efter aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab.

§ 2. Optjening og afvikling af ferie

- 1) Der optjenes ferietimer for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår), jf. dog §§ 16 og 17.
- 2) Antal optjente ferietimer fastsættes altid i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, jf. dog stk. 2.

Bemærkning til § 2, stk. 1, nr. 2:

Ved ændret beskæftigelsesgrad i såvel optjeningsår som ferieår foretages en justering af de optjente uafviklede ferietimer svarende til ændringen.

Ferie optjenes og afvikles således altid i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad, jf. ligeledes stk. 7.

Som eksempel på en sådan justering af antal optjente ferietimer henvises til eksemplerne i bilag 2 til aftalen.

- 3) Ved fuldtidsbeskæftigelse - gennemsnitligt 37 timer ugentligt - fastsættes antal optjente ferietimer i optjeningsåret 2001 til 17,27 pr. måned, i optjeningsåret 2002 til 17,88 pr. måned og i optjeningsåret 2003 til 18,50 pr. måned i forhold til antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret, jf. § 21, stk. 2. Jf. dog tillige § 21, stk. 3, nr. 1. Hvis der i fællesoverenskomst/organisationsaftale/aftale er fastsat et andet gennemsnitligt ugentligt timetal end 37 timer eller et andet årligt timetal end 1924, fastsættes antal optjente ferietimer i overensstemmelse hermed.

Bemærkning til § 2, stk. 1, nr. 3:

Med en aktuel beskæftigelsesgrad på gennemsnitlig 37 timer ugentligt fastsættes antal optjente ferietimer - efter at den ansatte har væ-

Ferieaftale

ret beskæftiget hele optjeningsåret - således til 207,2 timer i optjeningsåret 2001, til 214,6 timer i optjeningsåret 2002 og til 222 timer i optjeningsåret 2003, jf. § 21, stk. 2. Jf. dog tillige § 21, stk. 3, nr. 1.

- 4) Ved deltidsbeskæftigelse fastsættes antal optjente ferietimer som en forholdsmæssig del af antal ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget i forhold til antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret.

Bemærkning til § 2, stk. 1, nr. 4:

Ved deltidsbeskæftigelse - efter at den ansatte har været beskæftiget hele optjeningsåret - fastsættes antal optjente ferietimer i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad som en forholdsmæssig del af antal ferietimer til en fuldtidsbeskæftiget.

Med hensyn til samspillet mellem ferielovens optjening af ferie i dage og optjening af ferie i timer henvises til bilag 2 til aftalen.

- 5) Ved tiltrædelse eller fratræden på anden dato end den 1. i en måned samt ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned beregnes antal optjente ferietimer i forhold til beskæftigelsesens varighed og gældende beskæftigelsesgrad.

Ved fuldtidsbeskæftigelse fastsættes antal optjente ferietimer til 0,576 ferietime pr. dag i optjeningsåret 2001, til 0,596 ferietime pr. dag i optjeningsåret 2002 og til 0,617 ferietime pr. dag i optjeningsåret 2003 i forhold til beskæftigelsesens varighed, dog maksimalt til 17,27 ferietime pr. måned i optjeningsåret 2001, til 17,88 ferietime i optjeningsåret 2002 og til 18,50 ferietime pr. måned i optjeningsåret 2003, jf. § 21, stk. 2. Jf. dog tillige § 21, stk. 3, nr. 2.

- 6) Ved deltidsbeskæftigelse af kortere varighed end 1 måned beregnes antal optjente ferietimer som en forholdsmæssig del af antal optjente ferietimer pr. arbejdsdag for en fuldtidsbeskæftiget i forhold til beskæftigelsesens varighed.

Stk. 2. Til praktikanter og studerende og ved timelønnet beskæftigelse fastsættes antal optjente ferietimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 17,27 ferietime pr. måned i optjeningsåret 2001, til 17,88 ferietime pr. måned i optjeningsåret 2002 og til 18,50 ferietime pr. måned i optjeningsåret 2003 for hver måneds beskæftigelse i optje-

Ferieaftale

ningsåret. Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned fastsættes antal optjente ferietimer tilsvarende som for en fuldtidsbeskæftiget, jf. dog § 21, stk. 2. Jf. dog tillige § 21, stk. 3, nr. 3 og § 21, stk. 4.

Bemærkning til § 2, stk. 2:

Antal optjente ferietimer til praktikanter, studerende og timelønnede er uanset aktuel beskæftigelsesgrad fastsat svarende til en fuldtidsbeskæftiget. Dette er begrundet i, at timelønnede ikke holder ferie med løn, jf. §§ 8, 18 og 20, men med 12,5% feriegodtgørelse, jf. § 10 og anvisning af feriegodtgørelse i § 13. Jf. tillige § 10, stk. 7.

Stk. 3. I følgende perioder optjenes der ikke ret til betalt ferie under ansættelsen:

- 1) Sygdomsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn, eller for hvilke der ikke optjenes ret til sygeferiegodtgørelse, jf. § 20, stk. 6.
- 2) Barselsperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn.

Bemærkning til § 2, stk. 3, nr. 2:

Bestemmelsen i stk. 3, nr. 2 indebærer derimod, at en ansat, fx under tjenestefrihed til pasning af døende i hjemmet, hvor den ansatte får opfyldning til sædvanlig løn, optjener ferietimer og dermed ret til betalt ferie.

Stk. 4. Der optjenes ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor den ansatte deltager i strejke eller lockout.

Stk. 5. Der optjenes ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor den ansatte i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme er hjemsendt fx på grund af vejrmæssige forhold eller materialeman- gel, medmindre arbejdsgiveren betaler fuld eller delvis løn.

Stk. 6. Ved beregning af antal optjente ferietimer medregnes den ferieret, som den ansatte dokumenterer at have optjent forud for an- sættelsen i Hovedstadens Sygehusfællesskab, jf. § 8, stk. 2.

Ferieaftale

Bemærkning til § 2, stk. 6:

Med hensyn til beregning af antal optjente ferietimer henvises til bilag 2 til aftalen vedrørende samspillet mellem ferielovens optjening af ferie i dage og optjening af ferie i timer.

Stk. 7. Den ansatte har ret til at afholde antal optjente ferietimer fastsat i overensstemmelse med den gældende beskæftigelsesgrad på tidspunktet for feriens afholdelse, jf. dog stk. 2.

Bemærkning til § 2, stk. 7:

Den ansatte afvikler således altid ferietimer fastsat i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad og i forhold til antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret, jf. ligeledes stk. 1, nr. 2.

Stk. 8. En ansat, der har været ansat i hele optjeningsåret, har mindst ret til at holde 4 ugers betalt ferie.

Bemærkning til § 2, stk. 8:

Der skal i arbejdstilrettelæggelsen tages højde for, at en ansat, der har været ansat i hele optjeningsåret, mindst får 4 ugers betalt ferie.

Stk. 9. Hvis den ansatte ikke har optjent ret til at afholde 5 uger og 3 dages ferie med feriegodtgørelse eller løn i ferieåret 2002/2003, 5 uger og 4 dages ferie med feriegodtgørelse eller løn i ferieåret 2003/2004 og 6 ugers ferie med feriegodtgørelse eller løn i ferieåret 2004/2005 har den pågældende ret til at få ferien suppleret op til henholdsvis 5 uger og 3 dages ferie, 5 uger og 4 dages ferie og 6 ugers ferie, uden at der dertil er knyttet ret til løn efter § 8 eller feriegodtgørelse efter § 10.

Stk. 10. Hvis den ansatte, der har været ansat i hele optjeningsåret - efter at have afholdt antal optjente ferietimer fastsat i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad - ikke når op på 5 uger og 3 dages ferie i ferieåret 2002/2003, 5 uger og 4 dages ferie i ferieåret 2003/2004 og 6 ugers ferie i ferieåret 2004/2005, har den pågældende ret til at få ferien suppleret op til henholdsvis 5 uger og 3 dage, 5 uger og 4 dage og 6 uger, uden at der dertil er knyttet ret til løn efter § 8 eller feriegodtgørelse efter § 10.

Ferieaftale

Bemærkning til § 2, stk. 10:

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 5 uger og 3 dage i ferieåret 2002/2003, 5 uger og 4 dage i ferieåret 2003/2004 og 6 uger i ferieåret 2004/2005, som det under hensyntagen til arbejdstilrettelæggelsen er muligt.

Stk. 11. Hvis den ansatte efter at have afviklet 5 uger og 3 dages ferie i ferieåret 2002/2003, 5 uger og 4 dages ferie i ferieåret 2003/2004 og 6 ugers ferie i ferieåret 2004/2005 med feriegodtgørelse eller løn ikke har afviklet antal optjente ferietimer, jf. stk. 1 nr. 2, med feriegodtgørelse eller løn, fastsætter Hovedstadens Sygehusfællesskab efter drøftelse med den ansatte, hvornår de resterende ferietimer skal afvikles, jf. § 4, stk. 3 sidste punktum, jf. dog til-lige §§ 5 og 6.

Bemærkning til § 2, stk. 11:

Bestemmelsen i stk. 11 om afvikling af resterende ferietimer er en undtagelse fra bestemmelsen i § 4, stk. 10 om, at ferie holdes i hele dage.

§ 3. Ferieåret, ferieperioden og en ferieuge

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

Stk. 2. Ved ferieperioden forstås tidsrummet mellem den 1. maj og 30. september, begge dage medregnet.

Stk. 3. Ved en ferieuge forstås 7 på hinanden følgende kalenderdage, inden for hvilke ferietimerne afholdes.

Bemærkning til § 3, stk.3:

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

Ferieaftale

Stk. 4. Ferie kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på søgneheligdage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsfridage herfor, eller hvis den ansatte er afskåret fra at holde ferie, jf. § 11, stk. 1.

§ 4. Feriens tilrettelæggelse

Ferien skal holdes i ferieåret, jf. dog §§ 5, 6 og 11.

Stk. 2. Ferie optjent efter reglerne i § 2, stk. 1, 2 og 6 skal holdes forud for ferie efter § 2, stk. 9. Overført ferie efter §§ 5 og 11 skal holdes forud for anden ferie.

Stk. 3. Af ferien skal mindst 3 uger (hovedferien) gives samlet inden for ferieperioden med mindre andet aftales mellem den ansatte og Hovedstadens Sygehusfællesskab. Mindst 2 uger af hovedferien skal dog gives i sammenhæng. Hovedstadens Sygehusfællesskab fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår ferien skal holdes, idet der inden for de grænser, som hensynet til arbejdets udførelse kræver, skal tages størst muligt hensyn til personalets ønsker, herunder den ansattes ønske om, at hovedferien holdes i den ansattes barns skolesommerferie. Hovedstadens Sygehusfællesskab giver med mindre andet aftales mellem den ansatte og Hovedstadens Sygehusfællesskab den ansatte meddelelse om feriens placering så tidligt som muligt, dog senest 3 måneder før feriens begyndelse for den ferie, der skal gives i sammenhæng i ferieperioden, jf. 1. og 2. punktum, og senest 1 måned før feriens begyndelse for de resterende ferietimer, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette, jf. dog stk. 4 og §§ 5 og 6.

Bemærkning til § 4, stk. 3:

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. 4. Optjente ferietimer ud over 15,42 time pr. måned for en fuld-tidsbeskæftiget - med gennemsnitlig 37 timers ugentlig beskæftigelse - afholdes efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udfø-

Ferieaftale

relse hindrer dette. Hvis der i aftale/overenskomst er fastsat et andet gennemsnitligt ugentligt timetal end 37 timer eller et andet årligt timetal end 1924, fastsættes antal optjente ferietimer ud over 15,42 time pr. måned i overensstemmelse hermed. Det forudsættes, at den ansatte giver Hovedstadens Sygehusfællesskab besked om afviklingen af sådanne ferietimer, så tidligt som muligt.

Stk. 5. Ved deltidsbeskæftigelse fastsættes de i stk. 4 optjente ferietimer som en forholdsmæssig del af antal optjente ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget.

Bemærkning til § 4, stk. 5:

Optjente ferietimer, jf. stk. 4 og stk. 5, kan afholdes på et hvilket som helst tidspunkt i ferieåret.

Stk. 6. Hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie. Den ansatte skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen. Allerede begyndt ferie kan ikke afbrydes.

Bemærkning til § 4, stk. 6:

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.

Stk. 7. I forbindelse med placering af ferie skal det på forhånd fastlægges, hvornår ferien påbegyndes, og hvornår ferien afsluttes. Ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved hele ferieuger ved ferieugens/ferieugernes ophør. Ved enkelte eller flere feriedage begynder ferien ved arbejdstids begyndel-

Ferieaftale

se den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

Bemærkning til § 4, stk. 7:

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. Den ændrede formulering ændrer ikke ved hidtidig praksis omkring ferieafholdelse.

Stk. 8. En ansat, der er opsagt, kan ikke med mindre andet aftales mellem den ansatte og Hovedstadens Sygehusfællesskab holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder. Dette gælder, uanset hvad der tidligere måtte være fastsat om afholdelse af ferien. Det gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet er forlænget med den ferie, der skal gives samlet inden for ferieperioden, jf. dog § 5 stk. 2.

Bemærkning til § 4, stk. 8:

Bestemmelsen i stk. 8 gælder hovedferien. Hovedstadens Sygehusfællesskab vil derimod kunne give den ansatte meddelelse om, at øvrig ferie, der er omfattet af varslingsbestemmelsen i § 4, stk. 3, skal holdes. Det kræver alene, at varslet på 1 måned for øvrig ferie kan overholdes, og at ferien kan holdes inden opsigelsesperiodens udløb. Bestemmelsen i stk. 8 sidste punktum gælder ikke for overført ferie, jf. § 5, stk. 2 og ferie efter § 4, stk. 4.

Stk. 9. Hvis den ansatte er fritstillet, anses ferie for holdt, uanset om ferien er fastsat, hvis de i stk. 3 nævnte perioder og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden, jf. dog § 5 stk. 2.

Bemærkning til § 4, stk. 9:

Hvis den ansatte er fritstillet, det vil sige ikke står til rådighed for arbejdsgiveren i opsigelsesperioden, fremgår det af stk. 9, at al optjent ferie anses for afholdt i fritstillingsperioden, hvis fristen for meddelelse efter § 4, stk. 3, 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

Ferieaftale

Øvrige feriedage til gode, skal fritstillingsperioden være på mindst 1 måned og 10 arbejdsdage. Bestemmelsen gælder ikke for overført ferie, jf. § 5, stk. 2 og ferie efter § 4, stk. 4.

Stk. 10. Ferie uden for ferieperioden bør normalt ikke deles i mindre afsnit end 1 uge i sammenhæng. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan denne del af ferien dog gives som enkeltdage. Optjent ferie ud over 15,42 time pr. måned for en fuldtidsbeskæftiget – med gennemsnitlig 37 timer ugentligt - kan dog afholdes som enkeltdage. Hvis der i aftale/overenskomst er fastsat et andet gennemsnitligt ugentligt timetal end 37 timer eller et andet årligt timetal end 1924, fastsættes antal optjente ferietimer ud over 15,42 time pr. måned i overensstemmelse hermed.

Stk. 11. Ved deltidsbeskæftigelse fastsættes de i stk. 10 optjente ferietimer som en forholdsmæssig del af antal optjente ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget.

Bemærkning til § 4, stk. 11:

Ved afholdelse af ferie i enkeltdage begynder ferien ved arbejdstids begyndelse og slutter ved arbejdstids ophør.

Selv om ferie holdes i hele dage, kan det, hvis det mellem den ansatte og Hovedstadens Sygehusfællesskab, aftales, at kun en del af en feriedag holdes, når dette sker i forbindelse med afholdelse af halve fridage ifølge overenskomst, sædvane eller kutyme, som fx Grundlovsdag, 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag.

Stk. 12. Holdes en forvaltning, institution mv. lukket under ferie, kan ansatte, der ikke har optjent ferietimer til ferie i alle de arbejdsdage, i hvilke der holdes lukket, ikke i anledning af lukningen kræve ferietimer med løn eller godtgørelse ud over det, der tilkommer dem efter aftalens bestemmelser.

Stk. 13. Holdes en forvaltning, institution mv. lukket på hverdage mellem jul og nytår, skal Hovedstadens Sygehusfællesskab bestemme, at den ansatte holder ferie disse arbejdsdage i det omfang, den ansatte er berettiget til mere end 3 ugers ferie efter reglerne i § 2. Træffer Hovedstadens Sygehusfællesskab ikke sådan bestemmelse, skal Hovedstadens Sygehusfællesskab betale den ansatte løn for de pågældende arbejdsdage.

Ferieaftale

Bemærkning til § 4, stk. 13:

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

Hvis Hovedstadens Sygehusfællesskab 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 Hovedstadens Sygehusfællesskab og den enkelte om, at den pågældende afspadserer overarbejde eller anvender flekstid på de pågældende dage.

§ 5. Overførsel af ferie

Arbejdsgiveren og månedslønnede ansatte – dog ikke praktikanter og studerende i praktik, jf. § 18 – kan aftale, at antal optjente uafviklede ferietimer ud over 4 uger pr. år kan overføres til det følgende ferieår. En sådan aftale kan omfatte såvel ét som flere på hinanden følgende år. Samtidig aftales de nærmere vilkår for afviklingen af den således overførte ferie.

Bemærkning til § 5, stk. 1:

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

Stk. 2. En opsagt medarbejder kan ikke pålægges at afholde den overførte ferie i en opsigelses-/fritstillingsperiode.

Stk. 3. Den ansatte og arbejdsgiveren skal indgå en skriftlig aftale efter stk. 1 inden ferieårets udløb. Med mindre andet er aftalt, jf. stk. 1, gælder de normale bestemmelser for varsling af ferie, jf. § 4, stk. 3.

Stk. 4. Hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Ferieaftale

Stk. 5. Hvis en ansat, der har overført ferie, fratræder, inden ferien er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 2,08 dages optjent ferie for hver måneds ansættelse i et optjeningsår, jf. dog stk. 6. Godtgørelse for optjente ferietimer ud over 2,08 dag pr. måned udbetales, jf. § 10 stk. 6.

Stk. 6. Overgår den ansatte til anden ansættelse inden for aftalens område, eller til ansættelse på det (amts)kommunale område, kan den ansatte og den modtagende ansættelsesmyndighed dog indgå skriftlig aftale om, at sådanne feriedage i stedet overføres til det nye ansættelsessted. Tilsvarende gælder personer, der overgår fra ansættelse på det (amts)kommunale område til ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab.

§ 6. Udbetaling af ferie

Ønsker månedslønnede ansatte – dog ikke praktikanter og studerende i praktik, jf. § 18 – ikke at afholde optjente ferietimer ud over 15,42 time pr. måned for en fuldtidsbeskæftiget – med 37 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse – inden ferieårets udløb, har den ansatte ret til at få udbetalt de resterende ferietimer ved den førstkommende lønudbetaling efter ferieårets udløb. Beregningen sker efter stk. 3. Hvis der i fællesoverenskomst/organisationsaftale/aftale er 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.

Bemærkning til § 6, stk. 1:

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

Stk. 2. For deltidsbeskæftigede fastsættes de i stk. 1 ikke afholdte optjente ferietimer som en forholdsmæssig del af antal optjente ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget.

Ferieaftale

Bemærkning til § 6, stk. 2:

Antal resterende ferietimer fastsættes ved udbetaling i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad.

Stk. 3. Beregningen af udbetalingen af ferietimer, jf. stk. 1 og stk. 2, sker med 1½% for optjeningsåret 2001, 2% for optjeningsåret 2002 og 2½% for optjeningsåret 2003 af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 10, stk. 3 og 4 og § 21, stk. 2.

Bemærkning til § 6, stk. 3:

Beregningen sker i forhold til antal resterende ferietimer og efter samme principper, som er gældende for beregning af feriegodtgørelse, jf. § 10.

§ 7. Sygdom og strejke eller lockout under ferie

Sygedage i ferien betragtes - med de i stk. 2 og 3 nævnte undtagelser - som afholdt ferie.

Stk. 2. En ansat, som bliver syg før tidspunktet for den aftalte feries begyndelse, og som stadig er sygemeldt eller er syg, når ferien skal påbegyndes, er berettiget til at få ferien suspenderet.

Stk. 3. Hvis en ansat bliver syg under afvikling af ferie, kan ferien - efter ansættelsesmyndighedens skøn - suspenderes helt eller delvis, når særlige omstændigheder taler herfor. Ved afgørelsen af, om ferien skal suspenderes, skal der fx tages hensyn til, om sygdommen er af længere varighed, om den er af alvorligere karakter, om den hindrer den ansatte i at udnytte ferien på en rimelig måde, eller om den skyldes tilskadekomst under tjenesten før feriens påbegyndelse.

Stk. 4. Det er ansættelsesmyndighedens afgørelse, om sygdommen, jf. stk. 3, kræves dokumenteret ved lægeerklæring, og ansættelsesmyndigheden fastsætter tidspunktet for afviklingen af erstatningsferien.

Ferieaftale

Stk. 5. Såfremt ferie suspenderes efter stk. 2 eller 3, gives der den ansatte erstatningsferie på et belejligt tidspunkt, jf. dog § 11.

Bemærkning til § 7, stk. 5:

En ansat, der bliver syg i sin ferie, kan ikke kræve erstatningsferie for sygedagene i ferien.

En ansat, der er syg, når ferien begynder - dvs. den ansatte sygemelder sig over for arbejdsgiveren normalt senest ved arbejdstids begyndelse den første feriedag, med mindre der gælder andre regler om sygemelding for ansættelsesforholdet - kan kræve ferien udskudt til senere afholdelse i en periode, der fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med den ansatte.

Bestemmelsen i stk. 3 er en undtagelsesbestemmelse, der alene, når særlige omstændigheder taler derfor, giver Hovedstadens Sygehusfællesskab hjemmel til, at ferie også i andre tilfælde kan suspenderes under sygdom.

Stk. 6. Hvis en ansat deltager i en strejke eller lockout, når ferien begynder, kan den ansatte ikke begynde ferien.

Bemærkning til § 7, stk. 6:

Hvis en ansat deltager i en strejke eller lockout på tidspunktet for feriens begyndelse, er der tale om en feriehindring, jf. i øvrigt § 11. Dvs. 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. 7. Når konflikten er ophørt, fastsætter Hovedstadens Sygehusfællesskab et nyt tidspunkt for, hvornår ferien skal holdes, jf. bestemmelserne i § 4, stk. 3. Når en ansat ikke har kunnet holde ferie på grund af en konflikt, fastsætter Hovedstadens Sygehusfællesskab, dog med mindre andet aftales mellem den ansatte og Hovedstadens Sygehusfællesskab, ferie med et varsel på ikke mindre end 1 måned for hovedferien og 14 dage for den øvrige ferie, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette, jf. dog §§ 5 og 6.

§ 8. Ferie med løn

Ansatte holder ferie med løn, jf. dog §§ 18 og 20.

Stk. 2. Ansatte, som er ansat inden for optjeningsåret eller efter optjeningsårets udløb, og som har erhvervet ferieret under anden beskæftigelse eller efter reglerne i § 2, stk. 9, er berettigede til at holde sådan tilgodehavende ferie mod fradrag af 1/1924 af årslønnen for hver time, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der i fællesoverenskomst/organisationsaftale/aftale er fastsat et andet årligt timetal end 1924 eller en anden fradragsberegningssmodel, foretages fradraget i overensstemmelse hermed.

Bemærkning til § 8, stk. 2:

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

Stk. 3. Løn under ferie ydes med den fast påregnelige løn, som ville være indtjent under arbejde med den beskæftigelsesgrad, der er gældende på det tidspunkt ferien afholdes.

Stk. 4. Eventuelle rådighedsvagttillæg for rådighedsvagt i hjemmet oppebæres ikke under ferieafholdelse. For disse rådighedsvagttillæg oppebæres en feriegodtgørelse på 12½% af det udbetalte rådighedsvagttillæg i optjeningsåret. Derudover oppebæres en kontant godtgørelse af det udbetalte rådighedsvagttillæg på 1½% for optjeningsåret 2001, 2% for optjeningsåret 2002 og 2½% for optjeningsåret 2003.

Stk. 5. Deltidsansatte, der ud over den for den pågældende fastsatte arbejdstid udfører merarbejde, der ikke vederlægges som overarbejde, oppebærer en feriegodtgørelse på 12½% af den udbetalte løn for det præsterede merarbejde i optjeningsåret. Derudover oppebæres en kontant godtgørelse af den udbetalte løn for det præsterede merarbejde på 1½% for optjeningsåret 2001, 2% for optjeningsåret 2002 og 2½% for optjeningsåret 2003.

§ 9. Særlig feriegodtgørelse

Ud over ferie med løn har ansatte ret til særlig feriegodtgørelse, der udgør 1,5% af den ferieberettigede løn, jf. stk. 2 og 3.

Stk. 2. Ved den ferieberettigede løn forstås samtlige af Hovedstadens Sygehusfællesskab som arbejdsgiver udbetalte A-indkomstskattepligtige løndele i det foregående optjeningsår med tillæg af:

- 1) medarbejderens egetbidrag til ATP
- 2) medarbejderens arbejdsmarkedsbidrag og
- 3) medarbejderens særlige pensionsopsparing samt
- 4) medarbejderens evt. bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning.

Stk. 3. I det beløb, der er beregnet efter stk. 2, fradrages:

- 1) udbetalt særlig feriegodtgørelse
- 2) udbetaling af feriepenge uden at ferie er afholdt, jf. § 6, stk. 3 og § 11, stk. 1 og 2
- 3) fridagsgodtgørelse ved arbejde i forskudt tid og holddrift
- 4) rådighedsvagttillæg, jf. § 8, stk. 4
- 5) løn for merarbejde, jf. § 8, stk. 5 og
- 6) feriegodtgørelse (12½%) af løn for merarbejde og rådighedsvagttillæg samt
- 7) evt. gruppelevstillæg.

Stk. 4. Udbetaling af særlig feriegodtgørelse sker pr. 1. maj.

Bemærkning til § 9, stk. 4:

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

§ 10. Feriegodtgørelse mv.

Til ansatte ydes ved fratræden feriegodtgørelse efter stk. 2 og 3 for det løbende optjeningsår samt for den del af tidligere optjeningsår, for hvilke den ansatte ved sin fratræden endnu ikke har holdt ferie.

Stk. 2. I forbindelse med fratræden skal der ske en omregning af antal optjente ferietimer til feriedage, jf. dog stk. 5.

Stk. 3. Feriegodtgørelsen udgør 12,5% af den ferieberettigede løn. Ved den ferieberettigede løn forstås samtlige af Hovedstadens Sygehusfællesskab som arbejdsgiver i tidligere optjeningsår og i fratrædelsesåret jf. dog stk. 4 udbetalte A-indkomstskattepligtige løndelev med tillæg af:

- 1) medarbejderens egetbidrag til ATP
- 2) medarbejderens arbejdsmarkedsbidrag
- 3) medarbejderens særlige pensionsopsparing og
- 4) medarbejderens evt. bidrag til en kollektiv pensionsordning samt
- 5) medarbejderens evt. bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning.

Stk. 4. I det beløb, der er beregnet efter stk. 3, fradrages:

- 1) løn, der er udbetalt under ferie
- 2) udbetaling af feriepenge uden at ferie er afholdt, jf. § 6, stk. 3 og § 11, stk. 1 og 2
- 3) udbetalt særlig feriegodtgørelse
- 4) fridagsgodtgørelse ved arbejde i forskudt tid og holddrift
- 5) løn for merarbejde, dispositionsvederlag og rådighedsvagttillæg, jf. § 8, stk. 4 og 5

Ferieaftale

- 6) feriegodtgørelse (12,5%) af løn for merarbejde og rådighedsvagttillæg samt
- 7) evt. gruppelevstillæg.

Stk. 5. Ved fratræden bortfalder retten til at holde mere end 2,08 dages optjent ferie for hver måneds ansættelse i et optjeningsår. Godtgørelse for optjente ferietimer ud over 2,08 dag pr. måned udbetales, jf. stk. 6.

Stk. 6. Ved fratræden afregnes en kontant godtgørelse for optjente ferietimer ud over 2,08 dag pr. måned med et beløb, som udgør 1½% for optjeningsåret 2001, 2% for optjeningsåret 2002 og 2½% for optjeningsåret 2003 beregnet af de samme løndelev, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. stk. 3 og 4.

Bemærkning til § 10, stk. 6:

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

Antal optjente ferietimer fastsættes ved udbetaling i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad.

Stk. 7. For ansatte, der afholder ferie med feriegodtgørelse, afregnes i forbindelse med udstedelse af feriekort en kontant godtgørelse for optjente ferietimer ud over 2,08 dag pr. måned med et beløb, som udgør 1½% for optjeningsåret 2001, 2% for optjeningsåret 2002 og 2½% for optjeningsåret 2003 beregnet af de samme løndelev, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. stk. 3 og 4.

Stk. 8. Hvis en ansat i afskedigelsesåret har fået udbetalt særlig feriegodtgørelse efter § 9, reduceres den efter stk. 2 og 3 beregnede feriegodtgørelse med det antal ferietimer af den udbetalte særlige feriegodtgørelse, der ikke var afviklet ved fratrædelsen.

§ 11. Overførsel af ferie/udbetaling af løn/feriegodtgørelse uden at ferie holdes på grund af særlige forhold

En ansat som på grund af

- 1) egen sygdom
- 2) barselsorlov
- 3) orlov til adoption
- 4) ophold i udlandet
- 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
- 9) tvangsanbringelse
- 10) lovligt varslede konflikter
- 11) aftjening af værnepligt
- 12) tjeneste i forsvaret på værnepligtstilignende vilkår
- 13) deltagelse i aktiviteter via en rådighedskontrakt med forsvarets reaktionsstyrker og SHIRBRIG eller
- 14) manglende midler til at holde ferie på grund af tvist mellem en ansat og en arbejdsgiver om et krav på feriepenge, forudsat at kravet på feriepenge er rejst inden ferieårets udløb

er helt eller delvis afskåret fra at holde sin hovedferie inden ferieperiodens udløb den 30. september, har ret til at få udbetalt løn under ferie eller feriegodtgørelse for hovedferien, uden at ferie holdes. Løn under ferie eller feriegodtgørelse kan udbetales umiddelbart efter ferieperiodens udløb og senest ved ferieårets afslutning.

Ferieaftale

Bemærkning til § 11, stk. 1:

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. §§ 18 og 20, 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 grunde umiddelbart op til ferieårets udløb, kan løn eller feriegodtgørelse for ikke holdt ferie udbetales senest ved ferieårets afslutning.

Bemærkning til § 11, stk. 2:

Løn eller feriegodtgørelse for restferie kan som hovedregel først udbetales ved ferieårets udløb, jf. stk. 2, 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 helt 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 ud. Dermed vil man helt være afskåret fra at holde sin ferie i ferieåret. I den situation kan Arbejdsdirektoratet tillade, at der udbetales 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. Det

Ferieaftale

gælder også, hvis det står klart, at helbredelse ikke er mulig, og at døden er nært forestående, 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 – 2, kan ske, når det er godtgjort, at en af de i stk. 1 nævnte grunde er til stede.

Bemærkning til § 11, stk. 3:

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. Der skal derfor også indbetales det pensionsbidrag, der ville have været indbetalt til pensionsordningen, hvis den ansatte havde afholdt sin ferie (dvs. både eget- og arbejdsgiverbidraget).

Hvis fx 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 haft 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 for den hovedferie, som ikke har kunnet holdes, vil det være lønnen ved ferieperiodens udløb, som må lægges til grund. Hvis den ansatte ved ferieårets udløb anmoder 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.

Stk. 4. Efter aftale mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og den ansatte kan månedslønnede – dog ikke praktikanter og studerende i praktik, jf. § 18 – i stedet for at få udbetalt løn eller feriegodtgørelse for ikke afholdt ferie på grund af en af de i stk. 1 nævnte grunde, få ferien overført til det følgende ferieår.

Stk. 5. Den ansatte og arbejdsgiveren skal indgå en skriftlig aftale efter stk. 4 inden ferieårets udløb.

Ferieaftale

Bemærkning til § 11, stk. 5:

Kravene i stk. 5 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. 6. Hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Stk. 7. Hvis en ansat, der har overført ferie, fratræder, inden ferien er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 2,08 dages optjent ferie for hver måneds ansættelse i et optjeningsår. Godtgørelse for feriedage ud over 2,08 dag pr. måned udbetales, jf. § 10, stk. 6.

Stk. 8. Feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår udbetales til den ansatte af arbejdsgiveren,

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

Bemærkning til § 11, stk. 8:

Bestemmelsen i stk. 8 indebærer, at arbejdsgiveren mod fornøden dokumentation udbetaler al optjent feriegodtgørelse, når den ansatte af alders- eller helbreds-mæssige forhold helt forlader arbejdsmarkedet eller, når den ansatte forlader det danske arbejdsmarked og flytter til udlandet. Feriegodtgørelse kan ikke udbetales til ansatte, der går på efterløn, med mindre de er omfattet af de hidtidige regler om ret til arbejde i 200 timer årlig (uden fradrag i efterlønnen).

Det anses for at være i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser

at en tjenestemand, som fratræder med egenpension, og som samtidig skriftligt forpligter sig til ikke at påtage sig erhvervsarbejde af større omfang end 200 timer pr. kalenderår ved fratræden, kan få udbetalt feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår efter bestemmelserne i stk. 8. Dette gælder også selv om tjenesteman-

Ferieaftale

den samtidig oppebærer supplerende efterløn efter den fleksible efterlønsordning.

*at en tjenestemand som fratræder med egenpension – men uden at skrive under på en 200 timers erhvervsbegrænsning – ligeledes har ret til at få udbetalt feriegodtgørelse efter bestemmelserne i stk. 8, **hvis** tjenestemanden på fratrædelsestidspunktet erklærer, at vedkommende forlader arbejdsmarkedet. Dette gælder også selv om tjenestemanden samtidig modtager fleksibel efterløn.*

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. 8.

Det er op til Hovedstadens Sygehusfællesskab at tage stilling til om, man vil kræve en skriftlig erklæring fra den ansatte om, at pågældende på fratrædelsestidspunktet forlader arbejdsmarkedet.

Det er ligeledes Hovedstadens Sygehusfællesskabs eget valg, hvilken dokumentation man vil kræve. Man kan evt. 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.

§ 12. Feriegodtgørelse mv. ved dødsfald

Såfremt en ansat dør, har dødsboet ret til feriegodtgørelse/godtgørelse, der beregnes efter reglerne i § 10. Udbetaling sker som anført i § 13, stk. 8.

§ 13. Anvisning af feriegodtgørelse

Feriegodtgørelse, beregnet efter reglerne i § 10, anvises ved hjælp af feriekort.

Stk. 2. På feriekortet anføres:

- 1) vedkommendes cpr.nr., navn og adresse,
- 2) hvor længe den pågældende har været beskæftiget i optjeningsåret,
- 3) den løn, der danner grundlag for beregningen af feriegodtgørelsen,
- 4) den beregnede feriegodtgørelse, kildeskattetrækket, arbejdsmarkedsbidraget, den særlige pensionsopsparing og den feriegodtgørelse, der skal udbetales,
- 5) det antal feriedage, den pågældende har ret til, samt
- 6) at kortet taber sin gyldighed ved ferieårets udløb

Stk. 3. Hvis feriekortet ikke udleveres ved fratræden, skal feriekortet efter optjeningsårets udløb tilsendes den pågældende.

Bemærkning til § 13, stk. 3:

Den pågældende vil, hvis feriekortet ikke er udleveret ved fratræden, sædvanligvis få tilsendt feriekort samtidig med modtagelsen af oplysningssedlen.

Stk. 4. Har den ansatte ved fratræden ikke haft hele den ferie, som den pågældende har ret til i det løbende ferieår, tilsendes tillige et restferiekort som bevis for feriegodtgørelsen til den del af ferien, den pågældende endnu ikke har holdt. Restferiekortet skal indeholde de samme oplysninger som feriekortet, jf. stk. 2, og herudover oplysning om

- 1) antallet af afviklede feriedage i det løbende ferieår,
- 2) den feriegodtgørelse, den pågældende har til gode, samt
- 3) det hertil svarende antal feriedage.

Ferieaftale

Stk. 5. Den fratrådte kan kræve feriegodtgørelse udbetalt eller tilsendt af Hovedstadens Sygehusfællesskab mod indlevering eller indsendelse af sit feriekort eller restferiekort. Når den pågældende skal holde ferie, attesterer den nuværende arbejdsgiver feriekortet og anfører antallet af feriedage, der nu skal holdes, samt datoen for feriens begyndelse. Udbetaling af feriegodtgørelse kan tidligst ske 1 måned før feriens påbegyndelse og skal senest udbetales samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder.

Stk. 6. Har den fratrådte ikke beskæftigelse på det tidspunkt, hvor ferien skal holdes, meddeles attestation af den arbejdsløshedskasse, hvor den pågældende oppebærer arbejdsløshedsdagpenge. Skal ferien holdes under aftjening af værnepligt, tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår, meddeles attestation af den militære afdeling eller vedkommende afdeling af civilforsvarskorpset og under aftjening af civil værnepligt af lejrchefen. I øvrigt meddeles attestation af social- og sundhedsforvaltningen i bopælskommunen.

Stk. 7. Skal den fratrådte ikke have hele ferien i sammenhæng, giver den nuværende arbejdsgiver (arbejdsløshedskasse mv.) kortet påtegning om, hvor mange dage den pågældende nu skal have ferie, og hvor stort beløb, der svarer hertil. Hovedstadens Sygehusfællesskab udbetaler da det beløb, der nu er forfaldet til udbetaling og påtegner på feriekortet det resterende beløb i overensstemmelse med reglerne i stk. 4.

Stk. 8. Dør en fratrådt, der er berettiget til feriegodtgørelse/godtgørelse, udbetaler Hovedstadens Sygehusfællesskab umiddelbart efter dødsfaldet mod fornøden legitimation feriegodtgørelsen/godtgørelsen til boet.

Stk. 9. Feriegodtgørelse kan udbetales af arbejdsgiveren til den ansatte ved fratræden, hvis beløbet er på 500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Arbejdsgiveren kan ikke udbetale feriegodtgørelse efter denne bestemmelse til den samme ansatte mere end 2 gange inden for samme optjeningsår.

Stk. 10. Feriegodtgørelse for et optjeningsår udbetales til den ansatte ved ferieårets begyndelse af den, der administrerer feriegodtgørelsen, uanset om ferie holdes, når beløbet er 1.000 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

§ 14. Forældelse og modregning

Krav på ydelser, der er hjemlet ved aftalen, forældes, hvis det ikke rejses over for Hovedstadens Sygehusfællesskab senest den 15. maj efter ferieårets udløb.

Stk. 2. Hvis arbejdsgiveren ikke efterkommer kravet, forældes det, medmindre den ansatte senest den 10. juli efter ferieårets udløb søger kravet gennemført ved retssag, ved fagretlig behandling, ved politianmeldelse eller ved at rette henvendelse til Arbejdsdirektoratet.

Stk. 3. Krav på feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, der er forældet, tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond.

Stk. 4. Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af den ansatte inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, der ikke er udbetalt til den ansatte inden udløbet af ferieåret, tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. dog §§ 5, 6 og 11.

Bemærkning til § 14, stk. 4:

Krav på løn under ferie, der er forældet, eller løn under ferie, der ikke er udbetalt til den ansatte inden ferieårets udløb, og som derfor tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond, omfatter for ansatte med en pensionsordning såvel egetbidraget som arbejdsgiverbidraget.

Stk. 5. Inden for områder, hvor der er indgået en kollektiv overenskomst, kan Arbejdsdirektoratet tillade, at den andel af uhævede eller ikke udbetalte beløb, der efter stk. 4 skal tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond, i stedet anvendes til andet ferieformål. Arbejdsdirektoratet kan fastsætte retningslinjer for og føre tilsyn med anvendelsen af sådanne midler.

Stk. 6. Muligheden for udbetaling efter de i § 11, stk. 1 anførte grunde fortabes, hvis den ansatte ikke inden 5 år efter ferieårets udløb retter henvendelse til Arbejdsdirektoratet.

Stk. 7. Arbejdsgiveren kan modregne i en ansats krav på løn under ferie, særlig feriegodtgørelse eller feriegodtgørelse, hvis

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

Stk. 8. Hvis arbejdsgiveren har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller anmeldt den ansatte til politiet, eller hvis den ansatte er sigtet for forholdet, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til modkravet tilbage, til sagen er afgjort.

Kapitel 2. Særlige bestemmelser for tjenestemænd og budgetmæssigt fastansatte

§ 15. Optjening af ferie

Tjenestefrihed uden løn sidestilles med beskæftigelse, når tjenestefrihedsperioden ikke overstiger 6 måneder, og den pågældende genindtræder i tjenesten senest ved tjenestefrihedsperiodens ophør. I de tilfælde, hvor tjenestefrihed er indrømmet med henblik på gennemgang af en videreuddannelse, der efter Hovedstadens Sygehusfællesskabs skøn er af betydning for pågældendes beskæftigelse, medregnes dog orlovsperioder på indtil 1 år.

Stk. 2. En tjenestemand, der har tjenestefrihed uden løn, optjener dog ikke ferie i de dele af tjenestefrihedsperioden, hvor den pågældende har lønnet beskæftigelse for en anden arbejdsgiver.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder ikke anvendelse for budgetmæssigt fastansatte.

§ 16. Feriemæssig stilling ved genindtræden i tjenesten

En tjenestemand/budgetmæssigt fastansat, der genindtræder i tjenesten efter afskedigelse med ventepenge/rådighedsløn eller reglementsbestemt efterløn eller begrundet i helbredsbebetiget utjenstydighed, har ret til at afholde fuld ferie med løn/feriegodtgørelse i det ferieår, der følger efter det ferieår, hvori genindtrædelse sker.

Stk. 2. Ved genindtrædelse i perioden 1. maj - 31. december har den pågældende herudover ret til i det løbende ferieår at afholde ferie med løn/feriegodtgørelse med antal ferietimer fastsat i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad for hver fulde måned, der på genindtrædelsestidspunktet resterer i kalenderåret.

Stk. 3. Har en tjenestemand /budgetmæssigt fastansat i fraværperioden haft lønnet beskæftigelse, fradrages feriegodtgørelse optjent herved i den løn, vedkommende oppebærer under ferie.

Kapitel 3. Særlige bestemmelser for elever mfl.

§ 17. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser

Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har, når ansættelsesforholdet er påbegyndt inden 1. juli i et ferieår, ret til betalt ferie i dette ferieår. Retten til betalt ferie omfatter i ferieåret 2002/2003 5 uger og 3 dage, i ferieåret 2003/2004 5 uger og 4 dage og i ferieåret 2004/2005 og derefter 6 uger, jf. § 21, stk. 2.

Stk. 2. Elever har ret til betalt ferie i det første og andet hele ferieår, efter at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Dvs. i ferieåret 2003/2004 5 uger og 4 dage og i ferieåret 2004/2005 og derefter 6 ugers ferie, jf. § 21, stk. 2. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien i det omfang, eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

Ferieaftale

Bemærkning til § 17, stk. 3:

Eventuel udbetalt kontant godtgørelse i henhold til aftalens § 6, stk. 3 modregnes ligeledes i arbejdsgiverens betaling af løn under ferie.

Stk. 3. Er ansættelsesforholdet påbegyndt 1. juli eller senere, har eleven, i forbindelse med at virksomheden holder lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 30. april, ret til højst 1 uges betalt ferie i dette ferieår.

Stk. 4. Bestemmelserne i stk. 1 – 3 finder tilsvarende anvendelse for laborantelever/-praktikanter, hospitalslaborantelever (gl. ordning), økonomaelever og radiografelever.

§ 18. Praktikanter og studerende i praktik, der får løn/vederlag i praktikperioden fra Hovedstadens Sygehusfællesskab

Til praktikanter og studerende ydes under ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab feriegodtgørelse med 12½% af løn/vederlag i optjeningsåret, jf. beregningsgrundlaget i § 10. Derudover ydes en kontant godtgørelse for optjente ferietimer ud over 2,08 dag pr. måned, jf. § 10, stk. 7 og § 21, stk. 2. Jf. tillige § 21, stk. 3, nr. 3.

Stk. 2. Bestemmelserne i § 8 og § 9 finder således ikke anvendelse for praktikanter og studerende.

Stk. 3. Bestemmelserne i § 11, stk. 4 – 7 finder ikke anvendelse for praktikanter og studerende.

§ 19. Ansættelse efter endt elev-/praktiktid

Elever, der umiddelbart efter endt uddannelse fortsætter ansættelsen i en stilling, den pågældende har uddannet sig til i Hovedstadens Sygehusfællesskab, får ferie med løn, når de både i elevtiden og i den stilling de ansættes i, har ret til løn under ferie.

Ferieaftale

Stk. 2. Radiografelever, hospitalslaborantelever (gl. ordning), farmakomelever, økonomaelever og køkkenassistentelever samt køkkenlederelever, der senest 1 måned efter elevtidens afslutning ansættes i en stilling, den pågældende har uddannet sig til, får ferie med løn i den nye stilling. Feriegodtgørelse fra uddannelsesstederne modregnes i lønnen, når ferien afholdes.

Bemærkning til § 19, stk. 2:

Farmakomelever er først omfattet af bestemmelsen i stk. 2 med virkning fra 1. april 2003.

Stk. 3. I andre tilfælde afregnes der, såvel for elever som for praktikanter og studerende, der får løn fra Hovedstadens Sygehusfællesskab, ved uddannelsesforholdets/praktikperiodens udløb eller ophør, med feriegodtgørelse efter aftalens § 10. Derudover afregnes en kontant godtgørelse for optjente ferietimer ud over 2,08 dag pr. måned, jf. § 10, stk. 7.

Kapitel 4. Særlige bestemmelser for timelønnede

§ 20. Timelønnede

Budgetmæssigt fastansatte er omfattet af dette kapitel, medmindre andet er anført i aftalen.

Stk. 2. Til timelønnede ydes feriegodtgørelse med 12 1/2% af lønnen i optjeningsåret, jf. beregningsgrundlaget i § 10 og anvisning af feriegodtgørelse i § 13. Derudover ydes en kontant godtgørelse for optjente ferietimer ud over 2,08 dag pr. måned, jf. § 10, stk. 7 og § 21, stk. 2. Jf. tillige § 21, stk. 4.

Stk. 3. Bestemmelserne i § 8 og § 9 finder således ikke anvendelse for timelønnede.

Stk. 4. Bestemmelserne i § 11, stk. 4 – 7 finder ikke anvendelse for timelønnede.

Stk. 5. Ved umiddelbar overgang fra ansættelse på timeløn til månedsløn betragtes den ansatte i henseende til denne aftale som fratrådt og afregnes med feriegodtgørelse/godtgørelse, jf. § 10, stk. 6.

Ferieaftale

Stk. 6. For så vidt angår timelønnede, der ikke er berettiget til at oppebære løn under sygdom, gælder følgende:

- 1) Hvis en ansat, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, har fravær af mere end 3 arbejdsdages varighed på grund af enten sygdom eller tilskadekomst i virksomheden, betaler arbejdsgiveren fra første fraværsdag sygeferiegodtgørelse med 12,5% af en løn, der beregnes på grundlag af den ansattes sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet, jf. dog nr. 2.
- 2) Hvis en ansat, der er omfattet af punkt 1, har ret til feriegodtgørelse af andre ydelser under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter nr. 1 og feriegodtgørelsen af andre ydelser.
- 3) Ret til sygeferiegodtgørelse under fravær på grund af sygdom er betinget af, at den ansatte forud for sygdommen har haft mindst 12 måneders sammenhængende ansættelse hos arbejdsgiveren. Dog medregnes tidligere ansættelse hos samme arbejdsgiver inden for de sidste 24 måneder, hvis fratrædelse ikke skyldes den ansattes egne forhold.
- 4) Sygeferiegodtgørelsen skal højst betales for 4 måneder inden for et kalenderår. Sygeferiegodtgørelse på grund af samme sygdom eller tilskadekomst betales dog højst for 4 måneder i alt.
- 5) Arbejdsgiveren kan kræve, at en ansat dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom eller tilskadekomst i virksomheden.

Kapitel 5. Ikrafttræden, overgang og opsigelse

§ 21. Ikrafttræden, overgang og opsigelse

Aftalen har virkning fra den 1. maj 2002, jf. dog stk. 3 til 5.

Stk. 2. Bestemmelserne i § 2, stk. 1, nr. 3 og nr. 5, § 2, stk. 2, § 6, stk. 3, § 10, stk. 6 og 7, § 18, stk. 1 og § 20, stk. 2, jf. dog stk. 4, gælder for ansatte, som er i et ansættelsesforhold i Hovedstadens Sygehusfællesskab pr. 1. maj 2002 og som har haft en uafbrudt an-

Ferieaftale

sættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab i optjeningsåret 2001 eller fra et senere tidspunkt op til og med 1. maj 2002, og som i henhold til aftale om feriefri dagstimer af 14. juni 1999 har optjent feriefri dagstimer i 2001 og/eller i 2002 op til og med 30. april 2002, jf. stk. 8.

Stk. 3. For ansatte, som er fratrukket et ansættelsesforhold fra Hovedstadens Sygehusfællesskab senest 30. april 2002, og som har haft ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab i optjeningsåret 2001 eller fra et senere tidspunkt op til og med 30. april 2002, og som i henhold til aftale om feriefri dagstimer af 14. juni 1999 har fået udbetalt optjente feriefri dagstimer i 2001 og i 2002 op til og med 30. april 2002, gælder følgende:

1) Jf. § 2, stk. 1, nr. 3

Ved fuldtidsbeskæftiget – gennemsnitlig 37 timer ugentlig - fastsættes antal optjente ferietimer i optjeningsåret 2001 til 15,42 pr. måned og i optjeningsåret 2002 frem til og med 30. april 2002 til 16,03 time pr. måned i forhold til antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret, jf. § 10, stk. 6.

Hvis der i aftale/overenskomst er fastsat et andet gennemsnitligt ugentligt timetal end 37 timer eller et andet årligt timetal end 1924, fastsættes antal optjente ferietimer i overensstemmelse hermed.

Ved deltidsbeskæftigelse fastsættes antal optjente ferietimer som en forholdsmæssig del af antal ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget i forhold til antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret.

2) Jf. § 2, stk. 1, nr. 5

Ved fuldtidsbeskæftigelse fastsættes antal optjente ferietimer til 0,514 ferietime pr. dag i optjeningsåret 2001 og i optjeningsåret 2002 frem til og med 30. april 2002 til 0,534 ferietime pr. dag i forhold til beskæftigelsens varighed, dog maksimalt til 15,42 ferietime pr. måned i optjeningsåret 2001 og til 16,03 ferietime pr. måned i optjeningsåret 2002 frem til og med 30. april 2002, jf. § 10, stk. 6.

Ferieaftale

Ved deltidsbeskæftigelse beregnes antal optjente ferietimer som en forholdsmæssig del af antal optjente ferietimer pr. arbejdsdag for en fuldtidsbeskæftiget i forhold til beskæftigelsens varighed.

3) Jf. § 2, stk. 2

Til praktikanter og studerende og ved timelønnet beskæftigelse fastsættes antal optjente ferietimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 15,42 ferietime pr. måned i optjeningsåret 2001 og i optjeningsåret 2002 frem til og med 30. april 2002 til 16,03 ferietime pr. måned for hver måneds beskæftigelse i optjeningsåret. Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned fastsættes antal optjente ferietimer tilsvarende som for en fuldtidsbeskæftiget, jf. § 10, stk.6.

Stk. 4. For timelønnede, som har været undtaget fra aftale om feriefri-dagstimer af 14. juni 1999, da de ikke har ret til fuld løn under sygdom, fastsættes antal optjente ferietimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 15,42 ferietime pr. måned i optjeningsåret 2001 og i optjeningsåret 2002 frem til og med 30. april 2002 til 16,03 ferietime pr. måned.

Stk. 5. Ansatte, som i henhold til aftale om feriefri-dagstimer af 14. juni 1999 har anmodet om at ikke afviklede feriefri-dagstimer i ferieåret 2001/2002 overføres til afvikling i det efterfølgende ferieår, har ret til i ferieåret 2002/2003 at afvikle disse feriefri-dagstimer nu benævnt ferietimer.

Stk. 6. For ansatte, som i henhold til aftale om feriefri-dagstimer af 14. juni 1999 har ret til at få udbetalt ikke afholdte optjente feriefri-dagstimer i ferieåret 2001/2002, sker udbetalingen med timeløn i overensstemmelse med feriefri-dagstimeaftalens bestemmelser.

Stk. 7. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005. Ved ny ferielovgivning kan aftalen af hver af parterne tages op til genforhandling uanset foranstående opsigelsesbestemmelse.

Stk. 8. Aftale om feriefri-dagstimer af 14.juni 1999 er hermed bortfaldet og erstattet af nærværende aftale. Retten til afvikling af optjente feriefri-dagstimer i 2001 og 2002 til og med 30. april 2002 er

Ferieaftale

dermed ligeledes bortfaldet, idet disse optjente feriefri dagstimer er konverteret til ferietimer, jf. stk. 2.

Stk. 9. Aftale om ferie for personale ansat i Hovedstadens Sygehusfællesskab af 15. januar 2001 er hermed bortfaldet og erstattet af nærværende aftale

København, den 18. oktober 2002

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Niels Paludan

For Forhandlingsfællesskabet for
Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Connie Kruckow / Signe Friberg Nielsen

Protokollat 1

Ansatte efter organisationsaftalen for reservelæger, afdelingslæger, m.fl.

Der er mellem Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab og Hovedstadens Sygehusfællesskab enighed om, at aftale om ferie for personale ansat i Hovedstadens Sygehusfællesskab §§ 8 og 9 ikke finder anvendelse på ansatte efter organisationsaftalen for reservelæger, afdelingslæger, m.fl. Disse vil fortsat være omfattet af feriebestemmelserne i nævnte organisationsaftale.

København, den 18. oktober 2002

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Niels Paludan

For Forhandlingsfællesskabet for
Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Connie Kruckow / Signe Friberg Nielsen

Protokollat 2

Overlæger

Der er mellem FHS og Hovedstadens Sygehusfællesskab enighed om, at der i tilslutning til den mellem H:S og FHS indgåede fælles ferieaftale indgås aftale mellem H:S og Foreningen af Speciallæger vedrørende overlægers ret til tjenestefrihed med bevarelse af løn med henblik på deltagelse i konferencer, faglig uddannelse og lignende.

København, den 18. oktober 2002

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Niels Paludan

For Forhandlingsfællesskabet for
Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Connie Kruckow / Signe Friberg Nielsen

Bilag 1

Lovbestemmelser, jf. Ferielov nr. 396 af 31. maj 2000 og bestemmelser i bekendtgørelse om ferie, nr. 1034 af 20. november 2000, der ikke er reguleret via ferieaftalen for Hovedstadens Sygehusfællesskab

Lovbestemmelser

§ 37

Hvis en lønmodtager arbejder mod vederlag under ferien, kan direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen (nu Arbejdsdirektoratet) kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

§ 43

Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen (nu Arbejdsdirektoratet) kan indhente oplysninger til brug for administrationen af denne lov fra lønmodtagere og arbejdsgivere og disses organisationer, andre offentlige myndigheder, Lønmodtagernes Garantifond, Arbejdsmarkedets Tillægspension, den, der administrerer beløb omfattet af § 36¹⁾, stk. 3, og Arbejdsmarkedets Feriefond om

- 1) i hvilken periode og i hvilket omfang en person har været beskæftiget,
- 2) hvilken løn der er udbetalt til en person
- 3) feriegodtgørelse, der ikke er hævet eller ikke er udbetalt, og
- 4) meddelelser af betydning for opkrævning og kontrol med indbetaling til FerieKonto.

Stk. 2. Oplysningerne efter stk. 1 kan desuden bruges med henblik på fastsættelse af statskassens andel af beløbene efter § 36¹⁾ og med henblik på registersamkøring i kontroløjemed.

Stk. 3. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen (nu Arbejdsdirektoratet) skal i forbindelse med afgørelse af sager efter § 44, stk. 7, i

¹⁾ Note § 14, stk. 3-5 i aftalen svarer til ferielovens § 36

Ferieaftale

fornødent omfang indhente en udtalelse fra parterne på vedkommende faglige område.

Stk. 4. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen (nu Arbejdsdirektoratet) fastsætter regler om indhentning af oplysninger efter denne bestemmelse.

§ 44

Stk. 3. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen (nu Arbejdsdirektoratet) træffer afgørelse i tvister om indbetaling af beløb, der i medfør af § 36¹⁾ tilfalder statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål.

Stk. 4. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen (nu Arbejdsdirektoratet) træffer afgørelse om udbetaling af beløb, der i medfør af § 36 er tilfaldet statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål.

Stk. 5. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen (nu Arbejdsdirektoratet) træffer afgørelse om indbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. § 37.

Stk. 6. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen (nu Arbejdsdirektoratet) kan træffe afgørelse om administrationen af de beløb, der anvendes til andet ferieformål, jf. § 36¹⁾, stk. 3.

§ 45

Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringens (nu Arbejdsdirektoratets) afgørelse kan af den, afgørelsen vedrører, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn inden 4 uger efter, at sagens parter har fået meddelelse om afgørelsen.

Stk. 2. Klagen sendes til direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen (nu Arbejdsdirektoratet), der vurderer sagen på ny. Fastholder direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen (nu Arbejdsdirektoratet) sin afgørelse helt eller delvis, sendes klagen til ankenævnet, og sagens parter underrettes samtidig herom. Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

¹⁾ Note § 14, stk. 3-5 i aftalen svarer til ferielovens § 36

Bekendtgørelsesbestemmelser

§ 27

En lønmodtager, som har holdt ferie uden at hæve de dertil hørende feriepenge, har ret til, efter ansøgning til direktoratet, at få dem udbetalt i indtil 5 år efter udløbet af det ferieår, hvor ferien blev afholdt. Det skal godtgøres, at ferien er holdt. Feriepenge som svarer til højst 3 feriedage eller udgør til og med 1.000 kr., kan dog udbetales uden dokumentation for, at ferien er holdt.

Stk. 2. Udbetaling efter stk. 1, er betinget af, at kravet på feriepenge ikke er forældet i forholdet mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver.

Stk. 3. Uanset stk. 2, kan direktoratet i helt særlige tilfælde tillade udbetaling af uhævede feriepenge, som er forældet i forholdet mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver.

§ 29

Stk. 2. Lønmodtagere, arbejdsgivere og disses organisationer, og den der administrerer beløb omfattet af lovens § 36 ¹⁾, stk. 3, straffes med bøde for manglende afgivelse af oplysninger, jf. § 28.

Stk. 3. Det er en forudsætning for straf efter stk. 2, at direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen (nu Arbejdsdirektoratet) har fremsat anmodning om disse oplysninger til brug for sin myndighedsudøvelse, og at fristen for svar, jf. § 28, stk. 3, er udløbet.

¹⁾ Note § 14, stk. 3-5 i aftalen svarer til ferielovens § 36

Bilag 2

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

Måneders beskæftigelse	Ferieloven 5 ugers ferie	Ferietimer v. 37/37 5 ugers ferie	Ferietimer v. 37/37 5 uger og 3 dages ferie	Ferietimer v. 37/37 5 uger og 4 dages ferie	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	17,27	17,88	18,50	18,50	15,00
2	4,16	30,83	34,53	35,77	37,00	37,00	30,00
3	6,24	46,25	51,80	53,65	55,50	55,50	45,00
4	8,32	61,67	69,07	71,53	74,00	74,00	60,00
5	10,40	77,08	86,33	89,42	92,50	92,50	75,00
6	12,48	92,50	103,60	107,30	111,00	111,00	90,00
7	14,56	107,92	120,87	125,18	129,50	105,00	129,50
8	16,64	123,33	138,13	143,07	148,00	120,00	148,00
9	18,72	138,75	155,40	160,95	166,50	135,00	166,50
10	20,80	154,17	172,67	178,83	185,00	150,00	185,00
11	22,88	169,58	189,93	196,72	203,50	165,00	203,50
12	24,96	185,00	207,20	214,60	222,00	180,00	222,00

Feriedage ydes i et helt antal dage. Hvis brøken er på 0,5 eller derover forhøjes til det nærmeste hele antal dage, mens brøken bortkastes, hvis den er under 0,5.



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 antal optjente ferietimer således til 185 timer.

Ferieaftale

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