



LPnyt nr. 2018:05 –

0.18 – Nye ferieaftaler

Indholdsfortegnelse

Resumé	1
Indhold	1
Baggrund	2
Samtidighedsferie	2
Overgangsordning	3
O.18-ferieaftalerne	2
Hvad er nyt?	3
Den videre proces	5
Hvis du vil vide mere	5
Kontaktperson i KL	6

Løn- og Personalenytt

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

ww.kl.dk

Side 1/6

Resumé

KL og Forhandlingsfællesskabet blev ved O.18 enige om at indgå to nye ferieaftaler, der træder i kraft 1. september 2020. Den eksisterende ferieaftale af 20. februar 2017 fornys uden ændringer og vil gælde frem til 31. august 2020.

Den ene af de nye ferieaftaler implementerer den nye ferielov, herunder bl.a., at de 5 ferieuger pr. 1. september 2020 optjenes og afholdes samtidig (samtidighedsferie).

Indhold

Baggrund

Folketinget vedtog i januar 2018 en ny ferielov, der indfører et nyt princip om samtidighedsferie, dvs. at ferie optjenes og afholdes sideløbende. Loven træder i kraft for alle ansatte den 1. september 2020.

I 2015 nedsatte Beskæftigelsesministeriet et ferielovsudvalg bestående af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter. Formanden for udvalget var fhv. højesteretspræsident Børge Dahl. Udvalget skulle komme med forslag til en mere moderne ferielov, som er tilpasset nutidens arbejdsmarked, og som samtidig lever op til Danmarks internationale forpligtelser.

Ferielovsudvalgets arbejde blev afsluttet i august 2017, hvor udvalget afgav en betænkning med et konkret lovforslag, som herefter blev vedtaget.

Den nye ferielov indebærer et helt nyt feriesystem og dermed også væsentlige ændringer i den kommunale ferieaftale pr. 1. september 2020.

O.18-ferieaftalerne

Ved O.18 har KL og Forhandlingsfællesskabet aftalt, at den gældende ferieaftale af 20. februar 2017 fornys og gælder frem til den 31. august 2020, dvs. frem til det nye feriesystem træder i kraft.

Parterne har desuden aftalt at udarbejde to nye ferieaftaler, der tilsammen vil udgøre regelgrundlaget for ferierettigheder for personale ansat i kommuner fra den 1. september 2020:

1) *Aftale om ferie (05.12)*

Aftalen regulerer alene lovens minimumsregler (5 ugers ferie, 1 pct. af den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) m.m.). Aftalen implementerer den nye ferielov med samtidighedsferie. De eksisterende særordninger for det kommunale område bevares i hovedtræk, fx således at ferie optjenes og afvikles i timer.

2) *Aftale om 6. ferieuge m.m. (05.11)*

Aftalen regulerer de ferierettigheder, der på det kommunale område er aftalt ud over ferielovens niveau (6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse udover lovens 1 pct. m.m.). Aftalen viderefører alle bestemmelser i den gældende ferieaftale, som regulerer disse rettigheder.

Samtidighedsferie

Reglerne om samtidighedsferie medfører, at ansatte optjener og afholder 5 ugers ferie på samme tid over en periode på 12 måneder (1. sept. - 31. aug.). Den ansatte har dog mulighed for at afholde ferien i yderligere 4 måneder, så der er i alt 16 måneder til at afholde ferien i (1. sept. – 31. dec. året efter). Det giver den enkelte ansatte en øget fleksibilitet til at afholde ferien.

Samtidighedsferie indebærer, at den ferie, der optjenes i februar måned 2021, allerede kan afholdes i marts måned 2021.

Overgangsordning

For at sikre en smidig overgang til det nye feriesystem, er der ved lov vedtaget en overgangsordning for så vidt angår lovens 5 ugers ferie. Overgangsordningen indebærer bl.a., at ferierettigheder svarende til ferieloven (dvs. ekskl. 6. ferieuge m.m.), der optjenes i perioden 1. september 2019 - 31. august 2020, "indefryses" og som udgangspunkt først udbetales til den ansatte, når denne når folkepensionsalderen.

Overgangsordningen er vedtaget for at undgå, at arbejdsgiverne skulle udbetale op til ti ugers ferie inden for samme år, idet de ansatte i første år af det nye feriesystem ellers både ville kunne afholde 5 ugers ferie optjent efter de gamle regler samtidig med afholdelse af 5 ugers ferie optjent efter de nye regler om samtidighed.

Der oprettes en ny fond (Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler), som får til opgave at administrere de tilgodehavende ("indefrosne") feriemidler.

Kommunen skal indbetale de tilgodehavende feriemidler til fonden ved indberetning senest den 31. december 2020, medmindre kommunen i forbindelse med indberetningen tilkendegiver, at kommunen ønsker at beholde de tilgodehavende feriemidler til senere betaling, dog senest til den ansatte når folkepensionsalderen.

Beskæftigelsesministeriet forventes at udstede nærmere regler og vejledninger m.v. relateret til de nye ferieregler.

Hvad er nyt?

Nedenfor skitseres større ændringer i *den kommunale ferieaftale (05.12)*, som træder i kraft 1. september 2020:

Nye regler som følge af samtidighedsferie

- *Nye perioder for optjening og afholdelse af ferie*
 - Ferieår: 1. september til 31. august året efter.
 - Ferieafholdelsesperiode: 1. september til 31. december året efter.

- *Betalt ferie på forskud*

Der indføres mulighed for, at den ansatte kan afholde betalt ferie på forskud, dvs. hvor ferien endnu ikke er optjent. Afholdelse af ferie på forskud forudsætter en aftale med arbejdsgiveren (der gælder dog særlige regler ved ferielukning, jf. nedenfor). Arbejdsgiveren har adgang til at modregne forskudsferie ved fratræden, hvis ferien endnu ikke er optjent.

- *Nye regler for ferielukning*
Den ansatte får ret til betalt ferie på forskud ved ferielukning, hvis vedkommende har været ansat på fuld tid i hele det forudgående ferieår. Der indføres samtidig en regel om, at arbejdsgiver generelt skal sørge for, at den ansatte har "gemt" nok betalt ferie til ferielukning, ellers hæfter arbejdsgiveren for den ansattes løn under ferielukningen.
- *Særlig feriegodtgørelse opdeles i to*
Den særlige feriegodtgørelse opdeles i to: ferietillæg og forhøjet ferietillæg - med forskellige udbetalingstidspunkter:
 - Ferietillæg (1 pct. svarende til ferielovens ferietillæg) udbetales ad to rater 31. maj (på baggrund af perioden 1. sept. - 31. maj) samt 31. august (på baggrund af perioden 1. juni til 31. aug.).
 - Forhøjet ferietillæg (0,95 pct. og for nogle overenskomstgrupper højere – svarende til det, der ligger udover ferieloven) udbetales 1. maj på baggrund af forrige kalenderår.
 Ferietillægget (1 pct.) reguleres af Aftale om ferie (05.12), mens det forhøjede ferietillæg (0,95 pct. m.v.) reguleres af Aftale om 6. ferieuge m.m. (05.11).

Herudover tilpasses særreglerne for elever til de nye ferieperioder som følge af samtidighedsferie, dvs. at en række elever som hidtil erhverver ret til betalt ferie, selvom ferien ikke er optjent på sædvanlig vis.

Andre nye regler som følge af eksisterende EU-direktiver

- *Automatisk overførsel af ferie ved feriehindring*
Har den ansatte en feriehindring, der varer hele ferieafholdelsesperioden ud, skal op til 4 ugers årlig betalt ferie automatisk overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Ved sygdom eller barsel i to ferieafholdelsesperioder, kan den ansatte vælge i stedet at få ferien udbetalt.
- *Ret til 4 ugers ferie i ferieåret*
Den ansatte får ret til at få mindst 4 ugers optjent betalt ferie placeret i ferieåret (1. sept. - 31. aug.). Overført ferie pga. feriehindring indgår ikke i opgørelsen af de 4 uger.
- *Beregning af løn under ferie*
Princippet for beregning af løn under ferie ændres, så lønnen under ferie i det nye feriesystem vil være den fast påregnelige løn på ferietidspunktet beregnet ift. beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet. Lønnen under 6. ferieuge ændres ligeledes i overensstemmelse hermed.

Nye regler som følge af forenkling, mv.

- *Nye udbetalingsregler for ferie ud over 4 uger*

Efter ferieårets udløb (31. aug.) kan en ansat og en arbejdsgiver aftale, at optjent ferie ud over 4 uger (dog ikke 6. ferieuge), som ikke er afholdt, udbetalt eller aftalt overført, udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb (31. dec.). Optjent ferie, der ikke er afholdt, udbetalt eller aftalt overført, udbetales (automatisk) af arbejdsgiveren senest den 15. februar efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

- *5 års forældelse*

Fristen for forældelse af krav på feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse forlænges til 5 år, jf. forældelseslovens § 4, stk. 1 (om fordringer i ansættelsesforhold). Forældelsesfristen for 6. ferieuge ændres ligeledes i overensstemmelse hermed.

Den videre proces

KL og Forhandlingsfællesskabet er i gang med at færdiggøre de to nye ferieaftaler, som herefter vil blive udsendt. KL forventer, at redigeringsarbejdet vil være afsluttet i efteråret 2018.

Samtidigt går KL og Forhandlingsfællesskabet i gang med at udarbejde en fælles vejledning om de nye ferieregler samt overgangen frem mod de nye regler. Vejledningerne er tænkt som et værktøj til kommunernes praktiske anvendelse af reglerne.

KL afholder i samarbejde med COK kurser om de nye ferieregler samt overgangsperioden frem mod de nye regler. Der afholdes kurser med følgende indhold:

- 1) Volume I: Frem mod samtidighedsferie og introduktion til de nye O.18 ferieaftaler
- 2) Volume II: I dybden med O.18 ferieaftalerne

Volume I vil blive afholdt i november 2018 i hhv. Århus, Odense og Roskilde. For mere information samt tilmelding:

<https://www.cok.dk/volume-frem-mod-samtidighedsferie-introduktion-nye-o18-ferieaftaler>

KL og COK vil informere nærmere om *volume II* samt andre tiltag til understøttelse af kommunernes implementering af det nye feriesystem.

Hvis du vil vide mere

Se pkt. 6 samt bilag 6 og 7 i O.18 forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet nederst på siden.

Se endvidere link til Beskæftigelsesministeriets information om den nye ferielov, herunder med figurer til illustration af samtidighedsferie samt overgangsordning: <https://www.regeringen.dk/nyheder/aftale-om-ny-ferielov/>

Kontaktperson i KL

Konsulent Amelia Nathalie Høj Callesen
Tlf. 3370 3125; e-mail: anhc@kl.dk.

Konsulent Tina Eggert Thomsen
Tlf. 3370 3389; e-mail: tiet@kl.dk