



Ny vejledning om ferie og barsel mv.

Vejledning om barsel og ferie

Arbejdsdirektoratet har den 14. maj 2004 udsendt en ny vejledning. Dette Løn- og Personalenyt udsendes på baggrund af en række henvendelser fra kommunerne som et supplement til direktoratets vejledning for at undgå, at der opstår tvivl om, hvad der gælder på det kommunale område i relation til ferieaftalen.

Arbejdsdirektoratets vejledning af 17. maj 2004 findes på direktoratets hjemmeside www.arbejdsdirektoratet.dk i afsnittet om ferie.

Det fremgår af vejledningen, at den alene beskriver feriereglerne i relation til ferieloven. Hvorledes der op tjenes og afholdes ferie i forbindelse med barsels- og forældreorlov, hvis der er indgået kollektiv overenskomst, der fraviger ferielovens bestemmelser, er ikke beskrevet i vejledningen.

Opmærksomheden skal indledningsvis særligt henledes på, at der i modsætning til ferieloven efter ferieaftalens § 11, stk. 4, er den mulighed, at det mellem kommunen og den ansatte kan aftales, at ferien *overføres til det følgende ferieår, hvis ferien som følge af en feriehindring ikke har kunnet afholdes.*

I forhold til vejledningen fra Arbejdsdirektoratet kan følgende retningslinier opstilles i en meget forkortet form, jf. vejledningen.

Ferie under orlov på fuld tid:

Der er efter aftale med arbejdsgiveren mulighed for at afbryde orloven med henblik på at holde ferie. Hvis en aftale indgås, udskydes den resterende orlov til senere afholdelse. Såfremt der ikke afholdes ferie, betragtes orloven som en feriehindring, og feriepengene udbetales, eller ferien kan overføres. Eksempelvis kan der holdes ferie i 5 af de i alt 46 ugers orlov efter fødslen. Derved udskydes 5 ugers orlov.

Ingen ferie under forlænget orlov efter dagpengelovens § 13, stk. 4:

Når forældrene har valgt at forlænge orloven med 8 eller 14 uger, er der *ikke* mulighed for at holde ferie. Dette skyldes, at den forlængede orlov skal holdes i sammenhæng ifølge dagpengeloven og ikke kan udskydes.

Ingen ferie når orlov retmæssigt udskydes i 8 – 13 uger efter dagpengelovens § 13, stk. 5:

Ved en sådan udskydelse er der tale om en feriehindring. Det er *ikke* muligt at afbryde orloven for at holde

Løn- og Personalenyt udgives af KL

Weidekampsgade 10, Postboks 3370, 2300 København S • Tlf. 3370 3370 • Fax 3370 3371 •

kl@kl.dk • www.kl.dk

Evt. tvivlsspørgsmål kan rettes til: Fax 3370 3062 eller pr. e-mail sts@kl.dk@kl.dk

ferie, når forældrene har valgt at benytte retten til at udskyde orlov.

Eksempel fra vejledningen:

Lønmodtageren vælger at udskyde 12 uger af sin 32-ugers periode. Når udskydelsen afvikles, kan der ikke holdes ferie, fordi perioden skal holdes i sammenhæng. Hun kan derfor få sine feriepenge udbetalt, hvis udskydelsen afholdes op til ferieårets udløb.

Ferie ved aftalebaseret udskydelse ifølge dagpengelovens § 13, stk. 6:

Der er efter aftale med arbejdsgiveren mulighed for at afbryde orloven med henblik på at holde ferie. Ferie skal afholdes i hele dage. Hvis en aftale indgås, udskydes den resterende orlov til senere afholdelse. Hvis der ikke kan indgås en aftale, kan der ikke holdes ferie.

Ferie når arbejdet genoptages i op til 29½ time uden forlængelse efter dagpengelovens § 16a:

Hvis forældrene vælger at arbejde i hele dage, kan der afholdes ferie på disse arbejdsdage i *arbejdstiden*. Derimod kan orloven ikke afbrydes med henblik på at holde hovedferie med mindre, at orloven udskydes. Dette skyldes, at hovedferien skal afholdes i sammenhæng.

Hvis det er muligt at holde restferien i hele dage, er der ikke tale om en feriehindring. Hvis restferien ikke holdes inden ferieårets udløb forældes feriepengene. Se dog vejledning af 13. maj 2004 på www.kl.dk/311821 om muligheden for at få udbetalt uhævede feriepenge.

Eksempel fra vejledningen:

Der arbejdes 3 dage om ugen og holdes orlov i 2 dage om ugen. Hovedferien kan kun holdes, hvis det med arbejdsgiveren aftales, at orloven udskydes efter reglerne om udskydelse. Øvrig ferie kan holdes i en eller flere af de dage, hvor der arbejdes uden at udskyde orloven.

Hvis arbejdet er genoptaget således, at der dagligt både arbejdes og holdes orlov, kan der *kun* holdes ferie, hvis den resterende orlov udskydes. Dette gælder så både enkelte feriedage og hovedferien.

Eksempel fra vejledningen:

Der arbejdes i 5 timer hver dag og holdes orlov i 2,4 timer. Fordi ferie skal holdes i hele dage, kan der kun holdes ferie, hvis det med arbejdsgiveren aftales, at de 2,4 timers orlov udskydes. Dette gælder, uanset om der holdes en enkelt eller flere feriedage.

Ferie når arbejdet genoptages delvist med forlængelse af orloven efter dagpengelovens § 13, stk. 3:

Hvis forældrene vælger at arbejde i hele dage, kan der afholdes ferie på disse arbejdsdage i *arbejdstiden*. Ferie skal afholdes i hele dage. Hvis der skal afholdes hovedferie, skal der indgås en aftale om at udskyde den resterende orlov til senere afholdelse. Dette skyldes, at den forlængende orlov skal holdes i sammenhæng ifølge dagpengeloven.

Såfremt restferien ikke holdes inden ferieårets udløb, forældes feriepengene. Se dog vejledning af 13. maj 2004 på www.kl.dk/311821 om muligheden for at få udbetalt uhævede feriepenge.

Hvis arbejdet er genoptaget således, at der dagligt både arbejdes og hol-

des orlov, kan der *kun* holdes ferie, hvis den resterende orlov udskydes. Dette gælder så både enkelte feriedage og hovedferien.

Ferie ved orlov til børnepasning:

Orlov til børnepasning betragtes ikke som en feriehindring. Ferie kan afholdes i hele dage. Den resterende orlov udsættes. Såfremt ferien ikke holdes inden ferieårets udløb, forældes feriepengene.

Optjening og afvikling af ferie i orloven

1. Optjening og afholdelse af orlov uden genoptagelse af arbejdet:

I optjeningsåret 2004 er der fx afholdt orlov med løn i 24 uger og orlov med dagpenge i 22 uger.

Der optjenes dermed kun løn under ferie for orlovsperioden med sædvanlig løn i 24 uger. I de resterende 22 uger optjenes der feriedagpenge, hvis den ansatte er medlem af en a-kasse.

Ferien afvikles efter aktuel beskæftigelsesgrad i det efterfølgende ferieår ifølge ferieaftalens § 2 stk. 7. Det er dog kun i noget af ferien, der er optjent løn. For den resterende del, jf. ferieaftalens § 2 stk. 9, udbetales feriedagpenge i det omfang, disse er optjent.

2. Arbejdet genoptages på deltid:

Efter § 14 og § 23 i aftalen kan arbejdet genoptages på deltid. Derved opstår der behov for at vide, hvordan der optjenes og afvikles ferie, når den ansatte efter orloven holder ferie i det efterfølgende ferieår på fuld tid. Situationen er ikke anderledes end for andre, der har været på deltid og derefter overgår til fuld tid.

Eksempel:

Der indgås aftale med arbejdsgiveren om, at den pågældende genoptager arbejdet på halv tid i fx 44 uger i optjeningsåret 2004. Vedkommende overgår derefter til beskæftigelse på fuld tid.

Der optjenes ferie med løn for den tid, der arbejdes. I de dage, der holdes orlov med dagpenge, optjenes der feriedagpenge, hvis den ansatte er medlem af en a-kasse.

I det efterfølgende ferieår, hvor ferien skal afvikles, vil det dog være således, at vedkommende skal afvikle ferie med løn efter den aktuelle beskæftigelsesgrad (dvs. på fuld tid) efter § 2 stk. 7 i ferieaftalen.

Spørgsmål om denne meddelelses indhold, der retter sig mod barselsaftalen, kan rettes til Tina Staal på tlf. 33 70 32 35 eller sts@kl.dk. Spørgsmål om Arbejdsdirektoratets vejledning rettes til direktoratet.