



Nye regler vedrørende fritstilling og afholdelse af ferie samt overførsel af ferie

KL og KTO/Sundbedskartellet har aftalt, at implementere ferielovens regler om fritstilling og overførsel af ferie. Reglerne om fritstilling træder i kraft den 1. juli 2011 og finder alene anvendelse for fritstillinger, der meddeles efter den 1. juli 2011. Reglerne om overførsel af ferie træder i kraft den 1. maj 2011 og gælder for ferie, der er optjent i 2009 og frem. KL har ved Løn- og Personalenyt nr. 2011/34 tidligere informeret om ændring af ferieloven.

Indhold

Fritstilling	1
Overførsel af ferie.....	2

Fritstilling

KL og KTO har aftalt at implementerer ferielovens regler om fritstilling.

Ændringen har betydning for de arbejdsgivere, der har ansatte, som er opsagt og fritstillet og som finder nyt arbejde i fritstillingsperioden.

Tidligere kunne en arbejdsgiver automatisk anse ferie for afholdt i en fritstillingsperiode, hvis varslet og ferien kunne rummes inden for fritstillingsperioden.

I dag kan arbejdsgiveren ikke automatisk anse ferie for afholdt i fritstillingsperioden.

Gældende regler:

- 1) Arbejdsgiveren kan ikke anse ferie for afholdt i fritstillingsperioden, hvis den ansatte ikke efter udløb af varslingsperioderne har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde.
- 2) De nye regler gælder ikke, hvis arbejdsgiveren frasiger sig retten til at modregne i den fritstillede løn fra en ny arbejdsgiver.

Har arbejdsgiveren frasagt sig retten til at modregne i den fritstillede løn fra en ny arbejdsgiver, så kan arbejdsgiveren anse ferie for afholdt i fritstillingsperioden.

- 3) Medarbejderen har bevisbyrden for, at ferien ikke kan anses for afholdt.

Medarbejderen skal overfor arbejdsgiveren dokumentere, at vedkommende ikke har haft en arbejdsfri periode hos den nye ar-

bejdsgiver. Dette kan ske ved fx fremvisning af lønsedler eller en erklæring fra den nye arbejdsgiver.

- 4) Reglerne om fritstilling træder i kraft den 1. juli 2011 og finder alene anvendelse for fritstillinger, der meddeles efter den 1. juli 2011.

Konsekvenser for kommunerne:

- 1) Hovedferie (3 uger) kan som udgangspunkt ikke længere anses for afholdt, hvis den ansatte får nyt arbejde efter 1-3 måneders fritstilling medmindre arbejdsgiveren har frasagt sig retten til at modregne i den ansatte løn fra den nye arbejdsgiver.
- 2) Øvrig ferie (2 uger) kan altid anses for afholdt, hvis den ansatte får nyt arbejde efter 1½ - 3 måneders fritstilling.

Overførsel af ferie

De nye regler åbner for, at arbejdsgiveren og den ansatte kan indgå en overførselsaftale indtil den 30. september efter ferieårets udløb.

Tidligere skulle arbejdsgiveren og den ansatte indgå skriftligt aftale om overførsel af ferie senest den 30. april.

Reglerne om overførsel af ferie træder i kraft den 1. maj 2011 og gælder for ferie, der er optjent i 2009 og frem.

Kontaktpersoner i KL

Eventuelle spørgsmål vedrørende ovenstående kan rettes til:

Konsulent Susan Janssen Brandt,
tlf. 33 70 34 43, e-mail sjb@kl.dk