



Til alle medarbejdere

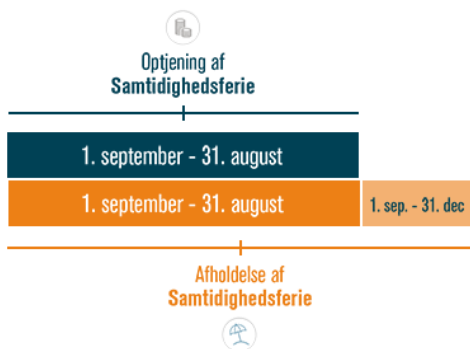
Den 15. juli 2020

Den nye ferielov er på trapperne!

Den 1. september 2020 indføres samtidighedsferie, hvilket indebærer, at ferie kan afvikles løbende, efterhånden som den optjenes. Samtidig ændres perioderne for optjening og afvikling af ferie.

Perioden for optjening af samtidighedsferie går fra 1. september til 31. august, og kaldes **ferieåret**. Perioden for afholdelse af ferie udgør ferieåret samt de fire måneder efter ferieårets afslutning. Denne periode på 16 måneder kaldes for **afholdelsesperioden** – og går således fra 1. september til 31. december i det efterfølgende år.

Det ser sådan ud på en grafisk illustration:



Som hidtil optjenes der 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse (fuld tid), dermed optjenes der forsat 5 ugers betalt ferie om året. Derudover er der som hidtil 6. ferieuge til rådighed.

Nedenfor skriver vi om to af de helt centrale ændringer i den nye ferieaftale - ferie på forskud og ferielukning (tvungen ferie).

Ferie på forskud (gælder ikke for 6. ferieuge)

Med de nye ferieregler går vi fra at have sparet op til ferie året før til at afholde ferie samtidig med, at vi sparer op. Det betyder, at vi vil komme ud for, at der skal afholdes ferie, der endnu ikke optjent.

I Ishøj har vi besluttet, at man kan holde **1 uges ferie på forskud**.

Dette gælder dog ikke for nyansatte medarbejdere i prøvetiden. Baggrunden herfor vender vi tilbage til nedenfor.

Ferie på forskud - særlige opmærksomhedspunkter

- Reglen skal give mulighed for, at man bevarer samme feriemønster som i dag.



- Det er en forudsætning, at der er en aftale mellem leder og medarbejder om ferie på forskud. Aftalen skal kunne dokumenteres ved blanket (denne vil blive lagt på UGLEN) eller mail.
- Der kan ikke aftales mere ferie på forskud, end der kan optjenes i samme ferieår.
- Der er direkte modregningsadgang i sidste løn, hvis en ansat fratræder, før den betalte ferie på forskud er optjent. Hvis den ansatte er i prøvetid, kan den sidste løn være så lille, at der ikke er nok at modregne i. Arbejdsgiveren vil så skulle bære tabet.

Ferie under ferielukning - tvungen ferie

De nye ferieregler giver mulighed for at varsle ferie, selvom den ansatte ikke har optjent ferie nok til ferielukningen. Det er især aktuelt i forbindelse med ferie i uge 42, mellem jul og nytår samt i hovedferien, hvor medarbejderne har krav på 3 ugers sammenhængende ferie.

Der er to hovedspor omkring ferielukning:

(Gælder kun for ansatte, der har været ansat hele foregående ferieår:1.9 – 31.8)

Ferielukket 5 uger om året: (F.eks. Lærerne)

- Arbejdsgiveren disponerer over alle 5 uger.
- Ansatte, der har været ansat hele foregående ferieår, har krav på at få ferie på forskud.
- Ansatte, der har været ansat kortere tid end hele foregående ferieår, må holde ferie med løntræk og feriekort fra tidligere arbejdsgiver.

Eller

Ferielukket mindre end 5 uger om året: (F.eks. Rådhuset – ferielukket mellem jul og nytår)

- Arbejdsgiveren skal sikre, at der er tilstrækkeligt antal feriedage til ferielukningen.
- Der kan både reserveres 5. ferieuge fra foregående ferieår og feriedage fra indeværende ferieår.

Hvis der ikke i tilstrækkeligt omfang er reserveret optjente feriedage til ferielukning, skal arbejdsgiveren betale løn for de dage, der ikke er reserveret feriedage til.

Nyansatte

Hvis den ansatte ikke har været ansat hele det foregående ferieår, har vedkommende ikke krav på at holde betalt ferie på forskud.

Der er to muligheder:

- Den nyansatte holder ferie med løntræk og får efterbetalt, når ferie med løn er optjent.
- Den nyansatte aftaler med lederen, at der holdes ferie på forskud – der kan ikke aftales mere, end der kan optjenes i indeværende ferieår.

6. ferieuge

6. ferieuge optjenes og afvikles som hidtil. Her er der således ingen ændringer.

Med venlig hilsen

Center for Ledelse og Strategi.