

Kapitel 7 Ferie og fravær

§ 26 Ferie

Stk. 1 Definitioner

Ferieåret: Perioden, som går fra den 1. september til den 31. august, hvori medarbejderen løbende optjener ret til betalt ferie.

Ferieafholdelsesperioden: Perioden, hvor optjent betalt ferie kan afholdes. Perioden omfatter ferieåret, hvori ferien optjenes, og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets afslutning til kalenderårets udgang; dvs. fra den 1. september til den 31. december det efterfølgende år.

Ferieperioden: Perioden, som går fra den 1. maj til den 30. september, hvori medarbejderen har krav på, at hovedferien placeres.

Stk. 2 Optjening af ferie

En medarbejder optjener ret til 5 ugers betalt ferie i ferieåret.

Der optjenes ret til 2,08 dages betalt ferie for hver månedens ansættelse i ferieåret. Ved ansættelse i kortere tid end 1 måned sker optjeningen forholdsmæssigt med 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse, dog højst 2,08 dage.

Arbejdsgiver kan fastsætte, at ferien optjenes og afvikles i timer. Der optjenes ret til 0,113 (185/1637) times betalt ferie pr. times arbejde ved en aftalt arbejdstid på 37 timer pr. uge. Uanset, at ferien optjenes i timer, optjener medarbejderen ret til 5 ugers betalt ferie pr. ferieår.

Såfremt medarbejderen ikke har ret til hel eller delvis løn i perioder med sygdom, barsel, orlov, tjenestefrihed eller hjemsendelse, optjenes der ikke ret til betalt ferie i disse perioder, jf. dog § 26A, stk. 6.

Stk. 3 Afholdelse af ferie

Ferie afholdes med 5 dage om ugen således, at arbejdsfrie dage og vagtdage i turnus indgår i ferien med et forholdsmæssigt antal. Ferien afholdes i øvrigt på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt.

Ferie kan ikke afholdes på det ugentlige fridøgn, søgnehellidage, overenskomstmæssige fridage eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsdage herfor, eller hvis medarbejderen er afskåret fra at holde ferie, jf. § 26B, stk. 4.

§26A Betaling under ferie

Stk. 1 Ferie med løn og ferietillæg

En medarbejder, der er antaget månedsvis eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på søgnehellidg dage og under sygdom, får normal løn under ferie. Virksomheden og medarbejderen kan dog aftale, at ferien afregnes med feriegodtgørelse i form af 12,5% af lønnen i ferieåret, jf. §26A, stk. 3.

En medarbejder kan før ferieårets begyndelse kræve feriegodtgørelse med 12,0% af lønnen i stedet for løn under ferie og ferietillæg.

Lønnen under ferie er den sædvanlige og fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Hertil lægges værdien af eventuelle personalegoder, som medarbejderen ikke råder over under ferien. En provisionslønnen har under ferien krav på en kompensation svarende til det mistede som følge af ferieafholdelsen. Endvidere får medarbejderen et ferietillæg på 1,5% af lønnen i ferieåret.

Hvis medarbejderens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsområde på ferietidspunktet afviger i forhold til den gennemsnitlige arbejdstid eller omfang på optjeningstidspunktet, reguleres lønnen under ferie forholdsmæssigt.

En medarbejder, der fratræder, får beregnet feriegodtgørelse efter §26A, stk. 3. Feriegodtgørelsen forfalder til betaling på fratrædelsestidspunktet, såfremt der afregnes til FerieKonto. Såfremt KA's Feriegarantiordning anvendes, vil oplysninger om feriegodtgørelsen blive sendt til medarbejderen via e-Boks fra Feriepengeinfo.

Stk. 2 Udbetaling af ferietillæg

Ferietillægget udbetales enten samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder, eller ferietillæg for perioden fra den 1. september til den 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillæg for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned. Ferietillæg, der er udbetalt, før den dertil svarende ferie er afholdt, kan modregnes i medarbejderens løn og ferietilgodehavende ved fratrædelse.

Stk. 3 Ferie med feriegodtgørelse

En medarbejder, der ikke er omfattet af §26A, stk. 1, får feriegodtgørelse med 12,5% af lønnen i ferieåret.

Stk. 4 Afholdelse af ferie uden forudgående optjening

En medarbejder har ret til at afholde 5 ugers ferie i hver ferieafholdelsesperiode, uanset om der er optjent ret til betalt ferie i ferieåret, jf. §26, stk. 2.

For medarbejdere, der oppebærer løn under ferie, og som ikke har optjent ret til betalt ferie hos virksomheden efter §26, stk. 2, fradrages 4,8% af månedslønnen pr. dag, medarbejderen holder ferie.

Stk. 5 Afholdelse af betalt ferie på forskud

Arbejdsgiveren og medarbejderen kan aftale, at medarbejderen afholder betalt ferie, før den endnu er optjent. Den afholdte ferie fradrages i den betalte ferie, der optjenes senere i det pågældende ferieår. Fratræder medarbejderen inden udligningen er sket, er arbejdsgiveren berettiget til at modregne værdien i medarbejderens udestående krav på løn og feriebetaling.

En medarbejder, der optjener feriegodtgørelse efter § 26A, stk. 3, og afholder betalt ferie på forskud, modtager feriegodtgørelse under ferien beregnet på grundlag af medarbejderens løn i de sidste 4 uger før ferien.

Stk. 6 Sygeferiegodtgørelse

En medarbejder, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, og som har fravær på grund af sygdom, optjener ret til sygeferiegodtgørelse fra 2. sygefraværsdag under hver periode med sygefravær.

Såfremt medarbejderen har været ansat hos samme arbejdsgiver i hele ferieåret, og har medarbejderen mere end 52 sygefraværsperioder, sker optjening fra og med 53. sygefraværsperiode i ferieåret fra første sygefraværsdag således, at medarbejderen, trods sygefraværsperioder, optjener ret til mindst 4 ugers betalt ferie. Ved ansættelse hos samme arbejdsgiver i en del af et ferieår, eller hvis medarbejderen i perioder i ferieåret ikke optjener betalt ferie, indtræder retten til optjening fra første sygefraværsdag efter et forholdsmæssigt færre antal sygefraværsperioder.

Sygeferiegodtgørelse udgør 12,5% af en løn, der beregnes på grundlag af medarbejderens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet. For en lønmodtager, der har ret til delvis løn under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelse efter 1. afsnit og feriegodtgørelse af den delvise løn efter § 26A, stk. 3.

Stk. 7 Grundlag for beregning af feriegodtgørelse og ferietillæg

Arbejdsgiver beregner feriegodtgørelse og ferietillæg af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode, for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen. Værdien af personalegoder beregnes på grundlag af de af Skatterådets fastsatte takster på optjeningstidspunktet. Arbejdsgiver beregner desuden feriegodtgørelse af medarbejderens bidrag til:

- Pensionsordninger mv. der er omfattet af afsnit I i Personbeskatningsloven
- Arbejdsmarkedsbidrag, jf. Lov om arbejdsmarkedsbidrag
- Medarbejderinvesteringsselskaber, jf. Ligningslovens § 7N

Arbejdsgiver skal ikke beregne feriegodtgørelse og ferietillæg af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg.

Feriegodtgørelse, som vedrører en lønperiode hen over to ferieår, anses for optjent i det nye ferieår.

§26B Ferieperioder og varsling af ferie

Stk. 1 Ferieperioder

Medarbejderen har ret til at få mindst 4 ugers optjent betalt ferie placeret i ferieåret.

Af ferien skal mindst 15 dages optjent betalt ferie gives i sammenhæng (hovedferien). Hovedferien skal afholdes i perioden 1. maj til 30. september. Hvis medarbejderen har optjent mindre end 15 dages betalt ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.

En medarbejder, der er beskæftiget med udendørs planteavl, skal have mindst 10 dage i sammenhæng i ferieperioden 1. maj til 30. september. Herudover skal mindst 5 dage gives i tiden fra den 1. maj til den 31. oktober.

Øvrige feriedage skal også gives i sammenhæng af mindst 5 dages varighed, men kan lægges uden for ferieperioden 1. maj til 30. september. Hvis den øvrige optjente betalte ferie udgør mindre end 5 dage, skal disse dage gives i sammenhæng.

Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage gives som enkelt dage.

Stk. 2 Varsling af ferie

Arbejdsgiveren fastsætter efter forhandling med medarbejderen, hvornår ferien skal afholdes. Arbejdsgiveren skal under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme medarbejderens ønske om, hvornår ferien skal afholdes, herunder medarbejderens ønske om, at hovedferien afholdes i medarbejderens barns skolesommerferie.

Arbejdsgiveren skal så tidligt som muligt meddele medarbejderen, hvornår ferien skal afholdes. Arbejdsgiveren skal give meddelelse senest 3 måneder før hovedferien påbegyndes, og senest 1 måned før ferien for de øvrige feriedage.

Gør væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie. Medarbejderen skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af ændringen.

Allerede påbegyndt ferie kan ikke afbrydes.

Stk. 3 Første og sidste feriedag

Ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag. Medarbejderen kan dog ikke ekstraordinært indkaldes på arbejde den weekend, der ligger i umiddelbar forlængelse af hovedferien.

Stk. 4 Feriehindringer

En medarbejder har ikke pligt til at påbegynde ferie i tilfælde af sygdom eller ved orlov efter Barselsloven.

Ligeledes har en medarbejder ikke pligt til at afholde ferie på grund af særlige forhold, herunder aftjening af værnepligt, ophold i udlandet, valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillids erhverv, indsættelse i en af fængselsvæsnets institutioner eller anden tvangsanbringelse, overgang til selvstændigt erhverv eller arbejde i hjemmet, pasning af nærtstående syge eller døende, hvor medarbejderen i en kortere tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter Serviceloven, eller orlov fra ansættelsesforholdet til pasning af nærtstående syge eller døende.

Stk. 5 Sygdom i forbindelse med ferie

En medarbejder, som bliver syg under ferie, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage under ferie i ferieåret. En medarbejder, der har optjent mindre end 5 ugers ferie, har ret til erstatningsferie for et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Medarbejderen skal på eget initiativ fremskaffe den lægelige dokumentation, og medarbejderen afholder selv udgiften hertil.

Medarbejderen opnår ret til erstatningsferie fra den dag, hvor medarbejderen meddeler sygdommen til arbejdsgiveren, medmindre manglende meddelelse på et tidligere tidspunkt ikke kan bebrejdes medarbejderen.

Kan erstatningsferien ikke afholdes i ferieafholdelsesperioden på grund af sygdom, holdes ferien i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, jf. dog § 26D, stk. 2.

Stk. 6 Kollektiv ferielukning

Holder virksomheden lukket under ferie, kan en medarbejder, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning rejse krav mod arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren skal i videst muligt omfang sikre, at medarbejderen har optjent betalt ferie til gode til alle dage, virksomheden holder lukket. Gør arbejdsgiveren ikke dette, skal virksomheden betale medarbejderen løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af medarbejderens sædvanlige løn i de seneste 4 uger før virksomhedslukningen.

Holder virksomheden lukket på et tidspunkt, hvor en medarbejder, som har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til virksomhedslukningen, ikke har optjent betalt ferie til alle de dage, virksomheden holder lukket, skal virksomheden give feriebetalingen på forskud mod, at virksomheden kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie. Beregningen skal ske på samme måde som efter § 26A, stk. 5.

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt, inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som den pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

§ 26C Ferie og opsigelse

Stk. 1 Ferie i opsigelsesperioden

En medarbejder, der er opsagt, kan ikke pålægges at afholde hovedferie i en opsigelsesperiode, 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 antallet af feriedage, eller medarbejderen ønsker at fastholde ferien.

Stk. 2 Ferie i forbindelse med fritstilling

Hvis medarbejderen er fritstillet, anses ferie for afholdt, uanset om ferien er fastsat, hvis de i § 26B, stk. 2, nævnte varslingsperioder er overholdt, og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden.

Stk. 3 Udbetaling ved fratræden

Feriegodtgørelse til medarbejdere, der ikke har ret til løn under ferie samt fratrådte medarbejdere, fremgår af Feriepengeinfo.

Virksomheden kan vælge at indbetale feriegodtgørelse til FerieKonto eller beholde feriegodtgørelsen i virksomheden, jf. Protokollat nr. 1 vedr. Feriegarantiordningen mellem KA og Det Faglige Hus.

Medarbejdere skal skriftligt anmode om udbetaling af feriegodtgørelse via Feriepengeinfo senest den 30. september efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

Såfremt anmodningen om udbetaling af feriegodtgørelse er virksomheden i hænde senest 4 uger før feriens påbegyndelse, skal feriegodtgørelsen udbetales senest 7 kalenderdage før feriens start. Såfremt anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse ikke er arbejdsgiver i hænde inden for ovennævnte frist, skal feriegodtgørelsen udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder.

For virksomheder, der benytter KA's Feriegarantiordning, skal arbejdsgiveren ved forsinket udbetaling af feriegodtgørelse betale renter heraf med 1,5 % pr. påbegyndt måned fra forfaldsdagen at regne.

For virksomheder, der benytter FerieKonto, skal virksomheden ved forsinket indbetaling af feriegodtgørelse betale renter heraf med 1,5 % pr. påbegyndt måned fra forfaldsdagen at regne.

Stk. 4 Udbetaling i særlige tilfælde

Forlader en medarbejder arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller framelder medarbejderen sig CPR-registret i forbindelse med flytning til udlandet, skal medarbejderen anmode om udbetaling af ferietilgodehavende via Feriepengeinfo. Retten til udbetaling fortabes, hvis medarbejderen ikke, senest 6 måneder efter betingelserne i 1. pkt.

er opfyldt, har anmodet om udbetaling. FerieKonto kan i helt særlige tilfælde dispensere fra fristen.

Ved medarbejderens død udbetales optjent feriegodtgørelse til boet.

§26D Overførsel eller udbetaling af overskydende ferie

Stk. 1 Aftale om overførsel af ferie ud over 4 uger

En medarbejder kan aftale med virksomheden, at optjent betalt ferie ud over 4 uger overføres til afholdelse i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. I givet fald afholdes den overførte ferie først, jf. dog §26D, stk. 2.

En sådan aftale om overførelse af ferie skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden. Virksomheden skal senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden skriftligt meddele den, der skal udbetale feriebetalingen, at ferien overføres.

Stk. 2 Overførsel eller udbetaling af ferie ved feriehindringer

Er en medarbejder grundet en feriehindring, jf. §26B, stk. 4, afskåret fra at holde optjent betalt ferie inden ferieafholdelsesperiodens udløb, overføres op til 4 ugers årlig betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Den overførte ferie afholdes før anden ferie og indgår ikke i opgørelsen efter §26D, stk. 1, stk. 3 og stk. 4.

Virksomheden skal senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden skriftligt meddele den, der skal udbetale feriebetalingen, at ferien overføres.

Skyldes feriehindringen sygdom eller orlov efter Barselsloven, og består feriehindringen fortsat frem til udgangen af den følgende ferieafholdelsesperiode, kan feriebetalingen i stedet udbetales til medarbejderen.

Stk. 3 Aftale om udbetaling af ferie ud over 4 uger efter ferieårets udløb

For medarbejdere, der optjener ferie med løn og ferietillæg, kan medarbejderen og virksomheden efter ferieårets udløb aftale, at optjent ferie med løn og ferietillæg ud over 4 uger, udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb.

Har medarbejderen ikke været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret på fuld tid, skal medarbejderen skriftligt erklære, at lønnen under ferie og ferietillægget vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at medarbejderen i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser, jf. §26D, stk. 5.

Ligeledes kan der for en medarbejder, der optjener feriegodtgørelse, aftales mellem medarbejderen og virksomheden efter ferieårets udløb, at optjent ferie med feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse ud over 4 uger, udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb. Med-

arbejderen skal skriftligt erklære, at betingelserne i 1. pkt. er opfyldt. Har medarbejderen ikke været ansat hos virksomheden i hele ferieåret på fuld tid, skal medarbejderen skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at medarbejderen i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser, jf. §26D, stk. 5.

Virksomheden har pligt til at gemme erklæringer efter Bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale.

Stk. 4 Udbetaling af ferie ud over 4 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb

Efter ferieafholdelsesperiodens udløb udbetaler virksomheden optjent ferie med løn og ferietillæg, feriegodtgørelse eller sygeferiegodtgørelse ud over 4 uger, såfremt medarbejderen har været ansat hos arbejdsgiveren på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden.

Har medarbejderen ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden, skal medarbejderen over for virksomheden skriftligt erklære, at lønnen under ferie samt ikke udbetalt ferietillæg, feriegodtgørelsen eller sygeferiegodtgørelsen vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at medarbejderen i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser, jf. §26D, stk. 5.

Virksomheden har pligt til at gemme erklæringer efter Bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale.

Stk. 5 Udbetalinger med godkendelse af FerieKonto

Har medarbejderen modtaget arbejdsløshedsdagpenge, midlertidig arbejdsmarkedsydelse, kontantydelse, efterløn, fleksydelse, ledighedsydelse, ressourceforløbsydelse, integrationsydelse, uddannelseshjælp eller kontanthjælp i ferieåret eller ferieafholdelsesperioden, kan udbetalingen efter §26D, stk. 3 og 4, kun ske efter FerieKontos godkendelse og oplysning om, hvor mange feriedage der kan udbetales.

§26E Modregning og uberettiget feriebetaling

Stk. 1 Modregning og tilbageholdelse

Virksomheden kan modregne i medarbejderens krav på løn under ferie, ferietillæg eller feriegodtgørelse, hvis:

- a. Medarbejderen har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, og arbejdsgiveren kan dokumentere dette modkravs størrelse, og
- b. medarbejderen har erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

Har arbejdsgiveren anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller anmeldt medarbejderen til politiet, eller hvis medarbejderen er sigtet for forholdet, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til modkravet tilbage, indtil sagen er afgjort.

Stk. 2 Uberettiget feriebetaling

Arbejder en medarbejder mod betaling under sin ferie, eller har medarbejderen på anden vis modtaget feriebetaling med urette, kan FerieKonto kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til FerieKonto.

§26F Uhævet feriebetaling og forældelse

Stk. 1 Uhævet feriebetaling

Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af medarbejderen inden ferieafholdelsesperiodens udløb, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til medarbejderen inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som ikke er udbetalt eller overført efter §26C, stk. 3 eller §26D, tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond.

Virksomheden skal senest den 15. november efter ferieafholdelsesperiodens udløb foretage afregning til Arbejdsmarkedets Feriefond. Ved forsinket betaling betaler virksomheden renter af kravet med 1,5 % pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdatoen.

Stk. 2 Forældelse

Er feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter §26F, stk. 1, indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond, og er ferien holdt eller kan udbetales, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, hvis medarbejderen ikke inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb retter henvendelse til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Er feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg ikke indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond, forældes kravet, hvis medarbejderen ikke inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse eller indgivelse af konkursbegæring. Efterkommers kravet ikke, skal kravet søges gennemført ved en af de fremgangsmåder angivet i 1. pkt. uden ugrundet ophold.

§27 Optjente fridage

Stk. 1 Optjening og afholdelse

Medarbejdere med 6 måneders anciennitet inden for de seneste 12 måneder har ret til 1,25 fridag med fuld løn pr. kvartal. Retten til fridagene opnås første gang den dag i det kvartal, hvor ancienniteten opnås. Herefter gives 1,25 fridag ved hver den første i et kalenderkvartal.

For fuldtidsansatte udgør en fridag 7,4 timer. For medarbejdere med anden aftalt arbejdstid opgøres optjeningen og afviklingen forholdsmæssigt. For medarbejdere med varierende arbejdstid beregnes 0,022 timers betalt frihed pr. times arbejde. Beregningen foretages på baggrund af medarbejderens præsterede timetal i det forudgående kvartal.

Fridagene kan af arbejdsgiver varsles til afholdelse med 1 måneds varsel.

Såfremt der er ikke-afholdte fridage ved kalenderårets udgang, skal disse udbetales med januarlønnen med tillæg af feriepenge og pension, medmindre der er indgået aftale om senere afholdelse.

Stk. 2 Anciennitetsberegning og orlov

Som afbrydelse i anciennitet regnes ikke sygdom og fravær på grund af barsel. Ved øvrige orlovsordninger afbrydes anciennitetsberegningen, og medarbejderen vender tilbage til virksomheden med den ved orlovens begyndelse opnåede anciennitet.

Der optjenes ikke fridage under orlov uden løn.

Stk. 3 Fratrædelse

Ved fratrædelse skal opsparede fridage afholdes i opsigelsesperioden, eller pengene skal efter medarbejderens ønske udbetales med sidste lønafregning. Fridage kan således ikke pålægges afholdt i en opsigelsesperiode. Ikke-afholdte fridage anses for afholdt i en fritstillingsperiode, hvis fritstillingsperioden minimum er 14 dage ved opsigelse fra medarbejderens side eller 30 dage ved opsigelse fra arbejdsgiverens side.

§28 Øvrige fridage

Stk. 1 Grundlovsdag og juleaftensdag

Grundlovsdag og den 24. december betragtes som søgnehelldage.

Stk. 2 Mærkedage

Der gives ret til frihed med fuld løn på følgende dage, såfremt mærkedagen falder på en normal arbejdsdag:

- Egen 50, 60 og 65 års fødselsdag
- Eget bryllup og sølvbryllup
- Egen 25 og 40 års jubilæumsdag i firmaet

§29 Omsorgsdage med løn

Stk. 1 Barnets sygedag

Der gives ret til én dags frihed med fuld løn i forbindelse med barnets sygdom. Friheden gives til pasning af børn under 12 år, og kun den ene af forældrene har ret til denne frihed. Friheden gives på betingelse af, at det er nødvendigt af hensyn til pasning af det syge barn, og såfremt anden pasning ikke er mulig.

Stk. 2 Hospitalsindlæggelse med barn

Ved hospitalsindlæggelse af barn under 18 år, hvor forældres indlæggelse sammen med barnet er påkrævet, gives der ret til frihed med fuld løn for den ene af forældrene i op til 5 dage pr. barn pr. begivenhed.

Stk. 3 Nærtstående alvorlige sygdom eller dødsfald

Der gives ret til frihed med fuld løn ved ægtefælles, samlevers og barns alvorlige sygdom eller dødsfald samt forældres dødsfald, dog maksimalt 2 dage pr. begivenhed.

§30 Frihed uden løn

Stk. 1 Andres sygdom og ulykke

En medarbejder har ret til fravær fra arbejdet, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør medarbejderens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig. Herved forstås kortvarigt fravær, indtil medarbejderen har kunnet tage andre forholdsregler angående den opståede situation.

Stk. 2 Pasning af nærtstående

Medarbejdere, der ønsker at passe nærtstående med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, har ret til fravær fra arbejdet. Medarbejderen skal senest 6 uger før fraværet påbegyndes give arbejdsgiveren besked herom, samt om hvornår fraværet påbegyndes og længden heraf.

Såfremt medarbejderen ønsker at vende tilbage til arbejdet før det oprindeligt varslede tidspunkt, skal dette meddeles arbejdsgiveren senest 4 uger før genoptagelsen af arbejdet.

Såfremt påbegyndelsen af fraværet udskydes, skal der hurtigst muligt gives arbejdsgiveren besked herom, samt om nyt tidspunkt for fraværets påbegyndelse.

Stk. 3 Pleje af døende

Medarbejderen har ret til fravær til pleje af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem.

Medarbejderen skal tidligst muligt, og senest ved indgivelse af ansøgning til kommunen om plejevederlag, orientere arbejdsgiveren om det forventede tidspunkt for påbegyndelse af plejeorloven samt, såfremt det er muligt, den forventede længde heraf.

Såfremt påbegyndelsen af fraværet udskydes, skal der hurtigst muligt gives arbejdsgiveren besked herom samt om nyt tidspunkt for fraværets påbegyndelse.

Afbrydes plejeorloven som følge af den nærtståendes død, skal arbejdsgiveren orienteres hurtigst muligt, og senest 2 hverdage efter dødsfaldet.

Medarbejderen har pligt til at genoptage arbejdet senest 14 dage efter afbrydelse af plejeorholdet, medmindre andet aftales med arbejdsgiveren.

Stk. 4 Øvrig frihed

Arbejdsgiveren skal, såfremt driften tillader det, imødekomme medarbejderens ønske om frihed i forbindelse med nærtstående familiemedlemmers mærkedage, børns sygdom og nærtstående familiemedlemmers dødsfald og begravelse.

§31 Fleksibelt seniorliv

Stk. 1 Omfattede medarbejdere

Medarbejdere med 6 måneders anciennitet i virksomheden er omfattet af denne bestemmelse.

Stk. 2 Samtale om fleksibelt seniorliv mv.

Tidligst 6 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder har medarbejderen ret til en seniorsamtale med arbejdsgiveren om de fremtidige arbejdsvilkår frem mod medarbejderens pensionering.

Samtalen kan f.eks. indeholde en drøftelse af:

- Aftale om reduktion af arbejdstiden, jf. stk. 3
- Eventuelle ændringer i arbejdsopgaverne, herunder behov for aflastning mv.
- Fortsættelse af ansættelsesforholdet på uændret vis

Arbejdsgiveren skal i videst muligt omfang tage særligt hensyn til ønsker om reduktion af arbejdstiden eller omlægning af arbejdsopgaverne for medarbejdere med fysisk belastende arbejde.

Samtalen kan holdes i forbindelse med en medarbejdersamtale. Såfremt samtalen ikke er afholdt, og medarbejderen har et ønske herom, skal medarbejderen skriftligt bede om en samtale. Samtalen skal være afholdt senest én måned herefter.

Det påhviler arbejdsgiveren at udarbejde referat af samtalen, som skal underskrives af begge parter.

Stk. 3 Aftale om fleksibelt seniorliv i arbejdstid

Med virkning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder kan der indgås aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen om reduktion i arbejdstiden. Reduktionen kan primært ske i form af en generel nedsættelse af arbejdstiden, men der kan også aftales et antal årlige fridage. Parterne bestemmer selv omfanget af aftalen.

Placering af reduktion af arbejdstiden og eventuelle fridage sker efter fælles aftale og under hensyntagen til virksomhedens drift.

Aftale om reduktion af arbejdstid skal være skriftlig. Aftalen kan efterfølgende ændres, hvis begge parter er enige herom.

Medarbejderen har ikke ret til løn i forbindelse med aftale om reduktion af arbejdstiden, jf. dog stk. 6.

Stk. 4 Seniorfridage ved manglende aftale

Hvis der ikke kan indgås en aftale om fleksibelt seniorliv, har medarbejderen ret til 5 seniorfridage pr. kalenderår. Det første år er der dog alene tale om en forholdsmæssig ret svarende til 0,4167 seniorfridag pr. hele efterfølgende kalendermåned. Medarbejderen har ikke ret til løn under afvikling af seniorfridage.

Stk. 5 Løsning af uoverensstemmelser om aftale om fleksibelt seniorliv

Hvis arbejdsgiveren ikke fuldt ud kan acceptere medarbejderens ønsker til reduktion af arbejdstiden, og der ikke kan opnås en mindelig løsning, har medarbejderen efter anmodning krav på at få en skriftlig begrundelse for virksomhedens afvisning af medarbejderens ønsker. Begge parter kan herefter anmode om et mæglingsmøde i henhold til Organisationsaftalens §5. Mæglingsmødet er endeligt.

Stk. 6 Finansiering af aftale om fleksibelt seniorliv

Når der er indgået aftale om fleksibelt seniorliv efter stk. 3, kan medarbejderen konvertere en fast del af pensionsbidraget til lønkompensation, så længe aftalen er gældende. Pensionsbidraget skal dog mindst udgøre 3,5%. Medarbejderen kan til enhver tid anmode om, at lønkompensationen igen konverteres til pensionsbidrag.

Ved aftale om fridage omregnes fridagene til en procentdel af den samlede arbejdstid, hvis der ønskes lønkompensation.

Fra 3 år før folkepensionsalderen, dog tidligst fra det fyldte 65. år, kan medarbejderen påbegynde udbetaling fra sin pensionsopsparing med henblik på finansiering af reduktion af arbejdstiden.

Der kan i den forventede samlede udbetalingsperiode maksimalt anvendes 25% af pensionsopsparingen som opgjort på det tidspunkt, hvor udbetalingen påbegyndes. For alders- opsparing, ratepension og livsvarig pension gælder særlige regler for beregning af udbetalingsprocenten.

Der skal underskrives en erklæring til brug for pensionsselskabets udbetaling.

Medarbejderen opfordres til at søge rådgivning hos sin pensionsrådgiver, før der indgås aftale om at påbegynde udbetaling fra pensionsopsparingen.

§32 Sygdom

Ved fravær på grund af sygdom har medarbejderen pligt til at underrette arbejdsgiver i henhold til virksomhedens interne retningslinjer. Underretningen skal ske hurtigst muligt.

Arbejdsgiver kan forlange dokumentation for, at fraværet skyldes sygdom. Arbejdsgiver kan kun kræve denne dokumentation, hvis fraværet strækker sig ud over 4. sygedag. Når arbejdsgiver kræver dokumentation, betaler arbejdsgiver også herfor. Hvis sygefravær på 1-2 dage hyppigt forekommer, kan arbejdsgiver kræve lægeerklæring på 2. sygedag.

§33 Løn under sygdom for funktionærer

Der betales fuld løn under sygdom.

§34 Løn under sygdom for ikke-funktionærer

Stk. 1 Løn under sygdom og ved arbejdsskade

Til medarbejdere, der ved sygdommens indtræden har opnået 6 måneders anciennitet inden for de seneste 12 måneder, betales fuld løn under sygdom og ved arbejdsskade i op til 9 uger. Som afbrydelse i anciennitet regnes ikke sygdom og fravær på grund af barsel.

Ved øvrige orlovsordninger afbrydes anciennitetsberegningen og medarbejderen vender tilbage til virksomheden med den ved orlovens begyndelse opnåede anciennitet.

Ved fravær på grund af sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med den 1. arbejdsdag efter en foregående sygefraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgivers betalingsperiode fra 1. sygefraværsdag i første fraværsperiode. Der gælder særlige regler i fagoverenskomsten Transport (taxiprovision).

Retten til løn under sygdom ophører, såfremt sygedagpengerefusionen bortfalder, og dette skyldes medarbejderens bevidste eller groft uagtsomme undladelse af at opfylde sine forpligtelser efter Sygedagpengeloven. Retten til løn under sygdom generhverves, når sygedagpengerefusionen genoptages.

Stk. 2 Dagpenge ved sygdom

Til medarbejdere, der ved sygdommens indtræden ikke har opnået 6 måneders anciennitet inden for de sidste 12 måneder, betales sygedagpenge i henhold til Lov om sygedagpenge.

Stk. 3 Løn ved arbejdsskade

For medarbejdere, som ikke opfylder anciennitetskravet, jf. stk. 1, betales fuld løn under sygdom i op til 14 dage, når årsagen til fraværet skyldes en arbejdsskade.

Stk. 4 Sygdom efter fremmøde

Ved tilskadekomst eller sygdom på arbejdspladsen, hvor medarbejderen efter meddelelse til arbejdsgiver må forlade arbejdet, betales der fuld løn for de manglende timer den pågældende dag.

Stk. 5 §56-aftaler

Hvor der for ikke-funktionærer er indgået aftale i henhold til Sygedagpengelovens §56, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til reglerne herom i Sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for §56-aftalen.

§ 35 Fertilitetsbehandlinger og graviditetsundersøgelser

Stk. 1 Fertilitetsbehandlinger og obligatoriske graviditetsundersøgelser

Fertilitetsbehandlinger og obligatoriske graviditetsundersøgelser skal søges placeret, så det giver mindst mulig gene for virksomheden.

§ 36 Løn under barsel og adoption

Stk. 1 Dagpenge under barsel og adoption

Der betales dagpenge under barsel og adoption i henhold til Lov om orlov og dagpenge ved barsel.

Stk. 2 Løn under barsel og adoption

Kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt eller på adoptionstidspunktet har opnået 9 måneders anciennitet inden for de seneste 12 måneder, har ret til fuld løn ved fravær i forbindelse med graviditetsorlov fra 4 uger før forventet fødsel til og med dagen for barnets fødsel. Medarbejderen har herefter ret til barsels- eller adoptionsorlov med fuld løn fra tidspunktet for barnets fødsel/adoption til og med den 14. uge efter fødslen eller adoptionen. I betalingen er indeholdt den maksimale dagpengesats, hvilket betyder, at en manglende refusion af barselsdagpenge i perioden til arbejdsgiveren kan modregnes i medarbejderens ret til løn, hvis den manglende refusion skyldes medarbejderens forhold.

Stk. 3 Forældreorlov

Medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt eller på adoptionstidspunktet har opnået 9 måneders anciennitet inden for de seneste 12 måneder, har ret til orlov med fuld løn, dog maksimalt kr. 200,00 pr. time, i op til 10 uger ved fravær i forbindelse hermed fra den 15. til den 24. uge. Retten til orlov med løn kan dog efter aftale med arbejdsgiveren placeres senere således, at orloven afholdes inden udgangen af den 40. uge. En sådan aftale skal indgås senest 8 uger efter fødslen eller adoptionstidspunktet, og orloven skal afholdes samlet. I betalingen er indeholdt den maksimale dagpengesats, hvilket betyder, at en manglende refusion af barselsdagpenge i perioden til arbejdsgiveren kan modregnes i medarbejderens ret til løn, hvis den manglende refusion skyldes medarbejderens forhold.

Stk. 4 Fædreorlov

Medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt eller på adoptionstidspunktet har opnået 9 måneders anciennitet inden for de seneste 12 måneder, har ret til fravær med fuld løn under 2 ugers fædreorlov.

Orloven skal afholdes inden for de første 14 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet.

Stk. 5 Anciennitetsberegning

Som afbrydelse i anciennitet regnes ikke sygdom og fravær på grund af barsel.

Ved øvrige orlovsordninger afbrydes anciennitetsberegningen, og medarbejderen vender tilbage til virksomheden med den ved orlovens begyndelse opnåede anciennitet.

Stk. 6 Ekstraordinær pensionsindbetaling

Medarbejdere, der afholder forældreorlov med løn i henhold til stk. 3, har ret til et ekstraordinært arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag på kr. 300,00 pr. uges afholdt forældreorlov i den 10 ugers periode, hvor der skal betales løn under orloven. For deltidsansatte beregnes pensionsbidraget forholdsmæssigt.

§ 37 Øvrig orlov

For at fremme og vedligeholde den enkelte medarbejders faglige og personlige udvikling, kan der, hvor der lokalt kan opnås enighed, aftales orlovsregler. Medarbejderen har ret til efter endt orlov at genindtræde i virksomheden på samme arbejdsvilkår som før orlovsperioden. Medarbejderen har ikke efter orlovsperioden krav på at vende tilbage til samme arbejdsområde.