

# Praktiske oplysninger om ferielukning i forbindelse med jul og nytår

## **1. Indledning**

En del af HORESTA Arbejdsgivers medlemsvirksomheder holder lukket i en periode i forbindelse med jul og nytår. I det følgende redegøres for reglerne om vagtplanering, ferieafholdelse mv. primært i forhold til hotel- og restaurationsoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service Hotel & Restauration (i det følgende "hotel- og restaurationsoverenskomsten").

## **2. Generelt vedrørende ferieloven og feriedage**

Medarbejderne har ret til at afholde 25 dages ferie i en ferieafholdelsesperiode. Heraf udgør de 15 dage (3 uger) hovedferien, og 10 dage (2 uger) restferien.

Ferieafholdelsesperioden ligger i ferieåret, der løber fra den 1. september til den 31. august i det følgende kalenderår samt de efterfølgende 4 måneder, dvs. frem til den 31. december.

Hvis arbejdsgiveren og medarbejderen ikke aftalemæssigt fastsætter medarbejderens ferie, kan arbejdsgiveren varsle ferien til afholdelse over for medarbejderen. Hovedferien skal varsles med 3 måneder, og restferien skal varsles med 1 måned over for medarbejderen. Placeringen af feriefridage i henhold til hovedoverenskomsten skal aftales mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

## **3. Ferieloven i forhold til ferielukning mellem jul og nytår**

Varslingsreglerne for restferie gælder, hvis ikke ferielukningen er aftalt på forhånd.

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

Arbejdsgiveren skal i videst muligt omfang sikre, at lønmodtageren har optjent betalt ferie til gode til alle de dage, virksomheden holder lukket. Gør arbejdsgiveren ikke dette, skal arbejdsgiveren betale lønmodtageren løn for de pågældende dage.

Det er derfor vigtigt, at arbejdsgiver holder styr på, hvor meget ferie, medarbejderen har opsparet udover 15 feriedage i perioden op til virksomhedslukningen. Hvis medarbejderen anmoder om fri, skal arbejdsgiver afvise dette, hvis det vil betyde, at medarbejderen i så fald ikke har nok ferie sparet op til virksomhedslukningen imellem jul og nytår. Det er dog muligt at aftale fri uden løn for ferie, der ligger udenfor virksomhedslukningen.

Holder virksomheden lukket på et tidspunkt, hvor en lønmodtager, 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 arbejdsgiveren give feriebetalingen på forskud, mod at arbejdsgiveren kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie.

## **4. Placering af feriedage ved ferielukning mellem jul og nytår**

Feriedage kan ikke afholdes på helligdage eller overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage. Ferieloven fastsætter endvidere, at ferien skal holdes på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt. Dette gælder, uanset om medarbejderen er ansat på overenskomst eller f.eks. er ansat som funktionær uden overenskomst.

De dage, der betragtes som helligdage efter hotel- og restaurantoverenskomsten, og som udgangspunkt også efter ferieloven, er de officielle helligdage i folkekirken. Det betyder, at den 25. og 26. december samt 1. januar er helligdage.

### *Vagtplan*

Det har betydning for feriens fastsættelse, om der er udarbejdet en vagtplan for perioden, hvor virksomheden holder ferielukket.

Hvis der er vagtplaneret i perioden, hvor virksomheden holder ferielukket, afholdes ferie på de vagtplanerede dage i lukkeperioden, forudsat disse arbejdsdage ikke samtidig er helligdage.

Lukkeperioder kan i øvrigt planlægges således, at den samlede lukkeperiode består af overenskomstmæssige fridage og feriedage. Dog kan ferie ikke placeres på helligdage.

Der kan afholdes ferie i weekenden, hvis medarbejderen normalt vagtplaneres til også at arbejde disse dage.

I de følgende eksempler tages der udgangspunkt i medarbejdere, der er ansat under hotel- og restaurantoverenskomsten.

### Eksempel 1 - der er udarbejdet vagtplan for medarbejderne og virksomheden kører ikke med en fast vagtplan

Virksomheden holder lukket hele uge 52 i 2024, hvor der er 2 helligdage (onsdag den 25. december og torsdag den 26. december).

Der er lavet en vagtplan, hvor der er vagtplaneret overenskomstmæssige fridage onsdag den 25. december og torsdag den 26. december.

Der er således vagtplaneret, så de overenskomstmæssige fridage er placeret på helligdagene. Dermed undgår virksomheden udgiften til at betale både de 2 ugentlige overenskomstmæssige fridage samt de 2 helligdage i uge 5.

Medarbejderne er vagtplaneret til at arbejde 5 dage i uge 51 (mandag – fredag). Idet virksomheden holder ferielukket hele uge 51, kan der placeres ferie på disse 5 dage, da de ikke er helligdage.

Som det fremgår af eksempel 1, kan det være hensigtsmæssigt for virksomheden at placere overenskomstmæssige fridage på helligdage.

Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at de enkelte typer af fridage ikke kan placeres fuldstændigt frit af arbejdsgiver.

Hvis der arbejdes i en fast og rullende vagtplan, som har været den samme gennem en længere periode, anbefales det, at denne faste vagtplan fastholdes i lukkeperioden. Derved sikres, at feriedage afvikles i overensstemmelse med den måde arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt på.

#### *Ingen vagtplan*

Hvis der *ikke* er vagtplaneret i den periode, hvor virksomheden holder ferielukket, vil de helligdage, der er i lukkeperioden fragå, inden man optæller faktisk afholdte feriedage.

#### Eksempel 2 – der er ikke udarbejdet vagtplan for medarbejderne:

Virksomheden holder lukket i uge 52 i 2024 og har varslet afholdelse af ferie i samme periode over for medarbejderne.

I uge 52 er der 2 helligdage (onsdag den 25. december og torsdag den 26. december).

Da der som nævnt ikke kan holdes ferie på helligdage, kan der i uge 52 holdes 5 feriedage for hele lukkeperioden.

Medarbejderne er berettiget til 2 ugentlige overenskomstmæssige fridage. Der kan ikke placeres ferie på disse dage, hvorfor medarbejderne reelt kun kan afholde 3 feriedage den pågældende uge. Det vil sige, at virksomheden skal betale for 4 fridage til medarbejderen, og at medarbejderen kan trækkes for 3 feriedage.

#### **5. Feriefridage**

Feriefridage under hotel- og restaurationsoverenskomsten kan ikke varsles og skal derfor aftales med den enkelte medarbejder. Hvis man ønsker at holde virksomheden lukket i julen anbefales det derfor, at der varsles ferie under julelukningen. Hvis virksomheden og medarbejderen er enige om det, kan parterne efterfølgende aftale, at medarbejderen bruger sine feriefridage i stedet for at holde ferie.

Feriefridage kan efter hotel- og restaurantoverenskomsten ikke holdes på overenskomstmæssige fridage, men kan godt holdes på helligdage, hvis medarbejderen og virksomheden er enige om det.

Bemærk venligst, at ovennævnte ikke er og ikke kan erstatte juridisk rådgivning. Virksomheder som er medlem af HORESTA, kan kontakte HORESTA for yderligere rådgivning på tlf. 35 24 80 40.

September 2024