

# Feriefridage

## 1. Feriefridage i overenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F.

I Hotel- og Restaurantoverenskomsterne er feriefridage reguleret i § 5, stk. 12. I Konceptoverenskomsten er feriefridage reguleret i § 5, stk. 11. Bestemmelsen er enslydende i alle hotel- og restaurantoverenskomsterne samt konceptoverenskomsten, og den gælder alle fastansatte medarbejdere omfattet af overenskomsterne.

### **Optjening af feriefridage**

Retten til at holde feriefridage er afhængig af den enkelte medarbejders anciennitet i virksomheden. Der optjenes ret til 1 feriefridag efter 3 måneders ansættelse, ret til i alt 4 feriefridage efter 6 måneders ansættelse og ret til i alt 5 feriefridage efter 9 måneders ansættelse.

Medarbejdere, der er på barsels-, fædre og forældreorlov, optjener anciennitet, mens de er på orlov. Det betyder, at de har tilsvarende krav på feriefridage.

Feriefridagene tildeles og afvikles i perioden 1. maj – 30. april. En medarbejder med 9 måneders anciennitet eller mere den 1. maj tildeles på dette tidspunkt 5 nye feriefridage.

### Eksempel:

Hvis en medarbejder ansættes pr. 1. juni, vil medarbejderen løbende optjene ret til feriefridage. Den 1. september har medarbejderen optjent ret til 1 feriefridag. Den 1. december har medarbejderen optjent ret til 4 feriefridage. Den 1. marts året efter har medarbejderen optjent ret til 5 feriefridage. Den 1. maj tildeles medarbejderen igen 5 feriefridage til afholdelse i den nye 12 måneders periode.

### **Placering og afholdelse af feriefridage**

Feriefridagene placeres efter aftale mellem medarbejderen og arbejdsgiveren, hvor der skal tages hensyn til både medarbejderens ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov.

Feriefridagene skal som udgangspunkt gives i hele dage, selvom de skal omregnes til timer, jf. nærmere nedenfor i næste afsnit.

Medarbejderen har ret men ikke pligt til at afholde feriefridage i en opsigelsesperiode.

### **Feriefridage omregnes til timer**

Feriefridagene omregnes til timer, der afholdes i perioden 1. maj – 30. april.

For en fuldtidsansat medarbejder udgør 1 feriefridag 7,4 timer, og 5 feriefridage udgør dermed 37 timer. Reglen om omregning til timer bevirker, at 37 feriefridagstimer kan udgøre mere eller mindre end 5 feriefridage, alt efter længden af de vagter feriefridagene placeres på.

#### Eksempel

En fuldtidsmedarbejder har optjent ret til 5 feriefridage og har afviklet 3 feriefridage af 12 timer. Medarbejderen har således afviklet i alt 36 timers feriefridage. Medarbejderen har alene krav på afholdelse af 1 feriefritime yderligere eller på kompensation herfor, jf. nedenfor i afsnit om kompensation ved manglende afholdelse. Medarbejderen har derimod ikke krav på 2 feriefridage mere (heller ikke uden lønkompensation).

#### Eksempel

En fuldtidsansat medarbejder har afholdt 5 feriefridage på dage, hvor han er vagtplaneret med 6 timer. Medarbejderen har således afviklet i alt 30 feriefritimer og har derfor krav på yderligere 7 timers frihed/kompensation.

Feriefridagstimerne medregnes som arbejdstid i turnusperioden.

For en deltidsansat medarbejder udgør 1 feriefridag et timetal svarende til medarbejderens gennemsnitlige timetal over de sidste 13 uger forud for feriefridagens afholdelse. Følgende beregningsformel kan benyttes:

$$\frac{\text{(Antal timer de sidste 13 uger før feriefridagens afholdelse/betaling)} / 13 \text{ uger}}{5 \text{ dage}} = \underline{\underline{\text{timetallet for 1 feriefridag}}}$$

#### Eksempel

En deltidsansat medarbejder har arbejdet 390 timer i 13 uger forud for afholdelse af feriefridagen. En feriefridag svarer derfor til  $390 \text{ timer} / 13 \text{ uger} / 5 \text{ dage} = 6 \text{ timer}$ .

Eksemplet viser, at deltidsansatte, der i løbet af et ferieår har et skiftende timetal, kan opnå betaling for et forskelligt antal timer pr. afholdt feriefridag.

### **Medarbejderens sygdom på planlagt feriefridag**

Hvis medarbejderen er syg på en forud fastlagt feriefridag, har medarbejderen krav på en erstatningsferiefridag.

### **Betaling for feriefridage**

Feriefridage betales med fuld løn.

Betaling for en feriefridag behandles som almindelig løn, og der skal derfor beregnes feriepenge (12,5 pct.), særligt løntillæg og pensionsbidrag af feriefridagsbetalingen. Dette gælder, hvad enten feriefridagen afholdes, eller der udbetales kompensation for manglende afholdelse.

For provisionslønnen serveringspersonale betales et beløb, der svarer til den gennemsnitlige timeløn på grundlag af de sidste 13 ugers indtægt forud for feriefridagens afholdelse. Dette beløb kan dog maksimalt udgøre kr. 140,00 pr. time.

### **Kompensation ved manglende afholdelse**

Hvis medarbejderen ikke afholder sine optjente feriefridage/feriefritimer inden den 30. april, har medarbejderen ret til kompensation.

Kompensationen svarer til fuld løn/garantiløn pr. ubrugt feriefri dag, dog maks. kr. 140,00 pr. time.

Hvis medarbejderen har afholdt nogle af sine optjente feriefridage, skal der kun kompenseres for de ikke afholdte feriefridage. Kompensationen udgør timelønnen (dog maks. kr. 140,00 pr. time) x medarbejderens tilgodehavende feriefri dagstimer.

#### Eksempel

En fuldtidsansat medarbejder har optjent ret til 5 feriefridage svarende til 37 feriefritimer. Medarbejderen har kun afholdt 3 feriefridage. Til gengæld er de alle afholdt på dage, hvor han var vagtplaneret 12 timer, hvorved han har afholdt i alt 36 feriefritimer. Medarbejderen skal i dette tilfælde kompenseres for yderligere 1 time.

#### Eksempel

En fuldtidsansat medarbejder har optjent ret til 5 feriefridage og har afholdt 3 af disse på dage, hvor han var vagtplaneret 6 timer samt 2 på dage, hvor han var vagtplaneret med 7 timer. Medarbejderen har således afholdt 5 feriefridage, men kun 32 timers feriefritimer. I dette tilfælde kompenseres derfor for 37 timer-32 timer = 5 timer, uanset han faktisk har afholdt 5 feriefridage.

For så vidt angår deltidsmedarbejdere, skal manglende afholdte feriefridage kompenseres på baggrund af den gennemsnitlige beskæftigelse de sidste 13 uger forud for periodens afslutning.

#### Eksempel

En deltidsansat medarbejder har 7 måneders anciennitet. Medarbejderen har afholdt 2 feriefridage, og der skal således kompenseres for yderligere 2 feriefridage. Medarbejderen har i de sidste 13 uger før 30. april i et år haft i alt 200 timers beskæftigelse. Medarbejderen skal derfor kompenseres for:  $200 \text{ timer} / 13 \text{ uger} / 5 \text{ dage} \times 2 = 6,15 \text{ timer}$ .

### **Kompensation når ansættelsesforholdet ophører**

Når ansættelsesforholdet ophører, betales en kompensation svarende til 2,25 pct. af den personlige løn optjent i perioden siden 1. maj. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis medarbejderen har afholdt nogle af de optjente feriefritimer i perioden 1. maj – 30. april. Har medarbejderen afholdt alle optjente feriefritimer, kommer der selvfølgelig intet kompensationsbeløb til udbetaling.

#### Eksempel på forholdsmæssig reducere

En fuldtidsansat medarbejder har været ansat i mere end 6 måneder, men under 9 måneder, og dermed optjent ret til afholdelse af 4 feriefridage, i alt 29,6 feriefritimer. Medarbejderen har afholdt i alt 16 feriefritimer inden fratræden. Kompensationen reduceres med brøken  $16/29,6$ .

HUSK at der også skal udbetales kompensation ved fratræden, selvom medarbejderen ikke har optjent ret til afholdelse af feriefridage, fordi medarbejderen har mindre end tre måneders anciennitet.

### **Jobskifte**

Der gøres endeligt op med medarbejderens krav ved fratædelsen. Der overføres altså ikke rettigheder fra arbejde i én virksomhed til et nyt arbejde. Uanset jobskifte har en medarbejder kun mulighed for at afholde/få kompensation for maksimalt 5 feriefridage i hvert ferieår.

Ved jobskifte er det derfor væsentligt for den nye arbejdsgiver at få oplyst, om medarbejderen i det indeværende ferieår har afholdt feriefridage i det tidligere ansættelsesforhold. Det anbefales, at oplysninger herom fremgår af ansættelsesbeviset.

### **Flere ansættelsesforhold på samme tid**

Hvis en medarbejder på samme tid har flere ansættelsesforhold inden for overenskomstens dækningsområde, må det antages, at der optjenes ret til feriefridage efter overenskomstens regler i hvert enkelt ansættelsesforhold.

## **2. Feriefridage i Overenskomst mellem HORESTA Arbejdsgiver og HK/Privat**

I HK/Privat-overenskomsten er feriefridage reguleret i § 14.

### **Optjening af feriefridage**

Fastansatte medarbejdere med uafbrudt beskæftigelse i virksomheden i 9 måneder har ret til 5 feriefridage. Medarbejdere, der er på barsels-, fædre- og forældreorlov, optjener anciennitet, mens de er på orlov.

En medarbejder, der har mindre end 9 måneders anciennitet, har ikke krav på et forholdsmæssigt antal feriefridage. Det er uden betydning, hvornår medarbejderen opnår 9 måneders anciennitet i ferieåret.

Elever optjener feriefridage på lige fod med øvrige medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Feriefridagene følger ferieåret og tildeles hver 1. september.

### **Eksempel**

En medarbejder, der er ansat pr. 1. december vil 1. september året efter opfylde anciennitetskravet. Den 1. september har medarbejderen altså mulighed for at afholde 5 feriefridage inden ferieafholdelsesperiodens udløb den 31. december året efter.

### **Optjening af feriefridage for medarbejdere med tidsbegrænset ansættelse**

For en midlertidigt ansat medarbejder med op til 9 måneders ansættelse i virksomheden optjenes 1 feriefridag for hver gang der er arbejdet 288 timer. Optjeningsperioden følger ferieåret, dvs. 1. september – 31. august.

### **Placering og afholdelse af feriefridage**

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens regler. Som udgangspunkt placeres feriefridagene efter aftale med medarbejderen, hvor der tages hensyn til medarbejderens og virksomhedens forhold.

Kan der ikke opnås enighed mellem arbejdsgiver og medarbejder om tidspunkt for afholdelse af feriefridage, kan arbejdsgiveren varsle placeringen af feriefridagene med 1 måneds varsel. Arbejdsgiveren har altså mulighed for at sikre, at feriefridagene kan placeres i mindre travle perioder.

Feriefridagene skal som udgangspunkt gives i hele dage, selvom de skal omregnes til timer, jf. nærmere nedenfor i næste afsnit.

Feriefridagene kan **ikke** varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, hvis virksomheden har opsagt medarbejderen.

### **Feriefridage omregnes til og afvikles som timer**

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

#### Eksempel

En feriefridag "tæller" med det antal timer, medarbejderen faktisk skulle have arbejdet den pågældende dag: Hvis medarbejderen skulle arbejde 7 timer på en dag, hvor medarbejderen holder en feriefridag, skal der fratrækkes 7 feriefridagstimer. Skulle medarbejderen derimod kun arbejde 5 timer fratrækkes alene 5 timer.

For en fuldtidsansat medarbejder udgør 1 feriefridag 7,4 timer, og 5 feriefridage udgør dermed 37 timer.

For en deltidsansat medarbejder regnes forholdsmæssigt i forhold til det antal timer, som de gennemsnitligt er beskæftiget.

#### Eksempel

En deltidsansat medarbejder med en ugentlig arbejdstid på 25 timer, gennemsnitlig 5 timer pr. arbejdsdag, optjener ret til 5 x 5 timer = 25 feriefridagstimer til afholdelse.

### **Betaling for feriefridage**

Feriefridagene betales med fuld løn.

### **Kompensation ved manglende afholdelse**

Hvis de fastansatte medarbejdere ikke afholder sine optjente feriefridage/feriefritimer inden ferieafholdelsesperiodens udløb den 31. december, har medarbejderen ret til kompensation svarende til fuld løn.

Værdien af feriefridagene indgår ikke i den ferieberettigede løn. Der betales derfor ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor.

#### Eksempel

En kontomedarbejder, der har 9 måneders anciennitet, går på barselsorlov den 15. maj og er på grund af barselsorloven forhindret i at holde en eller flere af sine feriefridage. Den pågældende vil være berettiget til at få kompensation udbetalt for ikke afholdte feriefridage.

### **Kompensation når ansættelsesforholdet ophører**

Medarbejdere, der ikke opfylder anciennitetskravet på fratrædelsestidspunktet, har ingen ret til feriefridage eller kompensation. Der skal ikke ske forholdsmæssig afregning.

Når ansættelsesforholdet ophører kompenseres de ikke afholdte feriefridage med fuld løn. For midlertidig ansatte med op til 9 måneders anciennitet kompenseres dagene med 2,25 pct. af den personlige løn optjent fra ansættelsestidspunktet. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis medarbejderen har afholdt nogle af de optjente feriefritimer i det pågældende ferieår.

En medarbejder, der på fratrædelsestidspunktet har afholdt sine feriefridage, modtager ikke kompensation.

### **Jobskifte**

Der gøres endeligt op med medarbejderens krav ved fratrædelsen. Der overføres altså ikke rettigheder fra arbejde i én virksomhed til et nyt arbejde. Uanset jobskifte har en medarbejder kun mulighed for at afholde/få kompensation for maksimalt 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

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.

Februar 2022