

Landstingslov nr. 10 af 12. november 2001 om ferie

Kapitel 1.

Lovens område

§ 1. Alle lønmodtagere i privat eller offentlig tjeneste har ret til ferie og feriegodtgørelse eller løn under ferie efter reglerne i denne lov.

§ 2. Denne lov indskrænker ikke videregående rettigheder efter andre love eller overenskomster mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.

Kapitel 2.

Optjeningsår og feriens længde

§ 3. Optjeningsåret er kalenderåret.

§ 4. Ferien udgør 0,096 time for hver times normalbeskæftigelse i optjeningsåret. Ved normalbeskæftigelse i 40 timer om ugen i optjeningsåret optjenes ret til 200 ferietimer. Ved beskæftigelse på lavere timetal optjenes ferietimer forholdsmæssigt. Der kan maksimalt optjenes 200 ferietimer, svarende til 5 arbejdsuger eller 25 arbejdsdage i en 5 dages arbejdsuge.

Stk. 2. Ved beregning af feriens længde sidestilles med beskæftigelse: ferie efter denne lov og fravær på grund af sygdom, barsel, adoption eller tilskadekomst, hvorunder der ydes feriegodtgørelse, jf. § 14.

§ 5. Hvis en lønmodtager ikke har optjent ret til ferietimer, svarende til 5 ugers beskæftigelse med feriegodtgørelse eller løn, har lønmodtageren ret til at få antallet af ferietimer suppleret op til, hvad der svarer til 5 ugers beskæftigelse, uden at der hertil er knyttet ret til feriegodtgørelse eller løn.

Kapitel 3.

Ferieperiode og feriens afholdelse

§ 6. Ferie holdes i det efter optjeningsåret følgende ferieår, der går fra 1. februar til 31. januar.

Stk. 2. Arbejdsgiveren fastsætter efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes.

§ 7. Lønmodtager har ret til mindst 3 ugers sammenhængende ferie - kaldet hovedferien - i ferieperioden fra 1. februar til 30. september. Den overskydende del kan kræves med mindst 1 uges sammenhængende ferie uden for ferieperioden. De resterende ferietimer kan gives som løse ferietimer, dog mindst svarende til 1 dag ad gangen.

Stk. 2. Med mindre andet er aftalt ved kollektiv overenskomst, eller det efter lov eller overenskomst gældende opsigelsesvarsel er længere end 3 måneder, kan en arbejdsgiver ikke, uden lønmodtagerens samtykke, lægge hovedferien, jf. stk. 1, i tiden mellem en af arbejdsgiveren meddelt opsigelse og

fratrædelsestidspunktet. Ved opsigelse fra arbejdsgiverens side kan denne altid kræve øvrig ferie afholdt i opsigelsesperioden.

Stk. 3. Hvis lønmodtageren er fritstillet i opsigelsesperioden, anses al forfalden ferie for afholdt, uanset om ferien er fastsat, hvis de i § 9, stk. 1, nævnte perioder og ferien kan rummes indenfor fritstillingsperioden.

§ 8. Hvis det er nødvendigt, af hensyn til virksomhedens drift, kan arbejdsgiveren placere hovedferien uden for ferieperioden.

Stk. 2. Placering af hovedferien efter stk. 1 giver ret til forlængelse af ferien med 1/5 af hovedferien eller den del deraf, som placeres udenfor ferieperioden. Under forlængelsen ydes sædvanlig løn.

§ 9. Arbejdsgiveren skal, så tidligt som muligt, og senest 3 måneder før feriens start, give lønmodtageren meddelelse om placeringen af feriens sammenhængende del. For de overskydende ferietimer skal meddelelse gives senest en måned før feriens start.

Stk. 2. De i stk. 1 nævnte frister kan kun fraviges, hvis tvingende hensyn til virksomhedens drift nødvendiggør det. På samme vilkår kan arbejdsgiver ændre en allerede fastlagt ferieplan.

Stk. 3. Lønmodtageren har krav på erstatning for dokumenteret økonomisk tab som følge af ændring i henhold til stk. 2.

§ 10. Ved skriftlig aftale med arbejdsgiveren kan lønmodtageren opnå ret til at opsamle ferie på maksimalt 200 ferietimer. Opsamlingsperioden må maksimalt strække sig over 3 år. Ved aftalens indgåelse skal opsamlingens varighed, omfang og den opsamlede feries afholdelsestidspunkt fastlægges.

§ 11. Ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

Stk. 2. Hvis en lønmodtager er syg, når ferien begynder, har lønmodtageren ikke pligt til at begynde ferien.

Stk. 3. En lønmodtager, som bliver syg under ferien, har krav på erstatningsferie, hvis sygdommen har varet mindst 40 ferietimer, og dette er dokumenteret overfor arbejdsgiveren af Sundhedsvæsenet eller tilsvarende myndighed.

Stk. 4. Lønmodtagerens ret til erstatningsferie efter stk. 2 og 3 er betinget af, at sygdommen har været af en sådan art, at afholdelse af ferie under sygdomsforløbet vil medføre, at det rekreative formål med ferien ikke kan anses for at være opfyldt, og at lønmodtageren overholder de for ansættelsesforholdet sædvanlige regler for at syge- og raskmelde sig til arbejdsgiveren.

Kapitel 4.

Feriegodtgørelse eller ferie med løn

§ 12. Arbejdsgiveren yder feriegodtgørelse med 12% af lønnen.

§ 13. Arbejdsgiveren yder tillige feriegodtgørelse under lønmodtagerens fravær på grund af sygdom, barsel, adoption eller tilskadekomst i virksomheden, således at feriegodtgørelsen beregnes på grundlag af lønmodtagerens løn i de sidste 4 uger før fraværet, jf. § 14, stk. 4.

Stk. 2. Ret til feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom er betinget af, at lønmodtageren forud

for sygdommens indtræden har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 12 måneder. Heri medregnes tidligere beskæftigelse indenfor de sidste 24 måneder, såfremt fratræden ikke skyldes lønmodtagerens egne forhold.

Stk. 3. Feriegodtgørelse efter stk. 1 for sygdoms- og tilskadekomstperioder ydes for sammenlagt højst 4 måneder indenfor et optjeningsår. Hvis fraværet strækker sig over mere end et optjeningsår, ydes der feriegodtgørelse i højst 4 måneder på grund af samme sygdom eller tilskadekomst. Sygeferiegodtgørelse ydes dog kun indtil ansættelsesforholdet er endeligt ophørt.

Stk. 4. Feriegodtgørelse efter stk. 1 for barsels- og adoptionsperioder ydes for samme periode, som lønmodtageren benytter sin ret til dagpenge i henhold til Landstingsforordning om dagpenge ved graviditet, barsel og adoption.

Stk. 5. Arbejdsgiveren kan kræve, at lønmodtageren dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom eller tilskadekomst.

§ 14. Lønmodtagere, der er antaget månedsvis eller for længere tid og således, at der ikke sker fradrag i lønnen for søgnehellidage, sygedage eller lignende får i stedet for feriegodtgørelse løn under ferie, eventuelt tillagt værdien af kost beregnet efter reglen i § 16, stk. 2. Løn under ferie ydes i henhold til det timetal, lønmodtageren modtog fast løn for i optjeningsåret. Endvidere ydes en særlig feriegodtgørelse, der udgør 1,5% af den løn, der er indtjent i optjeningsåret.

Stk. 2. De i stk. 1 nævnte lønmodtagere kan dog senest den 1. oktober forud for optjeningsåret, i stedet for ferie med løn og særlig feriegodtgørelse, kræve feriegodtgørelse af lønnen i dette optjeningsår.

Stk. 3. Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse efter § 12 for det indeværende optjeningsår samt for den del af tidligere optjeningsår, for hvilken lønmodtageren ved sin fratræden endnu ikke har afholdt ferie.

Stk. 4. For sygdoms-, barsels-, adoptions- eller tilskadekomstperioder, for hvilke der er optjent betalt ferie efter §§ 12 og 13, samt § 14, stk. 1, beregnes løn under ferie eller feriegodtgørelse på grundlag af lønnen de sidste 4 uger før fraværet. Hvor lønnen på det pågældende tidspunkt ikke længere kan opgøres, eller hvis det aftales, kan løn under ferie eller feriegodtgørelse i stedet beregnes på grundlag af den gennemsnitlige løn i det pågældende optjeningsår.

§ 15. Ved beregning af feriegodtgørelse i henhold til § 12 ses der bort fra løn, der er udbetalt under ferien, ydet feriegodtgørelse og udbetalt særlig feriegodtgørelse.

Stk. 2. Ved beregning af særlig feriegodtgørelse i henhold til § 14, stk. 1, ses der bort fra ydet feriegodtgørelse og udbetalt særlig feriegodtgørelse.

§ 16. Ved beregning af feriegodtgørelse og særlig feriegodtgørelse ses der bort fra sådanne tillæg til lønnen eller sådanne lønningsdele, som ikke er indkomstskattepligtige. Arbejdsgiveren yder dog feriegodtgørelse og særlig feriegodtgørelse af lønmodtagerens bidrag til pensionsordninger mv.

Stk. 2. Består lønnen helt eller delvist af kost og logi, beregnes værdien heraf på grundlag af de af Skattedirektoratet for optjeningsåret fastsatte satser, medmindre værdien ved aftale mellem parterne er fastsat til et højere beløb.

§ 17. Holdes en virksomhed lukket under ferie, kan lønmodtagere, der ikke har ret til ferie af tilsvarende længde, ikke af den grund kræve særlig godtgørelse ud over den feriegodtgørelse, der tilkommer dem efter foranstående bestemmelser.

Kapitel 5.

Udbetaling

§ 18. Den optjente feriegodtgørelse forfalder, efter optjeningsårets udløb, til udbetaling med den lønudbetaling, der ligger umiddelbart forud for feriens påbegyndelse, jf. dog stk. 3.

Stk. 2. Feriegodtgørelse udbetales for det antal ferietimer ad gangen, som lønmodtageren holder ferie.

Stk. 3. Til månedslønnede, der har valgt at afholde ferie med feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, udbetales feriegodtgørelsen umiddelbart efter afholdt ferie, idet der samtidig foretages lønreduktion svarende til den afholdte ferie.

Stk. 4. Særlig feriegodtgørelse i henhold til § 14, stk. 1 udbetales umiddelbart forud for ferieårets start.

§ 19. Feriegodtgørelse for et optjeningsår kan udbetales ved ferieafholdelsesårets begyndelse til en lønmodtager, uanset om ferien holdes, når

1) den optjente feriegodtgørelse er mindre end 2000 kr., eller

2) lønmodtageren har opnået retten til alderspension og er fratrukket arbejdsmarkedet.

§ 20. I de tilfælde, hvor hensynet til virksomhedens tarv har betydet, at hele eller dele af ferien ikke har kunnet holdes i ferieåret, skal ferien overføres til afholdelse i det følgende ferieår.

Stk. 2. Feriegodtgørelse kan udbetales ved ferieårets afslutning, når lønmodtageren har været forhindret i at holde ferie på grund af barsel, adoptionsorlov, sygdom, anstaltsanbringelse, ophør med at være lønmodtager for at blive selvstændig eller dokumenterer at være udtrådt af arbejdsmarkedet.

Stk. 3. Lønmodtagere, der fortsat er beskæftigede hos samme arbejdsgiver, kan i stedet for udbetaling af feriegodtgørelse efter stk. 2 efter aftale få ikke afholdt ferie overført til det følgende ferieår.

§ 21. Lønmodtagere, der flytter til udlandet, Danmark eller Færøerne for at tage varig bopæl dér, kan ved flytningen få udbetalt al optjent feriegodtgørelse, uanset om ferie holdes.

Kapitel 6.

Almindelige bestemmelser

§ 22. Enhver aftale, hvorved der gives afkald på feriegodtgørelse, er ugyldig.

Stk. 2. Enhver aftale om overdragelse af kravet på feriegodtgørelse er ugyldig, ligesom kravet ikke kan gøres til genstand for retsforfølgning.

Stk. 3. Der kan ikke foretages tilbageholdelse af fordringer til det offentlige i feriegodtgørelse, særlig feriegodtgørelse og løn under ferie, ud over hvad der fremgår af anden lovgivning.

Stk. 4. Arbejdsgiveren kan modregne i en lønmodtagers krav på feriegodtgørelse, særlig feriegodtgørelse og løn under ferie, hvis lønmodtageren har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, hvis arbejdsgiveren kan dokumentere dette modkravs størrelse, og lønmodtageren har erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

Stk. 5. Hvis arbejdsgiveren har anlagt civilt søgsmål, indledt forhandling eller anmeldt lønmodtageren til politiet, eller hvis lønmodtageren er sigtet for forholdet, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til

modkravet tilbage, til sagen er afgjort.

§ 23. Krav på feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse forældes 5 år efter udløbet af det ferieår, inden for hvilken ferien skulle være afholdt, jf. lov nr. 274 af 22. december 1908.

Stk. 2. Stk. 1 finder ikke anvendelse, såfremt lønmodtageren ved aftale med arbejdsgiveren har opnået ret til at opsamle ferie, og dette dokumenteres overfor feriefonden, jf. stk. 3.

Stk. 3. Er kravet forældet, tilfalder beløbet en feriefond, hvis en sådan er oprettet inden for lønmodtagerens overenskomstområde forud for den 25. oktober 1990.

Stk. 4. Hvis der ikke er oprettet en fond, som nævnt i stk. 3, udbetales beløbet ved forældelsesfristens udløb uden påkrav til lønmodtageren.

Stk. 5. Uanbringelige midler i henhold til stk. 4 tilfalder arbejdsgiveren.

Kapitel 7.

Ikrafttræden

§ 24. Loven træder i kraft den 1. januar 2002 med virkning for optjeningsåret 2001 og ferieåret, der starter 1. februar 2002.

Stk. 2. For løsarbejdere, der er omfattet af § 1, litra b, i Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 27, af 5. august 1991, om undtagelse fra Landstingslov om ferie, træder loven dog først i kraft den 1. januar 2003 med virkning for optjeningsåret 2002 og ferieåret, der starter 1. februar 2003.

Stk. 3. Samtidig ophæves Landstingslov nr. 22 af 25. oktober 1990 om ferie samt de i medfør heraf udstedte bekendtgørelser.

Grønlands Hjemmestyre, den 12. november 2001.

Jonathan Motzfeldt

/

Josef Motzfeldt