

Kræftens Bekæmpelses ferieaftale

Denne ferieaftale er indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer.

Ferieloven indeholder en række bestemmelser, som kan fraviges ved kollektiv aftale. Denne ferieaftale regulerer alene de områder, hvor loven er fraveget. Medarbejderen og nærmeste leder kan ikke indgå aftaler, der fraviger ferieloven eller denne ferieaftale.

Aftalens parter anerkender, at ferie har et vigtigt rekreativt formål for alle i Kræftens Bekæmpelse. Derfor skal arbejdet på alle arbejdspladser tilrettelægges, så medarbejderne har mulighed for at holde 3 ugers sammenhængende ferie i ferieperioden, sådan som ferieloven tilsiger det.

Aftalens parter er bevidste om, at forskellige medarbejdere har forskellige behov. Derfor ønsker aftalens parter samtidig at skabe en ramme for medarbejdernes ret efter ferieloven til at overføre ferie til et efterfølgende ferieår. Derudover åbner ferieaftalen også mulighed for, at en medarbejder kan vælge at afvikle sine opsparede særlige feriedage i det enkelte år eller at få udbetalt værdien af dem.

Selvom det er muligt at overføre ferie og få udbetalt værdien af de særlige feriedage, er det aftaleparternes anbefaling, at medarbejderne afholder 5 ugers ferie og de opsparede særlige feriedage hvert år.



Aftale om ferie

Kapitel 1. Dækningsområde

§ 1. Aftalen gælder for alle medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse omfattet af en overenskomst, der henviser til denne aftale.

Stk.2. For medarbejdere, der ikke er omfattet af overenskomst, finder denne aftale også anvendelse, med mindre andet er aftalt i ansættelseskontrakten.

Kapitel 2. Timelønnede

§ 2. Timelønnede følger ferieloven. Timelønnede defineres her som medarbejdere, der aflønnes på baggrund af et reelt antal erlagte arbejdstimer. Den enkelte overenskomst kan indeholde en præcisering af, hvornår der kan ansættes på timeløn.

Stk.2. Timelønnede, der er ansat til over 8 timers arbejde i gennemsnit pr. uge kompenseres for optjening af særlige feriedage ved et tillæg til timelønnen svarende til $\frac{\text{timeløn} \times 37}{1924}$. For læger og psykologer gælder særlig timelønsaftale.

Stk.3. Overgår medarbejderen umiddelbart fra ansættelse på timeløn til månedsløn, afregner Kræftens Bekæmpelse de optjente 12,5% i feriegodtgørelse, jf. ferieloven til Feriekonto. Herefter foretages fradrag i lønnen efter bestemmelsen i §9, når medarbejderen holder ferie med feriegodtgørelse.

Kapitel 3. Månedslønnede

§ 3. Månedslønnede følger ferieloven med de afvigelser, der er anført i §§ 4-17 i denne aftale.

Optjening af ferie

§ 4. Medarbejderen optjener ret til ferie med løn under de 18 uger ulønnet forældreorlov, hvor der fortsat ydes arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag. Fratræder medarbejderen inden for det efterfølgende ferieår, indbetales feriepenge beregnet af den ferieberettigede løn til Feriekonto.

Bemærkning til §4, stk.1

De 18 ugers ulønnet forældreorlov er ikke feriepengeberettigede ved fratrædelse inden for det efterfølgende ferieår.

Stk.2. Hvis en medarbejder holder orlov uden løn i en periode på ét år eller mere uden, at der ydes overenskomstfastsat pensionsbidrag, afregner Kræftens Bekæmpelse den tilgodehavende ferie til Feriekonto. Tilgodehavende særlige feriedage afregnes kontant ved påbegyndelsen af den ulønnede orlov.

Stk.3. Hvis en medarbejder genindtræder i sin stilling i Kræftens Bekæmpelse efter orlov uden løn i en periode på ét år eller mere, hvor Kræftens Bekæmpelse har afregnet tilgodehavende ferie til Feriekonto, og medarbejderen efter genindtræden afvikler den således afregnede ferie som ferie uden løn, foretages et fradrag på 4,8% af månedslønnen pr. dag, medarbejderen holder ferie, jf. § 9.

Omlægning af ferie og særlige feriedage



§ 5. Hvis planlagt ferie eller særlige feriedage omlægges med et varsel på mindre end 3 måneder (hovedferie), henholdsvis 1 måned (restferie / særlige feriedage), ydes en kompensation på en halv dags betalt frihed for hver omlagt feriedag/særlig feriedag. Medarbejderen kan vælge at få kompensationen udbetalt frem for afviklet som afspadsring.

Stk.2. Hvis omlægningen sker efter feriens/de særlige feriedages påbegyndelse, udgør kompensationen en hel dags betalt frihed for hver omlagt feriedag. Medarbejderen kan vælge at få kompensationen udbetalt frem for afviklet som afspadsring.

Stk.3. Omlægning af ferie kan kun ske, når Kræftens Bekæmpelse pga. væsentlige upåregnelige driftsmæssige hensyn nødvendigvis har brug for den konkrete medarbejders arbejdskraft. Der skal foreligge ganske særlige omstændigheder, der har været uforudsigelige for Kræftens Bekæmpelse, dvs. force majeure lignende situationer. Det vil ikke være tilstrækkeligt, at der f.eks. er sygdom blandt de tilbageværende medarbejdere. Medarbejderen skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af omlægningen af ferie eller særlige feriedage.

Overførsel af ferie

§ 6. Medarbejderen kan skriftligt indgå aftale med sin nærmeste leder om, at op til 5 feriedage pr. år overføres til afvikling i det følgende ferieår. I tilfælde af feriehindring kan medarbejderen overføre yderligere feriedage jf. §7. Aftalen skal være indgået senest 31. marts i ferieåret. Samtidig aftales de nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie.

Stk.2. Overført ferie afholdes forud for øvrig optjent ferie med løn. Fratræder medarbejderen før afvikling af den overførte ferie, udbetales værdien af den overførte ferie, mens øvrig optjent ferie afregnes til Feriekonto. Ferielovens regler for afvikling af ferie gælder også for overført ferie.

Bemærkning til § 6

Hvis det som led i en aftale om overførelse af ferie/særlige feriedage fastlægges præcist, hvornår afviklingen skal ske, fraskriver Kræftens Bekæmpelse sig retten til at omlægge ferien/de særlige feriedage efter reglerne i denne aftales § 5.

Er det i forbindelse med en sådan aftale om overførelse af ferie/særlige feriedag yderligere aftalt, at afvikling skal ske i tilknytning til hovedferien i det pågældende ferieår, og tidspunktet for afvikling af denne derfor samtidig er fastlagt, kan heller ikke hovedferien omlægges efter denne aftales § 5.

Det er i alle tilfælde en betingelse, at medarbejderen holder mindst 4 ugers ferie om året, jf. dog denne aftales § 7 om feriehindringer.

Feriehindring

§ 7. Hvis tilgodehavende ferie ikke har kunnet afvikles som følge af en af de grunde, der er nævnt i § 17, i feriebekendtgørelsen, jf. bilag 1, kan nærmeste leder og medarbejderen skriftligt aftale, at hele eller dele af ferien overføres til det følgende ferieår. De nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie aftales på samme måde som ved overførsel efter denne aftales § 6.



Stk.2. Værdien af eventuel tilgodehavende restferie ud over den aftalte overførte ferie udbetales ved ferieårets udløb. Værdien af eventuel tilgodehavende hovedferie udbetales ved ferieperiodens udløb.

Stk.3. Indgås der ikke aftale om overførelse af hele eller dele af ferien, udbetales værdien af tilgodehavende restferie ved ferieårets udløb, mens værdien af tilgodehavende hovedferie udbetales ved ferieperiodens udløb.

Bemærkning til § 7

Der henvises til ferielovens § 40 vedrørende kravene til aftale om overførsel af ferie i sådanne tilfælde.

Udbetaling af værdien af den tilgodehavende ferie, beregnet på baggrund af den ferieberettigede løn, kan først ske ved fratræden eller ved ferieårets udløb, medmindre der er tale om feriehindring i forhold til hovedferien. I så fald udbetales værdien af den tilgodehavende hovedferie ved ferieperiodens udløb. Værdien af den tilgodehavende ferie beregnes på grundlag af den ferieberettigede løn ved ferieårets/ferieperiodens udløb.

Overført ferie i forbindelse med fratræden

§ 8. En opsagt medarbejder kan ikke pålægges at afholde overført ferie i opsigelsesperioden.

Ferie uden løn

§ 9. For medarbejdere, der holder ferie uden løn, foretages et lønfradrag på 4,8 % af månedslønnen for hver dag, medarbejderen holder ferie.

Særligt ferietillæg

§ 10. I stedet for ferietillæg efter ferielovens §26 har medarbejderen krav på et særligt ferietillæg, der beregnes af den ferieberettigede løn. Procentsatsen for det særlige ferietillæg aftales mellem Kræftens Bekæmpelse og den enkelte forhandlingsberettigede organisation og fremgår af overenskomsten. Det særlige ferietillæg udbetales sammen med lønnen for april måned.

Stk.2. Særligt ferietillæg, der er udbetalt samlet ved ferieårets start, modregnes i den feriegodtgørelse, der udbetales i forbindelse med fratræden, i det omfang medarbejderen ikke har afviklet ferie svarende til det udbetalte særlige ferietillæg.

Stk.3. Medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse, der ikke er ansat i henhold til overenskomst, ydes et særligt ferietillæg på 2,75 % beregnet af den ferieberettigede løn.

Sygdom under ferie

§11. Ud over erstatningsferie tildelt, jf. ferielovens §13, stk. 3 om erstatningsferie kan Kræftens Bekæmpelse tildele erstatningsferie til en medarbejder, der bliver syg under ferien, tidligere end efter 5 sygedage. Aftale herom indgås mellem medarbejderen og HR. Ved afgørelsen af, om der kan tildeles erstatningsferie ud over ferielovens bestemmelser, tages der hensyn til, om sygdommen er af alvorligere karakter, og om den hindrer medarbejderen i at udnytte ferien på en rimelig måde.

Stk. 2. Tilsvarende kan Kræftens Bekæmpelse tildele erstatningsferie til en medarbejder, der bliver syg under ferien, tidligere end efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage, hvis medarbejderen har optjent mindre end 25 dages ferie.

Stk. 3. Kræftens Bekæmpelse kan tildele erstatningsferie fra medarbejderens første sygedag under ferie, uanset at medarbejderen først har orienteret Kræftens Bekæmpelse om sin sygdom under ferien på et senere tidspunkt under ferien. Det er en forudsætning for tildeling af erstatningsferie ud over ferielovens bestemmelser, at Kræftens Bekæmpelse modtager orientering om sygdommen under medarbejderens ferie, medmindre helt særlige omstændigheder gør sig gældende.

Stk. 4. Nærmeste leder fastsætter tidspunktet for afvikling af erstatningsferien i dialog med medarbejderen.

Bemærkning til §11

Af ferielovens §13, stk. 1 fremgår det, at ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag. I ferielovens §13, stk. 2, fastslås endvidere, at en medarbejder, der er syg, når ferien begynder, ikke har pligt til at påbegynde ferien. Medarbejderen kan således melde sig syg frem til arbejdstids begyndelse den første feriedag.

Kapitel 4. Særlige feriedage

§ 12. Ud over ferie i henhold til ferieloven optjener alle månedslønnede ansatte 0,42 særlige feriedag med løn for hver måneds ansættelse, svarende til 5 dage pr. år. De særlige feriedages længde svarer til den gennemsnitlige daglige arbejdstid for medarbejderen på afholdelsestidspunktet. For ansættelsesperioder af under 1 måneds varighed optjenes særlige feriedage i forhold til ansættelsens længde.

Bemærkning til §12

De særlige feriedage afholdes i overensstemmelse med de principper, der er fastsat i ferielovens §12.

Stk.2. For særlige feriedage gælder reglerne i denne aftales kapitel 3 med de fravigelser, der følger af denne aftales §§ 13-16.

§ 13. Tidspunktet for afvikling af de særlige feriedage indenfor det pågældende ferieår fastlægges ved aftale mellem medarbejder og nærmeste leder. Afvikling sker i overensstemmelse med medarbejderens ønsker, i det omfang det er foreneligt med arbejdet.

Stk.2. Afvikling kan ske som enkeltdage eller som halve dage.

§ 14. Medarbejderen kan skriftligt meddele sin nærmeste leder senest den 31. oktober i det indeværende ferieår, at de op til 5 særlige feriedage til afholdelse i samme ferieår ikke afvikles, men ønskes godtgjort kontant til medarbejderen ved ferieårets udløb, jf. denne aftales § 16.

Stk.2. Er de særlige feriedage ikke afviklet, og har medarbejderen ikke meddelt, at de ønskes godtgjort kontant i henhold til stk. 1, overføres de særlige feriedage automatisk til afvikling i et senere ferieår.

§ 15. Ved fratræden afregnes tilgodehavende særlige feriedage kontant til medarbejderen, jf. denne aftales § 16.



§ 16. Kontant godtgørelse for særlige feriedage sker ved udbetaling af den fast påregnelige løn på udbetalingsstidspunktet for de særlige feriedage, uanset hvad timetal og løn har været i optjeningsåret.

Kapitel 5. Faste dage med frihed med løn i Kræftens Bekæmpelse

§ 17. Ud over de officielle nationale helligdage gives fuldtids- og deltidsansatte i Kræftens Bekæmpelse frihed med løn i forbindelse med:

- Juleaftensdag
- Nytårsaftensdag
- Fredagen efter Kristi Himmelfartsdag
- Grundlovsdag
- Egen 25. og 40. års jubilæumsdag

Herudover ydes alle fuldtids- og deltidsansatte en særlig Kræftens Bekæmpelse fridag med løn som anerkendelse af den indsats, de yder som ambassadører for Kræftens Bekæmpelse. Fridagen placeres efter aftale med nærmeste leder.

Kapitel 6. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 18. Aftalen har virkning fra 1. april 2018.

Stk.2. Bestemmelserne om ferie, særlige feriedage, særligt ferietillæg og betalte fridage i tidligere fællesaftaler, overenskomster og Kræftens Bekæmpelses fællesoverenskomst erstattes med denne aftale med virkning fra 1. april 2018.

Kapitel 7. Opsigelse

§ 19. De forhandlingsberettigede underskrivende parter i denne aftale har aftalt den 1. marts 2019 at indgå en ny fælles ferieaftale efter forhandling inden udgangen af 2019. Nærværende aftale er gældende, indtil den erstattes af den nævnte nye fælles ferieaftale.

København, den 1. marts 2019



For Kræftens Bekæmpelse
HR-chef Charlotte Dehlie



DJØF som servicerende organisation



DM som servicerende organisation



Tillidsrepræsentant
For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød



Tillidsrepræsentant
For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen



Tillidsrepræsentant
For forskere
Marie Hargreave




Tillidsrepræsentant
For læger
Mogens Munch Nielsen



HK
Helle Thorsen



Fællestillidsrepræsentant
HK
Anne Marie Hansen



Dansk Sygeplejeråd
Hans Jessen



For Dansk Sygeplejeråd
Emilie Stubkjær Nielsen



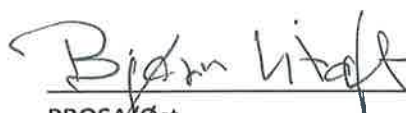
Dansk Socialrådgiverforening
Emil Lillelund



Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen



Kost og Ernæringsforbundet
Elnaz Rodriguez



PROSA/Øst
Bjørn Vitoft



Tillidsrepræsentant
PROSA/Øst
Nick Martinussen



3F
Margrethe Martinsen

Bilag 1

Feriebekendtgørelsens § 17

En lønmodtager er helt eller delvis afskåret fra at holde ferie, hvis lønmodtageren har en af følgende feriehindringer:

- 1) egen sygdom,
- 2) barselorlov, jf. dog stk. 2,
- 3) orlov til adoption, jf. dog stk. 2,
- 4) ophold i udlandet, forudsat at pågældende ikke er i et ansættelsesforhold, som er omfattet af ferieloven under opholdet,
- 5) overgang til selvstændigt erhverv,
- 6) overgang til arbejde i hjemmet,
- 7) valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv,
- 8) indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner,
- 9) tvangsanbringelse,
- 10) lovligt varslede og afsluttede konflikter,
- 11) aftjening af værnepligt,
- 12) tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår,
- 13) deltagelse i aktiviteter via en rådighedskontrakt med forsvarets reaktionsstyrker og SHIRBRIG,
- 14) manglende midler til at holde ferie på grund af en opstået tvist i ferieåret mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren om et krav på feriepenge,
- 15) pasning af nærtstående syge eller døende, hvor lønmodtageren i en tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven eller
- 16) orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende

