

Til tillidsrepræsentanten



Målgruppe: TR på det regionale og det kommunale område, der er omfattet af Lov 409's arbejdstidsregler

18. marts 2015

Udsendelse nr. 010/2015
Journalnr. 144

6. ferieuge efter 1. maj 2015

Godkendelsen af det indgåede overenskomstresultat har som konsekvens, at lærere og børnehaveklasseledere opnår samme ret til at afvikle 6. ferieuge på konkrete arbejdsdage som øvrige ansatte på det kommunale/regionale område. I det følgende gennemgås de nye regler samt nogle opmærksomhedspunkter, du som TR skal være opmærksom på. Endeligt illustreres opmærksomhedspunkterne i nogle eksempler.

De nye regler

Fra 1. maj 2015 følger du og dine kolleger de generelle ferieregler med den undtagelse, at der skal gives besked senest 1. maj, om 6. ferieuge skal afholdes eller udbetales. Din skoleleder kan fastsætte en anden dato for, hvornår der skal gives besked om udbetaling eller afholdelse af ferieugen. Der skal dog *ikke* samtidig gives besked om, hvornår 6. ferieuge skal afvikles, hvis afvikling er valgt. Ferieaftalen er en generel aftale, der kan findes [her](#). 6. ferieuge er beskrevet i kapitel 5 § 18 side 11-13.

Ferieaftalen bruger begrebet ferietimer i forbindelse med optjening og afvikling af ferie, men ferie skal som udgangspunkt holdes i hele dage.

Afvikling og optjening

6. ferieuge optjenes sideløbende med 1. – 5. ferieuge i optjeningsåret (kalenderåret) og afvikles i det efterfølgende ferieår. Ferieåret går fra 1. maj til 30. april i det efterfølgende kalenderår. Har du således arbejdet i dit nuværende ansættelsesforhold i hele 2014, og du vælger at afholde 6. ferieuge, vil du have en uges ferie med løn, til afvikling i ferieåret 1. maj 2015 til 30. april 2016. Med de nye regler sker afviklingen af 6. ferieuge således uafhængigt af skoleåret.

Placering af 6. ferieuge

Som udgangspunkt bestemmer medarbejderen helt selv, hvornår feriedagene fra 6. ferieuge afvikles. Det forudsættes dog, at medarbejderen giver besked til lederen så tidligt som muligt i ferieåret, det vil sige, lige så snart medarbejderen ved, hvornår feriedagene ønskes afholdt.

Lederen kan ikke varsle, hvornår 6. ferieuge skal afholdes.

Hensynet til arbejdets udførelse kan hindre afviklingen af feriedagene. Har en meget stor del af medarbejderne på arbejdspladsen eksempelvis valgt den samme dag til afvikling af en feriedag, kan hensynet til arbejdets udførelse hindre, at alles ønsker om afvikling på denne dag kan opfyldes.

Hvis en medarbejder er syg før afholdelse af 6. ferieuge, har den ansatte ret til at få ferien suspenderet efter ferieaftalens § 21. At ferien er suspenderet betyder, at ferien i stedet skal afholdes på et andet tidspunkt.

Hvis medarbejderen bliver syg under afholdelse af 6. ferieuge, gives der ikke erstatningsferie, medmindre arbejdsgiveren skønner, at der foreligger særlige omstændigheder for, at ferien helt eller delvist suspenderes.

6. ferieuges samspil med arbejdstidsreglerne

Arbejdstidsreglerne fastlægger, at feriedage indgår i arbejdstidsopgørelsen med det planlagte timetal. Hvis der ikke er fastsat noget timetal for den pågældende dag, medregnes 7,4 timer og for ansatte på deltid et forholdsmæssigt timetal. Dette gælder for såvel 6. ferieuge som øvrig ferie.

Denne regel kan på skoler, hvor arbejdsdagene ofte har forskellig længde, give problemer med planlægning/opgørelse af arbejdstiden. Eksempelvis kan det blive vanskeligt at ramme 37 timer for 5 feriedage, hvis arbejdsdagene ikke har værdien 7,4.

Foreningen anbefaler derfor at forsøge aftalt, at der i alle tilfælde planlægges med 7,4 (og forholdsmæssigt for deltidsansatte), når der afvikles feriedage. Dette vil øge gennemsækeligheden og mindske bureaukratiet med at holde ferieregnskab.

Ønsker en medarbejder 6. ferieuge afviklet som en generel lettelse i det daglige arbejde, som det kendes fra de tidligere regler, er dette også muligt. Placerer medarbejderen feriefri-dagene på dage, hvor der er planlagt med 0 timers arbejdstid (de såkaldte "0-dage") og aftaler, at de tæller som 37 timer, skal der arbejdes 37 timer mindre på de øvrige arbejdsdage.

Opmærksomhedspunkter for TR

For den del af medarbejderne, der vælger at afholde 6. ferieuge, har arbejdsgiveren ikke udgiften til udbetalingen af ferietimerne. Det er en målsætning for foreningen, at hele eller dele af den sparede lønudgift til udbetaling af ferietimerne bruges til en opnormering af det faste personale. Opnormeringen kan ske ved, at der ansættes yderligere medarbejder(e), eller at medarbejdere på deltid kommer op i tid. Opnormeringen kan så bruges til, at vikardækningen i forbindelse med afviklingen af feriedagene i videst mulige omfang varetages af det faste personale.

For at elevernes vikardækkede fagopdelte timer kan indgå i opgørelsen af elevernes obligatoriske timetal jf. folkeskoleloven, skal vikaren have de fornødne kvalifikationer. Ved at lade det faste personale varetage vikardækningen opnår skolen, at vikartimerne kan indgå i opgørelsen af elevernes obligatoriske timetal. Endvidere sikres der bedst mulig ro om elevernes undervisning, og lærernes/skolens omdømme lider ikke unødigt skade.

Som TR opfordres du derfor til at arbejde for, at det bliver en fælles målsætning for både TR og leder, at vikardækningen af 6. ferieuge i videst mulige omfang varetages af det faste personale.

Nedenfor gives nogle eksempler til inspiration for, hvordan vikardækningen kan gribes an, når vikartimerne dækkes af det faste personale.

Eksempel 1: En skole har det samme ugeskema for lærerne hele skoleåret. I forbindelse med skoleårets planlægning opgøres hvor mange lærere, der ønsker at afvikle 6. ferieuge. De sparede lønudgifter bruges til opnormering af personalet. Dette skaber timemæssigt luft til, at der kan planlægges med et ”vikar-skyggeskema” fordelt hen over ugen. Når lærerne afvikler feriedage, træder skyggeskemaet i kraft, og elevernes undervisning læses af det faste personale.

Eksempel 2: En skole har det samme ugeskema for lærerne i hver skemaperiode. Skoleåret er inddelt i flere skemaperioder, hvor der lægges særskilt skema forud for hver periode. I forbindelse med skoleårets planlægning opgøres hvor mange lærere, der ønsker at afvikle 6. ferieuge. De sparede lønudgifter bruges til opnormering af personalet. Dette skaber timemæssigt luft til, at et antal lærere kan planlægges med et antal årlige vikartimer. I forbindelse med skemalægningen af de enkelte skemaperioder, indgår lærernes feriedage, således at elevernes undervisning læses af det faste personale, når lærere afvikler feriedage.

Eksempel 3: En skole har besluttet, at de enkelte lærerteam har mulighed for at flytte rundt på undervisningstimerne med udgangspunkt i et fast skema. I forbindelse med skoleårets planlægning opgøres hvor mange lærere, der ønsker at afvikle 6. ferieuge. De sparede lønudgifter bruges til opnormering af personalet. Dette skaber timemæssigt luft til, at de enkelte lærerteam kan planlægges med et antal årlige vikartimer. I forbindelse med lærerteamenes løbende ændring i skemaerne indgår lærernes feriedage, således at elevernes undervisning læses af det faste personale, når lærere afvikler feriedage.

Eksempel 4: En skole har besluttet, at elevernes timetal er tildelt de enkelte lærerteam som en årsnorm. De enkelte lærerteam lægger løbende skema. I forbindelse med skoleårets planlægning opgøres hvor mange lærere, der ønsker at afvikle 6. ferieuge. De sparede lønudgifter bruges til opnormering af personalet. Dette skaber timemæssigt luft til, at de enkelte lærerteam kan planlægges med et antal årlige vikartimer. I forbindelse med lærerteamenes løbende skemalægning indgår lærernes feriedage, således at elevernes undervisning læses af det faste personale, når lærere afvikler feriedage.

Som TR opfordres du til at gå i dialog med din leder for at sikre, at den sparede udgift til afviklingen af 6. ferieuge bruges til opnormering af det faste personale. I dialogen kan du/I bruge ovenstående eksempler som inspiration.

I samarbejdet om at opnå de opstillede målsætninger må du og din leder bruge de regler, der er beskrevet. Din leder har eksempelvis ret til at fastsætte en tidligere dato end 1. maj for valget om udbetaling/afvikling af 6. ferieuge. Er der brug for en tidligere frist end 1. maj, for at de sparede lønmidler kan indgå i

normeringen, vil det være naturligt, at leder og TR sammen fastsætter en tidligere frist.

Sikres opnormeringen af det faste personale gennem aftaler og/eller retningslinjer i MED-regi, skal du som TR være opmærksom på, at de enkelte medarbejders rettigheder, som er beskrevet under reglerne ovenfor, ikke må indskrænkes gennem disse aftaler. Der er ikke hjemmel til at fravige hele eller dele af ferieaftalen.

Med venlig hilsen

Anders Bondo Christensen

Andreas Bang