

Kræftens Bekæmpelses ferieaftale

Ferieloven, lov nr. 60 af 30. januar 2018, 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.

Ved overenskomstforhandlingerne for perioden 1. april 2018 til 31. marts 2021 er Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer blevet enige om at implementere den nye ferielov og samtidigshedsferie fra 1. september 2020 ved at indgå en ny ferieaftale. Den nye ferieaftale har alene til hensigt at gennemføre den nye ferielov samt de tilsvarende fravigelser af den tidligere ferielov, som var aftalt i Kræftens Bekæmpelses tidligere ferieaftale.

Ved overenskomstforhandlingerne for perioden 1. april 2021 til 31. marts 2024 er Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer enige om, at bestemmelserne i ferieaftalen relaterede til overgangsperioden mellem den gamle og den nye ferielov udgår.

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 aftalens parter anbefaling, at medarbejderne afholder 5 ugers ferie og de opsparede særlige feriedage hvert år.

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, medmindre 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 timeløn x 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 ferlegodtgørelse, jf. ferieloven til Feriekonto. Herefter foretages fradrag i lønnen efter bestemmelsen i §9, når medarbejderen holder ferie med ferlegodtgørelse.

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, indbetales feriepenge beregnet af den ferieberettigede løn til Feriekonto.

Bemærkning til §4, stk. 1:

Ferie optjent under ulønnet forældreorlov kan afholdes, så længe medarbejderen er ansat i Kræftens Bekæmpelse. De 18 ugers ulønnet forældreorlov er således ikke feriepengeberettigede ved fratrædelse.

Stk. 2. Hvis en medarbejder holder orlov uden løn uden, at der ydes overenskomstfastsat pensionsbidrag, afregner Kræftens Bekæmpelse den tilgodehavende ferie til Feriekonto ved påbegyndelsen af den ulønnede orlov. 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, 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 afspadsering.



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 afspadsering.

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 ferieafholdelsesperiode. I tilfælde af feriehindring kan medarbejderen overføre yderligere feriedage jf. §7. Aftalen skal være indgået senest 31. december i ferieafholdelsesperioden. 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. Afvikling af overført ferie kan i fravær af anden aftale varsles som restferie, jf. ferieloven.

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 den pågældende ferieafholdelsesperiode, 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 og udbetaling af ferie

§ 7. Hvis optjent ferie ikke har kunnet afvikles som følge af en af de grunde, der er nævnt i ferielovens §§12-14 og §2, i bekendtgørelsen om feriehindringer, jf. bilag 1, overføres op til 4 uger til den følgende ferieafholdelsesperiode. De nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie aftales mellem leder og medarbejder. Kræftens Bekæmpelse meddeler senest den 31. januar efter ferieafholdelsesperiodens udløb FerieKonto, at ferien overføres.

Stk. 2. Værdien af eventuel optjent ferie ud over den overførte ferie, jf. stk. 1, udbetales efter ferieafholdelsesperiodens udløb 31. december.

Bemærkning til §7:



I tilfælde af feriehindring, der skyldes sygdom eller orlov efter barselsloven, og hvor op til 4 ugers ferie er blevet overført til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, vil den overførte ferie kunne udbetales til medarbejderen, jf. ferielovens §25, hvis feriehindringen fortsat består ved udgangen af den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Hvis der ikke sker udbetaling af den overførte ferie, vil ferien skulle overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Der henvises til ferielovens kapitel 4 vedrørende kravene til aftale om overførsel af ferie i sådanne tilfælde.

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.

Ferie på forskud

§ 10. En leder og en medarbejder kan aftale, at medarbejderen kan afholde ferie med løn på et tidspunkt, hvor ferie med løn endnu ikke er optjent. Ferie afholdt på denne måde fradrages efterfølgende den optjente ferie i ferieåret.

Stk. 2. Fratræder medarbejderen inden fradrag, jf. stk. 1, 2. pkt. er sket, foretages modregning, jf. ferielovens §7, stk. 1, 2. pkt.

Bemærkning til §10:

En medarbejder kan ikke afholde mere ferie med løn på forskud, end medarbejderen kan nå at optjene i det pågældende ferieår – det vil sige indtil den 31. august. En medarbejder, der tiltræder en stilling i Kræftens Bekæmpelse f.eks. den 1. maj og ikke har optjent ret til ferie med løn, kan således ved ønske om 2 ugers ferie fra 1. juli afvikle feriedage optjent i maj og juni (4,16 dage), feriedage på forskud optjent i juli og august (4,16 dage) og 1,68 selvbetalte feriedage.

I lederens overvejelser om aftale om ferie på forskud og omfanget af ferie på forskud indgår blandt andet

- *For nyansatte medarbejdere spørgsmålet om medarbejderens optjente ferieret på en anden arbejdsplads samt ansættelsestidspunktet på året*
- *For allerede ansatte medarbejdere baggrunden for ønsket om ferie på forskud samt i hvilket omfang medarbejderens ønske om ferie kan tilgodeses ved afvikling af særlige feriedage eller valg af frihed med løn i fritvalgsordningen*

Særligt ferietillæg

§ 11. I tillæg til ferietillæg på 1% efter ferielovens §16 har medarbejderen krav på et særligt ferietillæg, der beregnes af den ferieberettigede løn. Den samlede procentsats for ferietillæg efter ferielovens §16 og det særlige ferietillæg aftales mellem Kræftens Bekæmpelse og den enkelte forhandlingsberettigede organisation og fremgår af overenskomsten.



Stk. 2. Ferietillæg efter ferielovens §16 og det overenskomstfastsatte særlige ferietillæg udbetales sammen med lønnen for maj måned beregnet af den ferieberettigede løn i perioden 1. september til 31. maj samt sammen med lønnen for august måned beregnet af den ferieberettigede løn i perioden 1. juni til 31. august.

Stk. 3. Udbetalt særligt ferietillæg modregnes i den ferlegodtgørelse, der udbetales i forbindelse med fratreden, i det omfang medarbejderen ikke har afviklet ferie svarende til det udbetalte særlige ferietillæg.

Stk. 4. 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

§ 12. Ud over erstatningsferie tildelt, jf. ferielovens §12, stk. 2, 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 & Organisationsudvikling. 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. En medarbejder omfattet af stk. 1 eller 2, som bliver rask, før den planlagte ferieperiode er ovre, har ret til i forlængelse af sin raskmelding at holde den resterende del af den planlagte ferieperiode, såfremt medarbejderen ved sin raskmelding giver besked herom.

Stk. 5. Nærmeste leder fastsætter tidspunktet for afvikling af erstatningsferien i dialog med medarbejderen.

Bemærkning til §12:

Af ferielovens §6, stk. 2, 3. pkt. fremgår det, at ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag. I ferielovens §12, stk. 1, 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

§ 13. Ud over ferie i henhold til ferieloven optjener alle månedslønnede ansatte 0,42 særlig feriedag med løn for hver måneds ansættelse, svarende til 5 dage pr. kalenderår. 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.

Stk. 2. For særlige feriedage gælder reglerne i denne aftales kapitel 3 med de fravigelser, der følger af denne aftales §§ 14 - 17.

§ 14. Tidspunktet for afvikling af de særlige feriedage inden for den efterfølgende afholdelsesperiode for særlige feriedage 1. maj til 30. april 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 enkelt dage eller som halve dage.

§ 15. Medarbejderen kan skriftligt meddele sin nærmeste leder senest den 31. oktober i den indeværende afholdelsesperiode for særlige feriedage, at de op til 5 særlige feriedage til afholdelse i samme afholdelsesperiode for særlige feriedage ikke afvikles, men ønskes godtgjort kontant til medarbejderen ved udløbet af afholdelsesperioden for særlige feriedage, jf. denne aftales § 16.

Bemærkning til § 15:

Værdien af de op til 5 særlige feriedage udbetales til medarbejderen med maj lønnen.

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 en senere afholdelsesperiode for særlige feriedage.

§ 16. Ved fratreden afregnes tilgodehavende særlige feriedage kontant til medarbejderen, jf. denne aftales § 17.

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

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

§ 18. 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

Stk. 2. 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

§ 19. Aftalen har virkning fra 1. september 2020 og erstatter Kræftens Bekæmpelse ferieaftale af 1. marts 2019. Dog træder bestemmelsen i §11, stk. 2, i kraft 1. maj 2020.

Kapitel 7, Opsigelse

§ 20. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024. Aftalen er gældende, indtil den erstattes af en ny fælles ferieaftale.

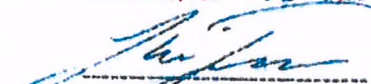
Stk. 2 Aftalen kan opsiges individuelt af den enkelte organisation/det enkelte forhandlingsfællesskab, eller af de underskrivende forhandlingsberettigede organisationer samlet.

Underskrifter

København, den 24/6 2022

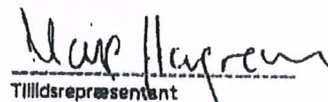

For Kræftens Bekæmpelse
Forhandlingschef Charlotte Dehlie

København, den 24/6 2022


DJØF som servicerende organisation

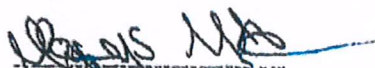

DM som servicerende organisation


Tillidsrepræsentant
For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernød


Tillidsrepræsentant
For forskere
Marle Hargreave


Tillidsrepræsentant
For psykologer
Lise Stamp Møller-Jørgensen

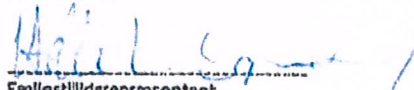




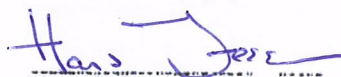
Tillidsrepræsentant
For læger
Mogens Munch Nielsen



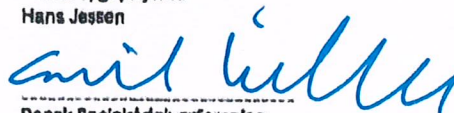
HK Service Hovedstaden
Helle Thorsen



Fællestillidsrepræsentant
HK Service Hovedstaden
Helle Løfstrøm Sørensen



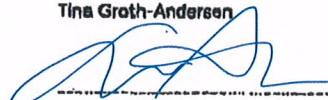
Dansk Sygeplejeråd
Hans Jessen



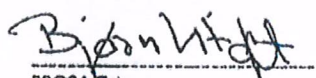
Dansk Socialrådgiverforening
Emil Lillelund



Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen



Kost og Ernæringsforbundet
Lida Aklode



PROSA Øst
Bjørn Vittoft



Tillidsrepræsentant
PROSA Øst
Peter Wismann

Margrethe Martinsen

3F København
Margrethe Martinsen



Bilag 1

Uddrag af bekendtgørelse nr. 1072 af 29. oktober 2019 om feriehindringer

§2. Feriehindringer er:

- 1) egen sygdom og tvangsindlæggelse,
- 2) barselsorlov og orlov til adoption,
- 3) ophold i udlandet, forudsat at pågældende er i et ansættelsesforhold, som ikke er omfattet af ferieloven,
- 4) overgang til selvstændigt erhverv eller til arbejde i hjemmet,
- 5) valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv,
- 6) indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner, eller tilsvarende udenlandsk institution,
- 7) lovligt varslede og afsluttede konflikter,
- 8) aftjening af værnepligt,
- 9) tjeneste i Forsvaret eller det statslige redningsberedskab som værnepligtig eller på værnepligtsgivende vilkår,
- 10) udsendelse af Forsvaret eller det statslige redningsberedskab for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende eller humanitære opgaver,
- 11) manglende midler til at holde ferie på grund af en opstået tvist mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren om et krav på feriebetaling,
- 12) pasning af nærtstående syge eller døende, hvor lønmodtageren i en kortere tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven,
- 13) orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende,
- 14) tvingende familiemæssige årsager i henhold til lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, eller
- 15) tjeneste inden for Forsvarsministeriets eller politiets område, der er pålagt som følge af krig, katastrofetilfælde eller andre ekstraordinære forhold.

Stk. 2. Barselsorlov og orlov til adoption er ikke en feriehindring i forhold til øvrig ferie, hvis lønmodtageren har genoptaget arbejdet på nedsat tid med eller uden forlængelse af orloven, og arbejdet er genoptaget på en sådan måde, at der arbejdes i hele dage, og at øvrig ferie kan holdes som enkelt dage.

