

Erstatningsferie ved sygdom under ferie

Nr. 2013:38 af 24. april 2013
(KL)

Den 1. maj 2012 trådte de nye regler om erstatningsferie ved sygdom under ferie i kraft. KL og KTO har endnu ikke kunnet nå til enighed om at implementere reglerne om erstatningsferie i [ferieaftalen](#). Det er derfor [ferielovens](#) regler om erstatningsferie, der skal følges, hvis en ansat bliver syg under sin ferie.

KL har tidligere informeret om de nye regler om erstatningsferie ved sygdom under ferie i [Løn- og Personalnyt nr. 2012:03](#) af 1. maj 2012.

Indledning

KL og KTO har endnu ikke kunnet nå til enighed om at implementere [ferielovens](#) ufravigelige regler om erstatningsferie ved sygdom under ferie i ferieaftalen.

Det er derfor Ferielovens regler i [§ 13](#), stk. 3-6, der skal følges, hvis en ansat bliver syg under sin ferie.

Ferielovens [§ 13](#)

I Ferielovens [§ 13](#) hedder det:

"Stk. 3. En lønmodtager, der har optjent 25 dages ferie, og som bliver syg under ferien, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage under ferie i ferieåret. En lønmodtager, der har optjent mindre end 25 dages ferie, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Stk. 4. Lønmodtageren opnår ret til erstatningsferie fra den dag, hvor lønmodtageren meddeler sygdommen til arbejdsgiveren, medmindre helt særlige omstændigheder gør sig gældende.

Stk. 5. Kan erstatningsferie efter stk. 2 og 3 ikke holdes i ferieåret på grund af sygdom, holdes ferien i det efterfølgende ferieår, jf. dog [§ 38](#).

Stk. 6. Lønmodtageren betaler den lægelige dokumentation, jf. stk. 3."

I det følgende redegøres der nærmere for [ferielovens](#) bestemmelser om erstatningsferie.

Erstatningsferie ved sygdom under ferie

Fra 1. maj 2012 har ansatte haft mulighed for at få erstatningsferie ved sygdom under ferie, når den ansatte har været syg under ferie i mere end 5 arbejdsdage i et ferieår. Det er forudsat, at den ansatte melder sig syg hos arbejdsgiveren og dokumenterer sygdommen ved lægelig dokumentation. Karensdagene begynder først fra det tidspunkt, hvor den ansatte melder sig syg hos arbejdsgiveren. Det er den ansatte, der afholder udgiften til den lægelige dokumentation.

Reglerne om erstatningsferie ved sygdom under ferie gælder kun for ansatte, der har ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse, dvs. har feriekort fra tidligere eller nuværende arbejdsgiver.

6. ferieuge

Det er KL's holdning, at 6. ferieuge ikke er omfattet af reglerne om erstatningsferie, idet [ferieloven](#) kun omhandler 1.-5. ferieuge. Dvs. at den ansatte ikke har krav på erstatningsferie ved sygdom under afholdelse af 6. ferieuge.

Ved afholdelse af ferie skal det derfor være afklaret, om det er 1.-5. ferieuge eller 6. ferieuge, der afholdes. Det er KL's tolkning, at hvis parterne ikke har afklaret hvilken ferie, der afholdes, lægges det til grund, at den ansatte først afholder 1.-5. ferieuge, dernæst 6. ferieuge) i ferieåret.

5 dages sygdom under ferie i ferieåret

Den ansatte har mulighed for at få erstatningsferie, når den ansatte har haft mere end 5 dages sygdom under ferie i ferieåret. Dvs., at der ikke ydes erstatningsferie for de 5 første sygedage under ferie (karensdagene).

De 5 dage behøver ikke at ligge inden for samme ferieperiode, men kan være spredt over flere ferieperioder inden for samme ferieår.

For at regleme om erstatningsferie finder anvendelse, skal den ansatte for den enkelte ferieperiode:

- Melde sig syg hos arbejdsgiveren på 1. sygedag.
De 5 dages sygdom under ferie i ferieåret, dvs. de 5 karensdage, begynder således først at tælle fra det tidspunkt, hvor den ansatte melder sig syg hos arbejdsgiveren.
- Dokumentere sygdommen ved lægeattest eller anden lægelig dokumentation.

Ved opgørelse af de 5 sygedage under ferie indgår de dage, hvor den ansatte trækkes for feriedage, dvs. at sygedagene skal ligge på arbejdsdage. Lørdag og søndag tæller således ikke med som sygedage under ferie medmindre, den ansatte normalt skulle have arbejdet de pågældende dage.

Deltidsansatte kan have arbejdsfri dage, eksempelvis hvis de arbejder mandag-torsdag. Arbejdsfri dage indgår forholdsmæssigt som feriedage ved afholdelse af ferie og ved opgørelse af feriedage. Det betyder, at den ansatte bliver trukket for 5 feriedage ved afholdelse af 1 uges ferie.

Ved opgørelse af de 5 sygedage indgår arbejdsfri dage for deltidsansatte, hvis den ansatte trækkes i ferie på de arbejdsfri dage.

Eksempel:

En ansat arbejder 30 timer om ugen og arbejder mandag-torsdag, men har arbejdsfri om fredagen. Når den ansatte holder en uges ferie, så holder den ansatte ferie mandag-fredag, dvs. at den arbejdsfri fredag indgår forholdsmæssigt som en feriedag i ferieregnskabet ved en uges ferie.

Hvis den ansatte er syg under sin ferie tirsdag til fredag, så har den ansatte haft 4 sygedage under ferien.

Da der ikke ydes erstatning for de første 5 feriedage, hvor den ansatte er syg, skal arbejdsgiveren ikke registrere disse 5 dage som sygedage, men som ferie.

Har den ansatte optjent mindre end 25 dages ferie, indtræder muligheden for erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage (karensdage). De dage som den ansatte ikke får erstatningsferie for beregnes ved at gange antallet af optjente feriedage med 1/5.

Meddelelse om sygdom

For at få erstatningsferie ved sygdom under ferie skal den ansatte give arbejdsgiveren meddelelse om sygdommen.

Den ansatte skal melde sig syg hos arbejdsgiveren fra 1. sygedag.

Meddelelsen om sygdom skal ske på samme måde som ved sygdom på en normal arbejdsdag, dvs. at den ansatte skal melde sig syg ved arbejdstids begyndelse den 1. sygedag.

Lægelig dokumentation

Den ansatte skal dokumentere sygdommen ved lægeerklæring/friattest eller ved anden lægelig dokumentation.

Den lægelige dokumentation skal indhentes, selv om arbejdsgiveren ikke efterspørger den.

Den ansatte skal selv afholde udgifterne til den lægelige dokumentation. Det gælder også for lægelig dokumentation af sygdom ved de 5 første dage (karensdagene).

Der er intet krav om, at den lægelige dokumentation skal være arbejdsgiveren i hænde, før reglerne om erstatningsferie kan finde anvendelse.

Ikke afholdt erstatningsferie overføres til det efterfølgende ferieår

Hvis den ansatte ikke har kunnet holde erstatningsferie i ferieåret på grund af sygdom, så overføres erstatningsferien til efterfølgende ferieår. Overførslen kan ske uden at der indgås en skriftlig aftale om overførsel af ferie med arbejdsgiver. Dette er en undtagelse fra kravet om, at overførsel af ferie normalt kræver, at arbejdsgiveren accepterer overførslen af ferie og at der indgås en skriftlig aftale om overførsel af ferien.

Den ikke afholdte ferie kan tillige udbetales, hvis den ansatte ønsker dette.

Kontaktpersoner i KL

Eventuelle spørgsmål vedrørende ovenstående kan rettes til:

Konsulent Susan Jannsen Brandt,
tlf. 33 70 34 43, e-mail sjb@kl.dk