

Ferieregler 2009/10

29-04-2009

Udarbejdet af sekretariatssamarbejdet mellem Danmarks Privatskoleforening, Lilleskolerne, Foreningen af Kristne Friskoler, Deutscher Schul- und Sprachverein für Nordschleswig og Private Gymnasier og Studenterkurser.

Indholdsfortegnelse

1. Lovgrundlag:	3
2. Optjening af ferie og særlige feriedage	3
3. Feriens placering	5
4. Feriehindring og manglende afvikling af ferie	6
5. Feriegodtgørelse ved fratræden efter forudgående sygdom	7
6. Feriemæssig stilling ved afsked/fratræden.....	8
7. Fradrag i ferielønnen	10
8. Dødsfald.....	12
9. Seniorbonus	13

Ferieregler 2009/10 udsendes af skoleforeningerne som en orientering om de mest almindelige ferieregler. Kontakt skoleorganisationen for vejledning, såfremt der opstår specielle forhold, hvor orienteringen ikke dækker. Nærværende orientering gælder for ferie optjent i kalenderåret 2008 (1. januar til 31. december), til afholdelse i ferieåret der løber fra 1. maj 2009 til 30. april 2010.

Hovedvægten er lagt på ledere, lærere og børnehaveklasseledere samt pædagogisk personale ansat i henhold til overenskomst mellem BUPL og FGF, da der for disse ansatte erfaringsmæssigt opstår flest spørgsmål. Skolens øvrige personale er omfattet af ferielovens bestemmelser og eventuelle indgåede statens aftaler. Personale under 3F overenskomsterne følger den samme statslige ferieaftale som lærerne.

1. Lovgrundlag:

- Finansministeriets cirkulære om ferieaftalen af 11. november 2005.¹
- Ferieloven – Bekendtgørelse af Ferielov af 28. maj 2004.
- Ferievejledning af januar 2006.
- Bekendtgørelse om ferie af 14. december 2004.
- ”Organisationsaftalen”/Læreroverenskomsten 2008/11.
- Overenskomsten mellem FGF – BUPL 2008/11.
- Seniorbonus og seniorsamtaler, Finansministeriet og CFU 2008

2. Optjening af ferie og særlige feriedage

Retten til ferie

Alle ansatte har uanset beskæftigelsesgrad ret til at holde 25 dages ferie i ferieåret 1. maj 2009 til 30. april 2010. Ferien optjenes med 2,08 dag for hver måneds beskæftigelse i år 2008 uanset beskæftigelsesgrad. Ved ansættelse i en del af en måned beregnes et forholdsmæssigt antal feriedage. For hver dags ansættelse optjenes ret til 0,07 dages betalt ferie. Har en lønmodtager ikke optjent ret til 25 dages ferie med feriegodtgørelse eller løn, har lønmodtageren ret til at få antallet af feriedage suppleret op til 25 dage, uden at der hertil er knyttet ret til feriegodtgørelse eller løn.

Der optjenes ret til ferie med løn og særlige feriedage ved:

- Almindelig tjeneste.
- Ferie med løn, herunder særlige feriedage.
- Sygdom.
- Graviditets-, barsels-, forældre- og adoptionsorlov med løn.
- Graviditets-, barsels-, forældre- og adoptionsorlov uden løn. (Se bemærkning).
- Tjenestefrihed uden løn. (Se bemærkning).
- Tjenestefrihed med løn.

Bemærkning: Under tjenestefrihedsperioder uden løn optjener den ansatte ret til ferie med løn i fraværperioder hvor der fortsat optjenes pension samt i de første seks måneder af tjenestefrihedsperioden, jf. ferieaftalens § 4 stk. 1 og 2.

¹ Opmærksomheden henledes på at ferieaftalens kapitel 4 gælder for tjenestemænd og derfor ikke gælder for ansatte på frie grundskoler, uanset om de har ret til tjenestemandspension.

Særlige feriedage

I organisationsaftalen for ledere, lærere og børnehaveklasseledere 2008/11, i overenskomst for pædagogisk personale ved frie grundskoler 2008/11 og i overenskomst med 3F 2008/11 er der aftalt særlige feriedage.

I kalenderåret begyndende pr. 1. januar 2008 optjenes 0,42 særlige feriedage pr. måned til afholdelse i ferieåret 2009, hvilket for lærerpersonalet vil sige skoleåret 2009/2010. Alle ansatte, uanset beskæftigelsesgrad, der er ansat i hele 2008 optjener 5 særlige feriedage. For deltidsansatte indregnes/afvikles de særlige feriedage dog forholdsmæssigt.

Afholdelse/afvikling af de særlige feriedage kan ske på 3 måder:

Som udgangspunkt for lærer, indlægges særlige feriedage i arbejdstiden med 5,4 timer pr. optjent dag.

- Dagene indlægges i arbejdstiden. For lærerne sker det ved, at hver særlig feriedag indregnes med 5,4 timer. For øvrigt personale, der optjener særlige feriedage, sker indregning med 7,4 timer pr. dag.
- Dagene kan efter aftale afholdes som enkelte dage eller halve dage i løbet af året.
- Dagene kan efter aftale godtgøres kontant.
- Dagene kan efter aftale overføres til afvikling i et senere ferieår.

Såvel medarbejderen som ledelsen kan kræve, at dagene holdes i ferieåret. Er dagene ikke afholdt og tidspunktet for afholdelsen ikke fastlagt senest den 1. januar, kan ledelsen varsle dagene afholdt efter reglerne gældende for restferie, dvs. med 1 måneds varsel.

Ved fratræden udbetales de optjente særlige feriedage, såfremt disse ikke er blevet indregnet i arbejdstiden. Udbetaling skal ske til den ansattes lønkonto.

Ved udbetaling udgør den kontante godtgørelse 2,5 % af den ferieberettigede løn i optjeningsåret (de løndele der indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse i forbindelse med fratræden). Har den ansatte afholdt nogle af de særlige feriedage, nedsættes godtgørelsen forholdsmæssigt.

Ansættelse midt i optjeningsperiode

En medarbejder bliver ansat midt i optjeningsperioden - den 1. juni 2008. Særlige feriedage optjent i 2008:

$0,42 \times 7 \text{ måneder} = 2,94 \text{ dage}$. Den ferieberettigede løn udgør kr. 150.000.

- Medarbejderen afholder ingen særlige feriedage inden 1. maj 2010. (udløbet af ferieåret 2009/10).

Godtgørelse for optjeningsåret 2008 udgør 2,5 % af kr. 150.000 = kr. 3.750

- Medarbejderen afholder en særlig feriedag inden 1. maj 2010. Godtgørelsen nedsættes med $1/2,94$ af kr. 3.750 = kr. 1.275,51

Det tilgodehavende godtgørelse for optjeningsåret 2008 er: $3.750 - 1.275,51 = \text{kr. } 2.474,49$

Fratrædelse midt i ferieåret

En medarbejder ansættes den 1. juni 2006 og fratræder den 1. november 2008:

I ferieåret 2008/09 er der afholdt 2 af de 5 særlige feriedage, der er optjent i 2007. De særlige feriedage optjent i 2006 er afholdt i ferieåret 2007/08.

Særlige feriedage optjent i 2007.

Den ferieberettigede løn for optjeningsåret 2007 udgør kr. 230.000

Kontant godtgørelse for optjeningsåret 2007:

2½ % af kr. 230.000	Kr. 5.750
Fradrag for 2 afholdte særlige feriedage: 2/5 af kr. 5.730	Kr. 2.300
<hr/>	
Tilgodehavende kontant godtgørelse for optjeningsåret 2007: kr. 5.750 ÷ kr. 2.300	Kr. 3.450

Særlige feriedage optjent i 2008:

Den ferieberettigede løn for optjeningsåret 2008 udgør kr. 200.000

Kontant godtgørelse for optjeningsåret 2008:

2½ % af kr. 200.000 = kr. 5.000

Ved fratræden skal medarbejderen have udbetalt:

Kontant godtgørelse for optjeningsåret 2007	Kr. 3.450
+ kontant godtgørelse for optjeningsåret 2008	Kr. 5.000
<hr/>	
I alt	<u>Kr. 8.450</u>

3. Feriens placering

Hvis ikke skolen inden udgangen af marts måned har fastsat andet, anses ferien i henhold til læreroverenskomsten for placeret med 5 hverdage fra og med d. 1. august ved skoleårets start, samt de 20 hverdage, der ligger umiddelbart forud for den 1. august ved skoleårets slutning.

Princippet er altså, at ferien deles, så skoleåret starter med 1 uges ferie og afsluttes med 4 ugers ferie. Dette er gradvist indført over de seneste 2 skoleår, og for at undgå for store udsving i nettoarbejdstidsnormen for lærere mfl.

I 2009 er ferien således placeret i ugerne 28 til 32, dvs. startende fra d. 6. juli til og med d. 7. august.

4. Feriehindring og manglende afvikling af ferie

Overførsel af ferie eller kontant udbetaling

Ved ferieårets udløb skal arbejdsgiver opgøre den enkelte medarbejders ferieregnskab. Har medarbejderen ikke afholdt sin ferie, kan den pågældende have krav på at få udbetalt feriepenge for de resterende dage i følgende situationer:

- Der har foreligget en feriehindring
- Beløbet stammer fra d. 5 ferieuge

Sygdom som feriehindring

Hvis en ansat er sygemeldt, når ferien begynder, har lønmodtageren ikke pligt til at begynde ferien. Sygdom anses for indtrådt før feriens begyndelse, hvis medarbejderen er syg ved arbejdstids begyndelse den første feriedag. Syge- og raskmelding skal tilgå skolen som på arbejdsdage. Hvis en ansat bliver syg under afvikling af ferie, kan ferien - efter ansættelsesmyndighedens skøn - suspenderes helt eller delvis, når særlige omstændigheder taler herfor. Ved afgørelse af, om ferien skal suspenderes, skal der f.eks. tages hensyn til, om sygdommen er af længere varighed, om den er af alvorlig karakter, om den hindrer den ansatte i at udnytte ferien på en rimelig måde, eller om den skyldes tilskadekomst under tjenesten før feriens påbegyndelse. Det er skolens afgørelse, om sygdommen kræves dokumenteret ved lægeerklæring, og skolen fastsætter tidspunktet for afviklingen af erstatningsferien. Bemærk, at hvis en ansat bliver syg under afvikling af ferie, dækker Fordelingssekretariatet kun erstatningsferie, hvis den er godkendt af Helbredsnet. Dette betyder, at skolen skal have en lægeerklæring fra ansatte ved sygdom under afvikling af ferie, såfremt der ønskes vikardækning under afholdelse af erstatningsferien.

Ferie og orlov

Der kan ikke afholdes ferie under orlov. Ved graviditets-, barsels-, forældre- eller uddannelsesorlov kan orloven suspenderes under ferien, og orloven forlænges tilsvarende. Ferien kan også udskydes til senere afholdelse. I de fleste tilfælde er det en god ide at indgå skriftlig aftale med den ansatte om ferieafholdelse og tilbagevenden inden orloven påbegyndes. Således kan orlov og tilgodehavende ferie passes sammen med eksempelvis skoleårets start. Herved undgås problemer med evt. forlængelse af orloven ind i det nye skoleår. Hvis ferien ikke har kunnet afvikles på grund af barsels- eller adoptionsorlov, kan skolen og den ansatte aftale, at ferien overføres til det følgende ferieår. Hvis der ikke indgås aftale herom, udbetales ferien kontant. Erstatningsferie som følge af barselorlov berettiger til vikartilskud fra Fleksbarsel.dk.

Feriehindring

Tilgodehavende ferie, der ikke har kunnet afvikles som følge af feriehindring såsom aftjening af værnepligt, sygdom, barsel, adoptionsorlov mv., kan overføres til det følgende ferieår. Konstateres det ved ferieårets udløb, at en medarbejder på grund af en feriehindring ikke har afviklet hele eller dele af sin ferie, kan den pågældende og skolen indgå aftale om, at ferien overføres til et følgende ferieår. I modsat fald udbetales feriepengene kontant.

Hvis en medarbejders feriehindring medfører, at vedkommende ikke kan afholde sin hovedferie (3 uger – typisk sommerferie) inden ferieperiodens udløb d. 30. september i ferieåret, kan medarbejderen vælge at få udbetalt feriepenge for den ikke afholdte hovedferie allerede d. 30. september. Hvis medarbejderen ikke positivt har tilkendegivet, at ferien ønskes afholdt senere i ferieåret, skal ledelsen på eget initiativ udbetale feriepengene.

Udbetaling af den 5. ferieuge

Det muligt at udbetale feriepenge for den 5. ferieuge, altså ferie ud over de 20 dage, hvis dagene eller nogle af dagene ikke er holdt ved ferieårets udløb og ikke er aftalt overført til kommende ferieår. Afhængigt af om det tilgodehavende beløb er over eller under kr. 1.500, sker udbetalingen på følgende vilkår:

Udgør beløbet for tilgodehavende dage ved ferieårets udløb kr. 1.500 eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, skal ansættelsesmyndigheden af egen drift udbetale beløbet til den ansatte inden 15. juni efter ferieårets udløb jf. Bekendtgørelse om ferie § 25.

Udgør beløbet mere end kr. 1.500 efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, skal ansættelsesmyndigheden efter anmodning udbetale beløbet til den ansatte. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og senest 30. september efter ferie årets udløb.

Statens ferieaftale giver mulighed for, at medarbejdere og ledelse kan aftale, at ferie ud over den 5. ferieuge overføres til det følgende ferieår.

5. Feriegodtgørelse ved fratræden efter forudgående sygdom

Ansatte, der fratræder skolen efter forudgående sygdom, har ret til feriegodtgørelse for optjent ikke-afviklet ferie. Under sygdom optjenes der normal ferie, og uanset sygefraværets længde op til en fratrædelse, skal der godtgøres ferie iht. reglerne.

Dette gælder *OGSÅ* for ansatte skoleledere, lærere og børnehaveklasseledere med tjenestemandslignende pensionsordninger. Statens Ferieaftale kapitel 4, der fastslår, at tjenestemænd efter 6 måneders forudgående sygefravær ikke skal have feriegodtgørelse for ferie optjent under sygeperioden ved fratræden, gælder *IKKE* på det frie grundskole område. Disse ansatte skal betragtes som overenskomstansatte i dette forhold.

Bemærk, at såfremt den ansatte efter sygdom fratræder og overgår til en pensionsordning, skal beløbet indsættes på vedkommendes lønkonto og *IKKE* Feriekonto. Dette uddybes på side 8.

Særlig feriegodtgørelse

I stedet for ferietillæg efter ferieloven har den ansatte efter ferieaftalen krav på særlig feriegodtgørelse, der beregnes som 1½ % af:

- Den skattepligtige indkomst for tjenstligt arbejde i optjeningsåret.
- Arbejdsmarkedsbidrag (8 % + 1 %).
- Særligt pensionsbidrag.
- Den ansattes egetbidrag til ATP

med fradrag af

- Udbetalt særlig feriegodtgørelse.
- Eventuel merarbejdsbetaling, der har udløst 12½ % alm. feriegodtgørelse.
- Feriegodtgørelse af merarbejdsbetaling.

Pensionsbidrag til Lærernes Pension indgår ikke i beregningsgrundlaget.

Til deltidsansatte, der i optjeningsåret har udført tjeneste ud over den faste arbejdstid, men inden for den normale 37 timers arbejdsuge, ydes for sådan tjeneste feriegodtgørelse med 12½ % jf. Ferieaftalens § 12.

Den særlige feriegodtgørelse kan udbetales kontant ved ferieårets start.

6. Feriemæssig stilling ved afsked/fratræden

Ved fratræden indsættes på FerieKonto 12 ½ % af den ferieberettigede løn for det tidsrum, hvor tilgodehavende ferie er optjent. Ferie, der er overført fra tidligere ferie år, men ikke afholdt, skal dog udbetales direkte til den fratrædende.

Feriegodtgørelse på 12,5 % beregnes af:

- Den skattepligtige indkomst for tjenstligt arbejde i optjeningsåret.
- Medarbejderens egetbidrag til pensionsordninger.
- Arbejdsmarkedsbidrag.
- ATP bidrag.
- Løn under afholdelse af særlige feriedage.
- Udbetalt godtgørelse for særlige feriedage der er udbetalt før fratrædelsestidspunktet.

I beregningsgrundlaget medtages ikke:

- Arbejdsgiverens pensionsbidrag.
- Løn under ferie.
- Udbetalt feriegodtgørelse (ikke at forveksle med godtgørelse for særlig feriedage).
- Feriepenge der er udbetalt uden at ferie er afviklet.
- Udbetalt særlig feriegodtgørelse.
- Kontant godtgørelse for særlige feriedage der udbetales i forbindelse med fratrædelsen.

For ansatte, med pension i Lærernes Pension, er egetbidraget feriepengeberettiget ved fratræden, jf. ferielovens § 26 stk. 1., hvorfor det skal indgå i beregningsgrundlaget.

Særlig feriegodtgørelse, der er udbetalt samlet ved ferieårets start, modregnes i den feriegodtgørelse, der udbetales i forbindelse med fratræden, i det omfang den ansatte ikke har afviklet ferie svarende til den udbetalte særlige feriegodtgørelse, da den særlige feriegodtgørelse er indeholdt feriegodtgørelsen på 12½ %.

Overtid i optjeningsåret medfører ikke forhøjet ferieløn. Ved fratræden, hvor der indbetales 12½ % i feriegodtgørelse, indgår overtidsbetalingen dog i beregningsgrundlaget.

Kontant godtgørelse for særlige feriefridage udbetales ved fratrædes *ikke* til feriekonto, men udbetales kontant til medarbejders lønkonto.

Feriemæssig stilling ved afsked fra arbejdsmarkedet

Når en medarbejder, der har ret til ferie med løn, forlader arbejdsmarkedet på grund af sygdom eller alder, skal feriegodtgørelse ikke indbetales til FerieKonto, men udbetales direkte til medarbejderen.

Hvis den ansatte går på fleksibel efterløn og dermed har fri adgang til lønarbejde (mod fradrag i efterlønnen), anses vedkommende ikke som havende forladt arbejdsmarkedet. Derfor skal vedkommende ikke have udbetalt feriegodtgørelse med den sidste løn, men derimod have indbetalt beløbet til FerieKonto. En ansat, der går på den ”gamle” efterlønsordning og har ret til 200 timers lønnet arbejde om året, anses for at have forladt arbejdsmarkedet og skal i dette tilfælde have udbetalt feriegodtgørelsen med den sidste løn.

For ansatte, der afskediges med 3 måneders opsigelsesvarsel eller kortere, kan arbejdsgiveren ikke uden lønmodtagerens samtykke pålægge denne at holde ferie i tidsrummet mellem en opsigelse og fratrædelsestidspunktet.

Feriegodtgørelse ved fratræden midt i ferieåret

En ansat fratræder den 1. juni 2009. Skolen skal beregne feriegodtgørelsen og indsætte den på FerieKonto. Den ansatte har i optjeningsåret 2008 haft en indtægt på kr. 253.750, og i 2009 en indtægt på kr. 128.750. For at få det korrekte beregningsgrundlag skal den løn, som vedkommende fik under ferien i år 2008 og særlig feriegodtgørelse udbetalt i år 2008 fratrækkes:

253.720	Årlig indtægt 2008
14.128	Egetbidrag til pensionordning 2008
÷ 24.038	Løn under ferie afholdt i 2008
÷ 3.750	Særlig feriegodtgørelse udbetalt i 2008
240.060	Beregningsgrundlag 2008

Feriegodtgørelsen ved fratræden for optjeningsåret 2008 udgør 12,5 % af kr. 225.962 = kr. 30.007,50.

For optjeningsåret 2009 skal der ligeledes indbetales feriegodtgørelse. Beregningsgrundlaget findes på samme måde som for optjeningsåret 2008.

128.750	Årlig indtægt 2009
7.300	Egetbidrag til pensionordning 2009
÷ 3.750	Særlig feriegodtgørelse udbetalt i 2009
132.300	Beregningsgrundlag 2009

Feriegodtgørelsen ved fratræden for optjeningsåret 2009 udgør 12,5 % af kr. 125.000 = kr. 16.537,50.

Til Feriekonto indbetales kr. 30.007,50 + kr. 16.537,50 – kr. 3.750 = kr. 46.545,00.

Årsagen til, at den særlige feriegodtgørelse på 3.750 kr. fratrækkes, er, at beløbet er udbetalt samlet ved ferieårets start. De 1,5 % er indholdet i feriepengene på 12,5 %, og da den ansatte fratræder inden ferien er afholdt skal beløbet modregnes.

7. Fradrag i ferielønnen

Ansatte, der afholder ikke optjent ferie eller ferie optjent under beskæftigelse hos en anden arbejdsgiver, skal pr. feriedag have fradrag i ferielønnen på 7,4/1924 af årslønnen. For deltidsansatte multipliceres med beskæftigelsesgraden.

Årslønnen findes ved at gange den sidst udbetalte månedsløn med 12.

Til beregning af fradrag for lærere, hvor hele ferien afholdes i forbindelse med skolestart og -slut, kan følgende formel anvendes:

$$\frac{7,4}{1924} \times \frac{\text{årsløn}}{12 \text{ måneder}} \times \text{antal måneder ansat} \times \text{antal fridage} = \text{fradrag}$$

Eller:

$$\frac{\text{Antal måneders fradrag}}{12} \times \frac{\text{årsløn}}{52} \times 5 = \text{fradrag}$$

Ansæt før ferieoptjeningsårets udløb

En ansat tiltræder 1. august 2008 og ønsker at afholde 5 ugers ferie i forbindelse med skoleårets slut og start i 2009. Da den ansatte kun har været ansat i 5 måneder af optjeningsåret, har den ansatte kun optjent ret til ferie med løn i 5/12-dele af perioden. For den resterende periode har medarbejderen optjent ret til ferie uden løn og skal således har fradrag i løn under afholdt ferie. Den ansatte får 1. juli 2009 udbetalt 20.800 kr. i månedsløn, og fradraget kan beregnes således:

$$\frac{7,4}{1924} \times \text{kr. } 20.800 \times 12 \text{ måneder} \times \frac{7}{12} = \text{kr. } 560,00 \text{ pr. dag} \times 25 \text{ dage} = \text{kr. } 14.000,00$$

Eller:

$$\frac{7}{12} \times \frac{20.800 \text{ kr.} \times 12 \text{ måneder}}{52} = \text{kr. } 2.800 \text{ pr. uge} \times 5 \text{ uger} = \text{kr. } 14.000,00$$

Optjening af ferie ved ansættelse midt i en måned

En lærer ansættes i en tidsbegrænset stilling den 14. september 2008 til fratræden den 2. oktober 2009. Læreren har en månedsløn på 25.000 kroner. Nedenfor er beskrevet, hvorledes ferielønnen i juli måned 2009 beregnes, og hvorledes tilgodehavende ferie for optjeningsåret 2009 beregnes ved fratræden.

Fradraget i juli lønnen beregnet som den del af 2008, hvor læreren ikke var ansat:

$$\frac{7,4}{1924} \times \frac{\text{kr. } 25.000 \times 12}{12} \times 8 \frac{13}{30} = \text{kr. } 20.272,44$$

Eller:

$$\frac{8 \frac{13}{30}}{12} \times \frac{\text{kr. } 25.000 \times 12}{52} \times 5 = \text{kr. } 20.272,44$$

Således bliver juli lønnen: kr. 25.000,00 – kr. 20.272,44 = kr. 4.727,56

Når læreren fratræder 2. oktober 2009, skal ferie optjent i 2009 indsættes på FerieKonto. Beløbet, der skal indsættes på FerieKonto, er 12½ % af den ferieberettigede løn og beregnes som beskrevet i afsnittet om ferie ved fratræden. Grundlaget for beregningen er den ansattes løn inklusive egetbidraget med fradrag af løn udbetalt under ferie samt udbetalt særlig feriegodtgørelse. Til FerieKonto skal der angives antal optjente feriedage.

Beregningen er som følger:

9 måneder á 2,08 dage	18,72 dage
$\frac{2}{31}$ måneder á 2,08 dage	0,13 dage
Optjente feriedage i alt	18,85 dage

Ansæt efter ferieoptjeningsårets udløb

En ansæt tiltræder 1. januar 2009, og ønsker at afholde 5 ugers ferie i forbindelse med skoleårets slut og start i 2009. Den ansatte har således ikke optjent ret til ferie med løn og skal derfor fradrages 5 ugers løn. 1. juli 2009 får den ansatte udbetalt kr. 20.800 i månedsløn, hvilket giver følgende beregning:

$$\frac{7,4}{1924} \times \text{kr. } 20.800 \times 12 \text{ måneder} \times \frac{12}{12} = \text{kr. } 960,00 \text{ pr. dag} \times 25 \text{ dage} = \text{kr. } 24.000,00$$

Eller:

$$\frac{12}{12} \times \frac{\text{kr. } 20.800 \times 12}{52} = \text{kr. } 4.800 \text{ pr. uge} \times 5 = \text{kr. } 24.000,00$$

Bemærk, at fradraget overstiger en månedsløn, hvorfor det er nødvendigt at fradrage i to lønudbetalinger, fx ved at fradrage i juni og juli lønnen eller juli og august lønnen.

Når der foretages fradrag i ferielønnen, skal der ligeledes foretages forholdsmæssigt samme fradrag i pensionsindbetalingerne til Lærernes Pension. Samme formel som til beregning af fradrag i ferielønnen kan anvendes. Bemærk, at i stedet for årsløn indsættes det årlige pensionsbidrag.

Skiftende beskæftigelsesgrader i optjeningsåret

Ved skiftende beskæftigelsesgrader i optjeningsåret skal der beregnes en vægtet beskæftigelsesgrad for hele året. Ansatte, der har en anden beskæftigelsesgrad ved feriens afholdelse end i optjeningsåret, får løn under ferien med samme brøkdel som ved optjeningen.

Skiftende beskæftigelsesgrad

En lærer har været ansat hele året med en beskæftigelsesgrad på 82,53 % i januar, februar og marts, og en beskæftigelsesgrad på 94,28 % i den resterende del af året. Den vægtede beskæftigelsesgrad for hele året beregnes således som:

$$\frac{(3 \times 82,53 \%) + (9 \times 94,28 \%)}{12} = 91,34 \%$$

Hvis beskæftigelsesgraden omvendt er større i optjeningsåret, end når ferien afholdes, ydes der den ansatte et tillæg til den løn, der udbetales i ferieperioden.

8. Dødsfald

Ved dødsfald udbetales al optjent feriegodtgørelse frem til dødsdagen til indehaveren af skifteretsattesten. Der optjenes ikke feriegodtgørelse af en eventuel efterindtægt. Feriegodtgørelse for ikke-afviklet ferie udgør 12 ½ %, hvoraf der trækkes A-skat og arbejdsmarkedsbidrag efter aftale med skattevæsenet. Kontakt skifteretten, hvis der opstår tvivl om, hvortil pengene skal udbetales.

9. Seniorbonus

Pr. 1. januar 2009 er ansatte omfattet af læreroverenskomsten berettiget til seniorbonus fra de fylder 62 år, dog ikke medarbejdere på ulønnet orlov. Ved nyansættelse og genindtræden i tjeneste er den ansatte berettiget til seniorbonus ved først kommende fødselsdag. Ordningen er aftalt for perioden indtil 31. december 2011. For hvert år den ansatte fortsætter i arbejde, opnås ret til seniorbonus, dog højst 3 gange.

Seniorbonussen udgør 2,9 procent af den samlede løn, inkl. pensionsbidrag, som kan anvendes på følgende måder:

- Udbetales kontant i forbindelse med løn, tidligst i forbindelse med førstkommande lønudbetaling efter fødselsdag (eller genindtrædelse).
- Veksles til seniordage, i henhold til vejledningen.
- Indbetales til den ansattes pensionsordning.

Den ansatte kan frit vælge mellem de tre muligheder, eller en kombination heraf. Med mindre den ansatte på eget initiativ anmoder om en af ovenstående, udbetales seniorbonus i forbindelse med næstkommende fødselsdag.

Beregning af seniorbonus

Seniorbonussen beregnes på grundlag af den samlede faste månedsløn i den måned, hvori den ansatte fylder år. Dette gælder uanset, hvornår bonussen udbetales.

Med den faste månedsløn menes den ansatte grundløn og faste tillæg, såvel varige som midlertidige herunder rådighedstillæg og åremålstillæg. Variable løndelev, herunder overarbejdsbetaling, éngangsvederlag, ulempetillæg og særlig feriegodtgørelse indgår ikke i beregning af den faste månedsløn.

For overenskomstansatte medregnes pensionsbidrag, både eget- og arbejdsgiverbidrag i beregningsgrundlaget, mens der for medarbejdere med tjenestemandspensionsordning medregnes et beløb svarende til 15 % af den tjenestemandspensionsgivende løn.

Beregning af seniorbonus

En ansat lærer fylder 62 den 12. marts 2009, og får en samlet fast løn for marts 2009 på kr. 26.442 i grundløn, faste pensionsgivende tillæg på kr. 2.167, og et pensionsbidrag på kr. 4.949, dvs. i alt kr. 33.558. Den samlede faste årsløn udgør derfor $12 \times \text{kr. } 33.558 = \text{kr. } 402.696$, og seniorbonussen udgør 2,9 % af kr. 402.696 = **kr. 11.678**.

Omveksling til seniordage

Efter ønske kan den ansatte omveksle sin seniorbonus til fire seniordage når man fylder 62 år, og seks dage i de efterfølgende år. Én seniordag svarer til 7,4 timer, og prisen beregnes som $1/260$ af den samlede årsløn.

Omveksling af seniorbonus til seniordage

Ole Olsen er 62 år, lærer ved en fri grundskole og har en samlet fast løn på kr. 402.696. For Ole Olsen koster en seniordag derfor kr. $402.696 \times (1/260) =$ kr. 1.549. Ole Olsens seniorbonus udgør kr. 11.678. Hvis Ole Olsen veksler sin seniorbonus til 3 seniordage, vil han herudover få udbetalt **kr. 7.073** (kr. 11.678 - 3 x kr. 1.535).

Ved afholdelse af seniordage reguleres timeantallet forholdsmæssigt med beskæftigelsesgraden. Efter aftale med skolen er der mulighed for at konvertere til yderligere seniordage op til den totale seniorbonus. Den ansatte er berettiget til at overføre seniordage til det efterfølgende år.

Ved fratræden er seniorbonus feriepengeberettiget.

Seniorfridage for ansatte under 3F og BUBL

Medarbejdere har fra det fyldte 58 år ret til 5 seniordage årligt. Medarbejderen skal så tidligt som muligt varsle hvornår vedkommende ønsker at afholde sine seniordage, og arbejdsgiveren skal imødekomme tidspunktet, hvor fraværet er foreneligt med arbejdet.