

# Fem gode råd til din aftale om feriefridage

Vidste du, at retten til feriefridage ikke er reguleret af ferieloven? Det er derfor vigtigt, at du indgår en klar, skriftlig aftale om feriefridage med dine medarbejdere.

En medarbejder har kun ret til feriefridage, hvis det følger af en *aftale* mellem arbejdsgiveren og medarbejderen eller af en *kollektiv overenskomst*.

Det har derfor stor betydning for blandt andet afholdelse og udbetaling af feriefridage, hvad der specifikt er aftalt i den konkrete aftale eller overenskomst. Vilkår, der ikke er skriftligt aftalt, kan give anledning til misforståelser og tvister – især i en opsigelsessituation.

## Det bør aftalen indeholde

Vi har udarbejdet fem centrale spørgsmål, du som arbejdsgiver bør stille dig selv, når du skal udfærdige en aftale om feriefridage.

Vi anbefaler, at hvert af de fem spørgsmål drøftes og besvares skriftligt i jeres aftale om feriefridage, inden aftalen indgås med medarbejderen:

1. **Hvornår har medarbejderen ret til feriefridage?** Som eksempel kan det være et krav, at medarbejderen har været ansat i en bestemt periode, før medarbejderen har ret til feriefridage.
2. **Hvordan optjenes feriefridagene?** Det kan for eksempel aftales, at feriefridagene optjenes på samme måde som ferie efter ferieloven, men de kan også tildeles ved selve ansættelsen eller efter medarbejderens anciennitet. Det ses ofte, at medarbejderen får fem feriefridage, men mere eller mindre kan også aftales.
3. **Hvordan skal feriefridagene afholdes?** Det skal tydeligt fremgå, om feriefridagene skal afholdes som hele dage, eller om medarbejderen godt må holde halve dage.
4. **Kan feriefridagene overføres eller måske endda udbetales ved udgangen af et ferieår?** Ofte vælger arbejdsgivere at anføre, at feriefridagene ikke kan overføres eller udbetales ved udgangen af ferieåret, men det modsatte kan også aftales.
5. **Hvad skal der ske med feriefridagene ved medarbejderens fratræden?** Det kan aftales, at medarbejderen har ret til at få feriefridagene udbetalt i tilfælde af fratræden, eller alternativt at dette ikke kan lade sig gøre, og feriefridagene så at sige går tabt. For at undgå tvivl bør der dog være taget skriftligt stilling hertil.

Uanset hvad du som arbejdsgiver beslutter dig for, at der skal stå i aftalen, er det vigtigt, at du husker at få samtlige vilkår fastsat *skriftligt* i aftalen. Hvis ikke, kan medarbejderen senere stille krav om feriefridage, som ikke er klart aftalt. Det kan i værste fald resultere i en langtrukken retssag om det nærmere indhold af aftalen.

## Skriv vilkårene ned

En nylig afgørelse fra Østre Landsret illustrerer, hvorfor det er så vigtigt at få anført de specifikke vilkår for feriefridagene i aftalen.

I den konkrete sag ønskede medarbejderen en aftalt 6. ferieuge udbetalt ved fratræden. De nærmere vilkår fremgik ikke af aftalen, og derfor anlagde medarbejderen sag herom. Østre Landsret kom imidlertid frem til, at fordi ferieloven ikke angiver noget om feriegodtgørelse for en eventuel 6. ferieuge, skulle muligheden for udbetaling have været aftalt i f.eks. ansættelseskontrakten. Medarbejderen fik derfor ikke som ønsket udbetalt den 6. ferieuge.

Afgørelsen illustrerer netop, hvorfor det er så vigtigt at få samtlige vilkår fastsat i aftalen. Hvis der havde været en klar aftale om feriefridage, der gav medarbejderen ret til at få sin 6. ferieuge udbetalt ved fratræden, havde både arbejdsgiver og medarbejder undgået en langtrukken retssag.

## Vil du vide mere?

Du kan læse mere om feriefridage og ferieloven i NJORDs HR eBogen, hvor du også kan finde et eksempel på en aftale om feriefridage, som din virksomhed kan bruge uden videre.

Her gennemgår vi også reglerne for optjening af løn under ferie og reglerne for udbetaling af feriegodtgørelse. Du får ligeledes en gennemgang af, hvordan ferie skal varsles og placeres samt reglerne for erstatningsferie.

Hvis du ikke finder svar i HR eBogen eller har brug for hjælp til en konkret vurdering, kan du altid kontakte vores team af HR-jurister.



**MIRIAM MICHAELSEN**  
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM