

Aftale om ferieoverførsel mellem

Skolen

Medarbejder

1. Ovenstående parter har aftalt, at _____ feriedage optjent i ferieåret 1. september 20____ til 31. august 20____ overføres til ferieafholdelsesperioden 1. september 20____ til 31. december 20____.

2. Det er endvidere aftalt, at de overførte feriedage afvikles således:
Sæt X (kun ét)

_____ : Ferie i et omfang svarende til de overførte feriedage skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 1. september 20____ til 31. august 20____.

Eller

_____ : Ferie i et omfang svarende til de overførte feriedage skal afholdes fra og med den ____/____ 20____ til og med den ____/____ 20____,

Eller

_____ : Anden eller supplerende aftale:

Aftaler om ferieoverførsel skal være indgået inden ferieafholdelsesperiodens udløb 31. december.

OBS! Hvis der er indgået en aftale, der dækker overførsel i flere år, skal der ikke indgås en ny aftale hvert år.

Sted Dato

Rektor/leders underskrift

Medarbejders underskrift

Hvis en aftale omfatter flere ferieår/ferieafholdelsesperioder, bør den være ret detaljeret og tage højde for, at vilkår og forudsætninger kan ændre sig. Dette er mindre nødvendigt, hvis aftalen alene drejer sig om overførsel af en enkelt uge til den kommende ferieafholdelsesperiode

Inden ledelsen og medarbejderen indgår en aftale om overførsel af ferie, bør de overveje følgende spørgsmål:

1. Hvor mange feriedage skal overføres? Medmindre der er tale om overførsel i forbindelse med en feriehindring, kan alene dage ud over 4 uger overføres.
2. Skal det aftales, at der også overføres dage i kommende ferieafholdelsesperioder?
3. I hvilken/hvilke ferieafholdelsesperiode(r) skal den overførte ferie holdes?
4. Skal det nøjagtige afholdelsestidspunkt fastlægges?
5. Kan aftalen opsiges af en af parterne – og i givet fald på hvilke betingelser?

Det vil som regel være medarbejderen, der tager initiativet til at indgå en aftale. Medarbejderen vil ofte have et ganske bestemt formål med at overføre ferie – især hvis der er tale om overførsel flere år i træk med henblik på afholdelse på et nærmere fastsat tidspunkt i en senere ferieafholdelsesperiode. Det kan imidlertid ske, at forudsætningerne ændrer sig – og i visse tilfælde i et sådant omfang, at formålet med overførslen helt forspildes. I en sådan situation vil medarbejderen måske ønske at ændre den indgåede aftale. Tilsvarende kan forholdene ændre sig, så ledelsen ønsker at frigøre sig fra aftalen. Da det hverken i teori eller praksis er fastslået, i hvilket omfang allerede indgåede aftaler kan opsiges, vil det være hensigtsmæssigt, at det fastlægges i forbindelse med indgåelse af de konkrete aftaler. Såfremt den overførte ferie allerede er fastlagt i aftalen om overførsel af ferie, kan ferien som udgangspunkt ikke omlægges. Med mindre der indgås ny aftale.

Der gøres opmærksom på, at der det første år for ferieoverførsel maksimalt kan overføres 5 feriedage, idet medarbejderen hvert år skal afholde 4 ugers optjent ferie. Overført ferie skal endvidere afholdes før anden ferie. Kun optjent ferie i henhold til ferieloven ud over 4 uger kan overføres. Ferien skal være optjent i virksomheden, således at der er ret til ferie med løn for alle overførte dage. Såfremt parterne ved underskrivelsen af denne aftale ikke har truffet aftale om tidspunktet for afvikling af de overførte feriedage eller nogle af disse og ikke senere træffer sådan aftale, kan virksomheden varsle afholdelsen af overført ferie med 1 måneds varsel. Overført ferie kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, men kan aftales afholdt, efter opsigelsen er afgivet.