



Ferie i forbindelse med fratræden - Afholdelse af ferie i opsigelsesperioden

Generelle udgangspunkter;

- Når en medarbejder fratræder sin stilling, skal arbejdsgiveren opgøre hvor meget ferie, der er afviklet og dermed til gode hos den enkelte medarbejder. Den tilgodehavende ferie skal opgøres i hovedferie og øvrig ferie, med henholdsvis 3. md. varsel og 1. md. varsel
- Ved afholdelse af ferie skal ferie være optjent, dvs. den sidste måneds optjening kan ikke afvikles
- Hovedferien skal som hovedregel "afsættes" til hovedferieperioden, så den kan holdes samlet
- Aftalefrihed - Ledelse og medarbejder kan altid aftale, at ferie holdes uanset opsigelsen
- For overført ferie gælder særlige regler (7.1.5 Ferievejledning (FV))

Situation	Regler	Henvisning
Medarbejder opsig selv sin stilling	Almindelige regler om varsling og afholdelse	Ferielov §11 FV 7.1
Opsiges medarbejder (opsigelsesvarsel u. 3 md.)	Varsling af øvrig ferie Hovedferie kan ikke varsles i opsigelsesperioden – allerede fastlagt hovedferie i opsigelsesperioden kan ikke holdes Medarbejder har ret til at fastholde hovedferie Ledelse kan sikre afholdelse af hovedferie, hvis varslet forlænges med ferien	FV 7.1.2
Opsiges medarbejder (opsigelsesvarsel o. 3 md.)	Almindelige regler om varsling og afholdelse Ledelse kan pålægge en medarbejder at holde ferie i opsigelsesperioden, hvis perioden er lang nok til både varsel og ferie	FV 7.1.2
Opsiges medarbejder (opsigelsesvarsel o. 3 md.) Fritstilling uden modregning	Medarbejder anses for automatisk at have afholdt sin ferie, såfremt varsel og ferie kan rummes inden for fritstillingsperioden	FV 7.1.3
Opsiges medarbejder (opsigelsesvarsel o. 3 md.) Fritstilling med modregning	Medarbejder skal, efter ferievarslingsperioden, have haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde	FV 7.1.3