

Lærlinges ferierettigheder – Anlægsgartneroverenskomsten

Lærlinge, der har en uddannelsesaftale, har ret til betalt ferie i 5 uger i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, efter elevtiden er begyndt.

Derudover har lærlingen – alt afhængigt af starttidspunktet for uddannelsesaftalen – ret til op til 5 ugers betalt ferie i den ferieafholdelsesperiode, hvor deres ansættelsesforhold begynder.

En lærling optjener 2,08 feriedage pr. måned ligesom alle andre medarbejdere, men derudover tildeles lærlinge betalte feriedage i det omfang, de ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

Selvom lærlinge både optjener feriedage og kan få tildelt feriedage, kan antallet af feriedage ikke overstige 25 dage på et ferieår (1. september til 31. august).

Lærlinge modtager løn under ferie under hele læreperioden frem til det sidste uddannelsesår. I det sidste uddannelsesår optjener lærlingen feriegodtgørelse af den udbetalte løn i optjeningsåret, inklusiv løn under skoleophold til brug for afholdelse af ferie det første ferieår efter lærlingens færdiggørelse af uddannelsen.

Når lærlingen starter sin uddannelse den 1. september

Hvis lærlingens ansættelsesforhold begynder den 1. september, har lærlingen ret til 5 ugers betalt ferie i den første hele ferieafholdelsesperiode, som begynder 1. september, dvs. den dag, hvor lærlingen begynder ansættelsen.

Derudover har lærlingen ret til yderligere 5 ugers betalt ferie i anden hele ferieafholdelsesperiode, der begynder 1. september året efter lærlingen påbegyndte uddannelsen.

Når lærlingen starter sin uddannelse i perioden fra 2. september til 31. oktober

Hvis lærlingens ansættelsesforhold begynder i perioden 2. september til 31. oktober, har lærlingen ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret, hvor lærlingen bliver ansat.

Eksempel

En lærling, der starter den 1. oktober 2024, optjener i ferieåret (perioden frem til 31. august 2025) 22,88 feriedage.

Lærlingen har ret til 5 ugers betalt ferie i ferieafholdelsesperioden (perioden frem til 31. december 2025). I dette tilfælde betyder det, at virksomheden skal tildele 2,08 dage til lærlingen.

Det skyldes, at lærlingen har ret til 5 ugers betalt ferie, men kun har optjent 22,88 betalte feriedage, og virksomheden skal derfor tildele de resterende 2,08 dage.

I første og anden hele ferieafholdelsesperiode (fra den 1. september 2025 til 31. december 2026 og den 1. september 2026 til 31. december 2027) har lærlingen endvidere ret til betalt ferie i 5 uger. I praksis har lærlingen i de fleste tilfælde allerede optjent de 5 ugers betalt ferie, hvorfor der ikke sker tildeling.

Når lærlingen starter sin uddannelse i perioden fra 1. november til 30. juni

Hvis lærlingens ansættelsesforhold begynder i perioden 1. november til 30. juni, har lærlingen ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 2 ugers betalt ferie med løn i forbindelse med jul og nytår.

Ved virksomhedslukning før hovedferieperioden, betales i stedet 5 dages ferie under virksomhedslukningen, samt en uges ferie i forbindelse med jul og nytår. Optjent feriegodtgørelse skal anvendes først.

Hovedferieperioden ligger fra 1. maj til 30. september.

Eksempel A

En lærling, der starter den 1. december 2024 optjener i ferieåret (perioden 1. december 2024 til 31. august 2025) 18,72 feriedage.

*Lærlingen har ret til **3 ugers betalt hovedferie** i hovedferieperioden den 1. maj til den 30. september 2025.*

*Her til kommer **2 ugers betalt ferie, ved jul og nytår** eller hvis virksomheden holder virksomhedslukket før hovedferieperioden, dvs. frem til den 30. april 2025, **5 dages ferie under virksomhedslukningen samt en uges ferie i forbindelse med jul og nytår.***

Dvs. hvis virksomheden ikke holder virksomhedslukket, så vil lærlingen få ret til 2 uger betalt ferie ved jul og nytår.

Hvis virksomheden derimod fx holder en uges virksomhedslukket i februar, så vil lærlingen få ferie til den virksomhedslukkede uge i februar plus 5 dages ferie til afholdelse ved jul og nytår.

Lærlingen har herefter ret til 3 ugers ferie i hovedferieperioden.

Virksomheden vil derfor skulle dække 6,28 dages ferie, som lærlingen ikke vil kunne nå at optjene, med mindre lærlingene har feriepenge med fra tidligere ansættelsesforhold, der kan dække (nogle af) dagene.

I første og anden hele ferieafholdelsesperiode (fra den 1. september 2025 til 31. december 2026 og den 1. september 2026 til 31. december 2027) har lærlingen endvidere ret til betalt ferie i 5 uger. I praksis har lærlingen i de fleste tilfælde allerede optjent de 5 ugers betalt ferie, hvorfor virksomheden ikke i særlig stort omfang skal tildele resterende feriedage.

Eksempel B

En lærling, der starter den 1. marts 2024, optjener i ferieåret (perioden frem til 31. august 2024) 12,48 feriedage.

Lærlingen har ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden fra den 1. maj til den 30. september 2024.

Virksomheden holder Virksomhedslukket hen over påske – 3 dage, hvilket lærlingen skal have dækket.

Da lærlingen holder fri 3 dage ved påske og 3 uger i hovedferieperioden (samlet 18 feriedage), skal virksomheden tildele 5,52 feriedage. Virksomheden bør undersøge om lærlingen har feriepenge fra et tidligere ansættelsesforhold, der kan dække (nogle af) de tildelte feriedage.

I første og anden hele ferieafholdelsesperiode (fra den 1. september 2024 til 31. december 2025 og den 1. september 2025 til 31. december 2026) har lærlingen endvidere ret til betalt ferie i 5 uger. I praksis har lærlingen i de fleste tilfælde allerede optjent de 5 ugers betalt ferie, hvorfor virksomheden ikke i særlig stort omfang skal tildele resterende feriedage.

Når lærlingen starter sin uddannelse i perioden fra 1. juli til 31. august

Når lærlingens ansættelsesforhold begynder i perioden 1. juli 31. august, så optjener lærlingen 2,08 betalt feriedag pr. ansættelsesmåned og 0,07 feriedag pr. dags ansættelse ved brudte måneder, dog altid højst 2,08 dag pr. kalendermåned.

Fra den 1. september begynder lærlingens første hele ferieperiode og lærlingen får i det og i den anden hele ferieafholdelsesperiode tildelt 5 ugers ferie i begge ferieår.

Løn under ferien

Virksomheden betaler løn under ferien.

Hvis lærlingen har optjent feriepenge fra tidligere ansættelsesforhold til brug for den pågældende ferieafholdelsesperiode, kan arbejdsgiver modregne beløbet i den løn under ferien, som arbejdsgiver betaler. Hvis feriegodtgørelsen pr. dag er lavere end lærlingens løn skal virksomheden supplere op.

Fratræden

Hvis en lærling fratræder, fordi uddannelsesforholdet er ophørt, bortfalder de særligt tildelte feriedage, som lærlingen endnu ikke har nået at afholde uden beregning.

Hvis lærlingen har optjent feriedage, som endnu ikke er afholdt, skal disse afregnes på normal vis ved fratræden. Dvs. arbejdsgiver indbetaler feriegodtgørelse af den optjente betalte ferie, som lærlingen ikke har afholdt, inklusiv løn under skoleophold.

Hvis fratræden sker i forbindelse med at uddannelsen afsluttes, så vil lærlingen allerede være overgået til at modtage feriegodtgørelse i det sidste uddannelsesår. Feriepengene vil derfor blive afregnet som sædvanligt ved den sidste lønudbetaling.

Hvis du har spørgsmål til lærlinges ferierettigheder, så kan du kontakte Danske Anlægsgartners jurister på tlf. 33 860 860.