

UDDANNELSESBOG MEJERISTUDDANNELSEN	AFSNIT: 5.4	SIDE: 1.
	Dato: 24.04.08	

Ferie

Mejerielever er omfattet af ferieloven og optjener under ansættelsen ret til ferie med feriegodtgørelse efter lovens almindelige bestemmelser. Herudover giver loven elever en særlig ferieret i henhold til ferielovens § 9. I det første og andet hele ferieår, efter ansættelsesforholdet er påbegyndt, har elever ret til betalt ferie i 25 dage.

Eksempel:

Ansæt 12. juli 2008 Ingen ret til betalt ferie i samme ferieår.

1. maj 2009 til 30. april 2010 Ret til 25 dages ferie med løn i første hele ferieår efter ansættelse, dvs. 1. maj 2009 - 30. april 2010.

Er ansættelsesforholdet påbegyndt inden 1. juli i et ferieår, har eleven en tilsvarende ret til betalt ferie i 25 dage i dette ferieår.

Udover ferie med løn, vil elever være berettiget til at få det særlige ferietillæg på 1%, som alene beregnes på grundlag af den i optjeningsåret udbetalte løn.

Har eleven helt eller delvis optjent feriegodtgørelse **forud for læreforholdets etablering**, men feriegodtgørelsen udgør et mindre beløb end lønnen for samme antal dage, er arbejdsgiveren pligtig til at supplere op til fuld løn for disse feriedage.

Er feriegodtgørelsen modsætningsvis højere end lønnen for samme antal dage, holder eleven ferie med feriegodtgørelse for de dage, som feriegodtgørelsen omfatter, og i eventuelt resterende feriedage betaler arbejdsgiveren løn.

Såfremt ansættelsesforholdet ophører i én virksomhed, og et nyt påbegyndes i anden virksomhed, skal den tidligere arbejdsgiver udlevere feriekort på 12½% af lønnen for det løbende optjeningsår og et feriekort for den del af det tidligere optjeningsår, for hvilken pågældende ved fratræden endnu ikke har holdt ferie.

Samme regler vil være gældende ved ophævelse af uddannelsesforhold og ved uddannelsens afslutning.

UDDANNELSESBOG MEJERISTUDDANNELSEN	AFSNIT:	SIDE:
	5.4	2.
Dato:		24.04.08

Den særlige ret til **ferie med løn uden optjening** påhviler den arbejdsgiver, hos hvem den pågældende er i praktik, når ferien afholdes, og det kan derfor være rimeligt ved skift af praktikplads, at de involverede arbejdsgivere indgår en aftale om forholdsmæssig fordeling af udgiften.

Det skal endelig bemærkes, at den særlige ret til ferie med løn uden optjening fortabes, hvis ansættelsesforholdet, af årsager, der ikke kan bebrejdes virksomheden, ophører, inden ferien afvikles.