

1. Den nye ferielov

Der er vedtaget en ny ferielov, der træder i kraft den 1. september 2020.

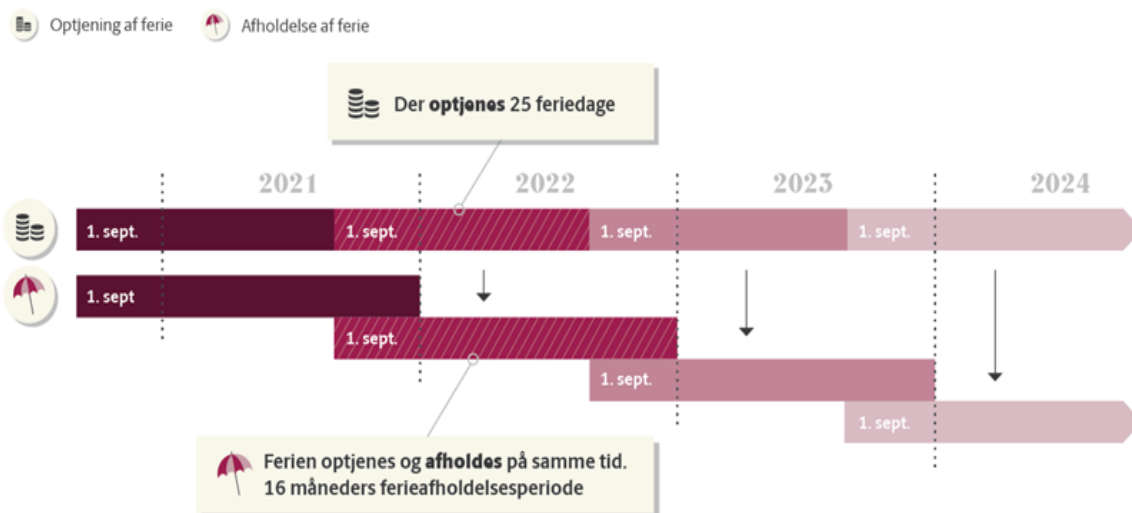
Den nye ferielov indebærer overordnet, at den gamle ferielov og dermed det forskudte optjenings- og afholdelsesprincip bortfalder, og at der indføres et princip om samtidighedsferie.

1.1 Samtidighedsprincippet

Medarbejdere vil efter den nye ferielov fortsat optjene 2,08 feriedage for hver ansat måned. Hvis medarbejderen er ansat i mindre end en måned, optjener medarbejderen 0,07 feriedage per ansat dag - dog maksimalt 2,08 dage per måned.

Medarbejdere vil optjene ferie fra 1. september til 31. august ("Optjeningsperioden"). Den optjente ferie kan afholdes måneden efter, at ferien er optjent, og frem til den 31. december det efterfølgende år (maks. 15 måneder) ("Afholdelsesåret"). Det vil sige, at den ferie, som medarbejderen optjener i september 2020, kan medarbejderen holde fra 1. oktober 2020 og frem til 31. december 2021, og den ferie, som medarbejderen optjener i juli 2021, kan medarbejderen holde fra 1. august 2021 til 31. december 2021.

Dette udgør samtidighedsprincippet, der er illustreret nedenfor:



Kilde: <https://www.regeringen.dk/nyheder/2018/aftale-om-ny-ferielov/>

**Eksempel 1:**

Hvis en medarbejder, der har været ansat siden 1. september 2020, ønsker at holde en uges vinterferie i februar 2021, hvor mange feriedage med løn kan medarbejderen holde?

Medarbejderen har fra 1. september 2020 frem til og med januar 2021 optjent 10,4 feriedage (2,08 x 5 måneder).

Medarbejderen kan dermed holde 5 feriedage i februar 2021 og fortsat have 5,4 feriedage tilbage, der kan afholdes frem til den 31. december 2021.

Hvis medarbejderen er ny på arbejdsmarkedet, kan medarbejderen fra 1. september 2020 med den nye ferielov afholde 2,08 feriedage med løn allerede fra den 1. oktober 2020.

1.2 Hovedferie og restferie

Medarbejdere vil efter den nye ferielov have ret til 3 ugers hovedferie, der skal afholdes fra 1. maj til 30. september, medmindre medarbejderen indgår aftale med arbejdsgiveren om, at ferien kan afholdes på andre tidspunkter.

Medarbejdere vil også have 2 ugers restferie, der kan afholdes i den resterende del af Afholdelsesåret.

Hvis arbejdsgivere og medarbejdere ikke kan blive enige om afholdelsen af medarbejderens ferie, kan arbejdsgiveren varsle ferien i overensstemmelse med nedenstående varsler:

- Hovedferien = 3 måneders varsel
- Restferien = 1 måneds varsel

Disse varslingsfrister kan kun fraviges i helt særlige tilfælde, som f.eks. en uforudseelig midlertidig nedlukning af en produktionsvirksomhed. Det vil sige, at arbejdsgivere og medarbejdere ikke på forhånd kan aftale kortere varsler efter den nye ferielov. Dette udgør en forskel til den gældende ferielov, hvor parterne på forhånd – f.eks. i en ansættelsesaftale – kan aftale kortere varsler.

1.3 Ferie på forskud

Den nye ferielov indebærer, at arbejdsgivere og medarbejdere kan aftale, at medarbejdere kan afholde ferie forud for, at den er optjent. Den afholdte – men endnu ikke optjente ferie – modregnes i den ferie, der optjenes efterfølgende.



Hvis medarbejderen fratræder, inden den afholdte ferie er endeligt optjent, er arbejdsgiveren berettiget til at modregne værdien af den ikke optjente ferie i lønnen i opsigelsesperioden.

1.4 Ferietillæg

Medarbejdere, der får ferie med løn, er også berettiget til et ferietillæg på minimum 1 %.

Dette svarer til den gældende ferielov, men den nye ferielov indebærer, at udbetalingen af ferietillægget ændres.

Fra 1. september 2020 har arbejdsgivere mulighed for at vælge mellem to forskellige udbetalingsmåder:

- ferietillægget kan udbetales samtidig med ferieafholdelsen, eller
- ferietillægget kan udbetales i to årlige rater, hvor det ferietillæg, der er optjent fra 1. september til 31. maj, udbetales den 31. maj, og hvor det ferietillæg, der er optjent fra 1. juni til 31. august, udbetales 31. august.

Det vil sige, at arbejdsgivere fra 1. september 2020 ikke kan vælge at udbetale ferietillægget den 1. maj hvert år.

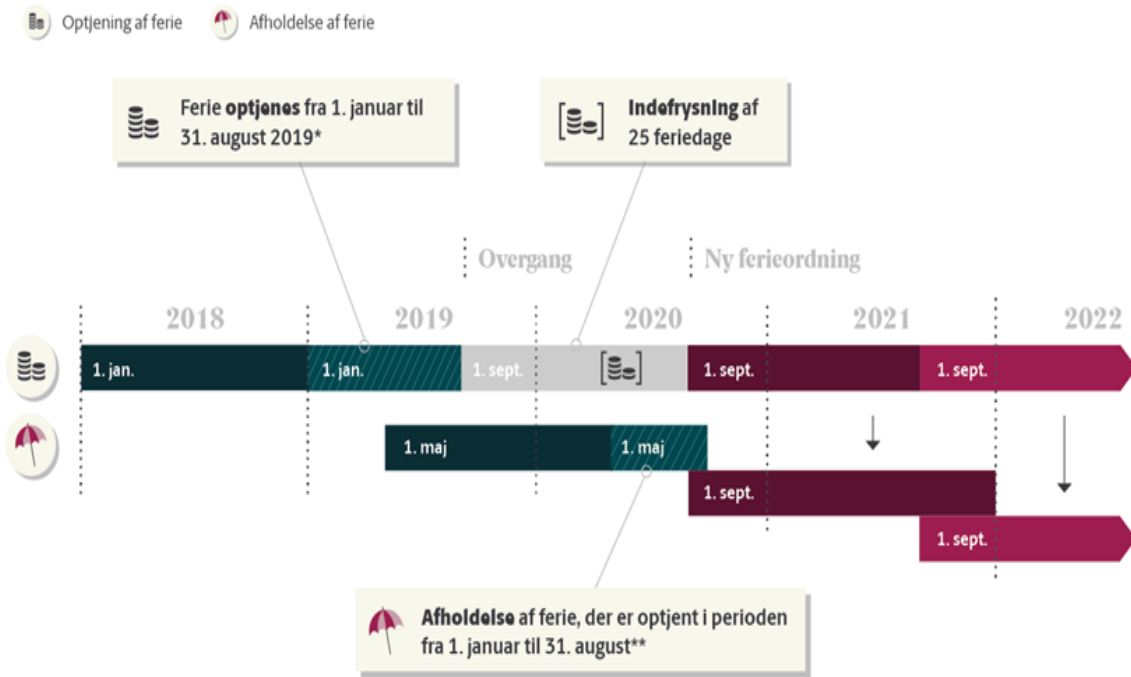
1.5 Feriefridage

Feriefridage er hverken omfattet af den gældende eller den nye ferielov og påvirkes dermed som udgangspunkt ikke af den nye ferielov eller overgangsperioden.

Arbejdsgivere og medarbejdere kan dermed aftale, hvordan og hvornår feriefridage optjenes og afholdes, medmindre medarbejderen er omfattet af en overenskomst, der indeholder regler om feriefridage.

2. Overgangsordningen

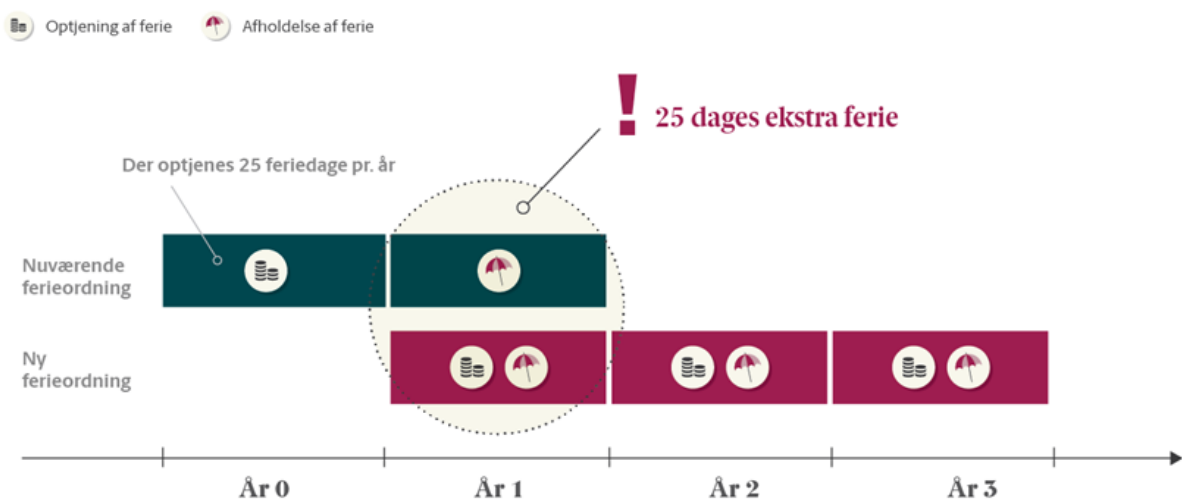
Fra 1. januar 2019 til 31. august 2020 er der indført en overgangsordning. Overgangsordningen er illustreret nedenfor:



Kilde: <https://www.regeringen.dk/nyheder/aftale-om-ny-ferielov/>

Overgangsordningen har til formål at sikre, at medarbejdere ikke kan afholde 50 feriedage i det første år, hvor den nye ferielov er gældende.

Dette er illustreret i oversigten nedenfor:



Kilde: <https://www.regeringen.dk/nyheder/aftale-om-ny-ferielov/>



Overgangsperioden kan opdeles i tre perioder, hvor det afgørende er, hvornår ferien er optjent:

2.1.1 Periode 1: 1. januar 2019 til 31. august 2019

Ferie, der optjenes fra 1. januar 2019 til 31. august 2019, kan afholdes fra 1. maj 2020 til 31. august 2020 ("Miniferieåret"). Hvis medarbejderen er ansat i hele perioden, har medarbejderen optjent 16,64 feriedage med løn, der kan afholdes i Miniferieåret.

Hvis medarbejderen ønsker at afholde mere end 16,64 feriedage i Miniferieåret, kan medarbejderen:

- forsøge at indgå aftale med arbejdsgiveren om at overføre ferie, der er optjent i kalenderåret 2018, til afholdelse i Miniferieåret,
- benytte eventuelle feriefridage (den 6. ferieuge) eller
- afholde ferie uden løn.

Hvis medarbejderen ikke afholder den ferie, der er optjent i kalenderåret 2018 eller fra 1. januar 2019 til 31. august 2019 i Miniferieåret, kan medarbejderen overføre ferien til afholdelse fra 1. september 2020 og frem. Den overførte ferie vil derefter reguleres af den nye ferielov.

2.1.2 Periode 2: 1. september 2019 til 31. august 2020

Ferie, der er optjent fra 1. september 2019 til 31. august 2020 ("Indefrosne Midler"), skal indefrys.

Det betyder;

- at den ferie, der er optjent fra 1. september 2019 til 31. december 2019, ikke kan afholdes fra 1. maj 2020 til 30. april 2021, og
- at den ferie, der er optjent fra 1. januar 2020 til 31. august 2020, ikke kan afholdes fra 1. maj 2021 til 30. april 2022.

De Indefrosne Midler udgør 12,5 % af medarbejderens ferieberettigede løn i perioden 1. september 2019 – 31. august 2020.

Arbejdsgivere kan frivilligt bestemme, om arbejdsgiveren selvstændigt vil administrere de Indefrosne Midler eller indbetale dem til Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler ("Fonden").

Herudover kan arbejdsgivere vælge på ethvert tidspunkt at indbetale de Indefrosne Midler til Fonden for enkelte medarbejdere, enkelte medarbejdergrupper eller samtlige medarbejdere.



F.eks. kan arbejdsgivere indbetale de Indefrosne Midler for 5 medarbejdere per år frem til, at de Indefrosne Midler for samtlige medarbejdere er indbetalt til Fonden.

Hvis arbejdsgivere vælger at administrere de Indefrosne Midler, skal arbejdsgiveren årligt forrente, indeksregulere midlerne på baggrund af oplysninger fra Fonden og indberette oplysninger til Fonden.

Arbejdsgivere skal senest den 31. august 2020 opgøre de Indefrosne Midler og senest den 31. december 2020 indberette de Indefrosne Midler til Fonden.

I 2021 vil medarbejderne modtage et brev fra Fonden med en opgørelse af de Indefrosne Midler. Såfremt de Indefrosne Midler ikke er opgjort korrekt, er medarbejderen forpligtet til at gøre indsigelse over opgørelsen senest den 30. juni 2025.

De Indefrosne Midler udbetales af Fonden til medarbejderne, når medarbejderen endeligt forlader det danske arbejdsmarked. Det vil sige:

- når medarbejderen går på folkepension,
- når medarbejderen opnår førtidspension,
- når medarbejderen får efterløn,
- når medarbejderen får fleksydelse,
- når medarbejderen får alderspension, eller
- når medarbejderen tager varigt ophold i udlandet.

De Indefrosne Midler kan dog (først) kræves udbetalt den 1. oktober 2021, medmindre Beskæftigelsesministeren fastsætter særregler om udbetalingen.

Hvis Fonden administrerer de Indefrosne Midler, vil arbejdsgiveren ikke blive orienteret om udbetalingen.

Hvis en arbejdsgiver administrerer de Indefrosne Midler, vil Fonden udbetale midlerne til medarbejderen og derefter kræve midlerne indbetalt af arbejdsgiveren. Arbejdsgivere skal således ikke udbetale de Indefrosne Midler direkte til medarbejdere, uanset om en medarbejder anmoder herom. Hvis en arbejdsgiver udbetaler midler direkte til en medarbejder, er udbetalingen ikke sket med frigørende virkning. Arbejdsgiveren risikerer derved at skulle udbetale de Indefrosne Midler to gange.

2.1.3 Periode 3: 1. september 2020 og fremefter

Ferie, der er optjent fra 1. september 2020 og frem, afholdes i overensstemmelse med samtidighedsprincippet i den nye ferielov, se afsnit 1.1.



Hvis en medarbejder ønsker at afholde efterårsferie i uge 42 i 2020, har medarbejderen på dette tidspunkt kun optjent 2,08 feriedage efter den nye ferielov.

Medarbejderen kan i denne situation:

- forsøge at indgå aftale med arbejdsgiveren om at overføre ferie, der er optjent fra 1. januar 2019 til 31. august 2019, til afholdelse i efteråret 2020,
- forsøge at indgå aftale med arbejdsgiveren om at afholde ferie, der endnu ikke er optjent,
- benytte eventuelle feriefridage (den 6. ferieuge) eller
- afholde ferie uden løn.

2.2 Fondsferiedage

Der er indført en regel om feriefonds dage i Miniferieåret for medarbejdere, der har optjent 8,3 eller færre feriedage i perioden 1. januar 2019 til 31. august 2019.

Medarbejdere er omfattet af reglen, hvis:

- medarbejderen fra 1. januar 2019 til 31. august 2019 har optjent 8,3 eller færre feriedage, og
- medarbejderen har optjent ferie i løbet af perioden fra 1. september 2019 til 31. december 2019.

Hvis begge disse betingelser er opfyldt, kan medarbejdere supplere ferien i Miniferieåret med op til maksimalt 8,3 fondsferiedage.

Eksempel 2

En medarbejder ansættes den 1. februar 2019 og har ikke optjent ferie fra tidligere ansættelse. Da medarbejderen optjener 2,08 feriedage per ansat måned, har medarbejderen optjent mere end 8,3 feriedage i perioden 1. januar 2019 til 31. august 2019. Medarbejderen er derfor ikke berettiget til at supplere ferien i Miniferieåret med fondsferiedage.

Derimod kan medarbejderen afholde den ferie, som medarbejderen optjente fra 1. februar 2019 til 31. august 2019 (14,56 feriedage = 2,08 x 7 måneder) i Miniferieåret.

Eksempel 3

En medarbejder ansættes den 1. juli 2019 og har ikke optjent ferie fra tidligere ansættelse. Fra



1. juli 2019 til 31. august 2019 optjener medarbejderen 4,16 feriedage (2,08 x 2 måneder). Medarbejderen har derfor optjent færre end 8,3 feriedage i perioden 1. januar 2019 til 31. august 2019 og har optjent ferie i løbet af perioden fra 1. september 2019 til 31. december 2019.

Medarbejderen er derfor berettiget til at bruge fondsferiedage i Miniferieåret.

Eksempel 4

En medarbejder ansættes den 1. november 2019 og har ikke optjent ferie fra tidligere ansættelse. Da medarbejderen ikke er ansat i perioden 1. januar 2019 til 31. august 2019, har medarbejderen optjent færre end 8,3 feriedage i denne periode og har optjent 4,16 feriedage (2,08 x 2 måneder) i løbet af perioden fra 1. september 2019 til 31. december 2019.

Medarbejderen er derfor berettiget til at supplere ferien i Miniferieåret med fondsferiedage.

De afholdte fondsferiedage skal fratrækkes i de Indefrosne Midler, hvilket indebærer, at den udbetaling, som medarbejderen får, når medarbejderen forlader arbejdsmarkedet, reduceres tilsvarende.

Medarbejderen skal selvstændigt ansøge om at bruge fondsferiefridage hos Fonden.

3. Overvejelser

Arbejdsgivere bør foretage flere overvejelser i forbindelse med overgangen til den nye ferielov og i forbindelse med overgangsperioden.

3.1 De Indefrosne Midler

Arbejdsgivere skal tage stilling til, hvorvidt arbejdsgiveren ønsker at administrere de Indefrosne Midler helt eller delvist, eller om de skal indbetales til Fonden.

Denne vurdering bør foretages på baggrund af:

- den likviditetsmæssige byrde, som indbetalingen af de Indefrosne Midler, vil påføre arbejdsgiveren, og
- den administrationsmæssige byrde, som arbejdsgiverens egen administration af de Indefrosne midler, vil indebære.



3.2 Ferie på forskud

Arbejdsgivere skal tage stilling til, hvorvidt arbejdsgiveren vil være indstillet på at indgå aftaler med medarbejderne om, at de kan afholde ferie forud for, at den er optjent.

Hvis en arbejdsgiver ikke er indstillet herpå, har medarbejderne ikke ret til at afholde ferie forud for, at den er optjent.

Hvis en arbejdsgiver derimod er indstillet herpå, bør arbejdsgiveren også tage stilling til, hvor mange feriedage medarbejderne skal have mulighed for at holde forud for, at de er optjent. For eksempel kan arbejdsgiveren beslutte, at medarbejdere maksimalt kan afholde 5 feriedage forud for, at de er optjent.

Det anbefales, at aftaler om afholdelse af endnu ikke optjent ferie indgås på skriftligt grundlag.

3.3 Feriefridage

Såfremt medarbejderne har ret til feriefridage, bør arbejdsgiveren tage stilling til, hvorvidt håndteringen af feriefridage skal ændres, når den nye ferielov træder i kraft.

Det kan for eksempel være nødvendigt, hvis det fremgår af ansættelsesaftaler eller personalehåndbøger, at medarbejdernes feriefridage optjenes og afholdes i overensstemmelse med ferielovens principper.

Hvis dette ikke ændres i forbindelse med overgangsperioden, kan det indebære, at de omfattede medarbejdere vil have optjent 5 feriefridage i kalenderåret 2019, der kan afholdes fra 1. maj 2020 til 30. april 2021. Samtidigt vil medarbejderne fra 1. januar 2020 til 31. august optjene feriefridage, der kan afholdes i perioden fra 1. maj 2021 til 30. april 2022. Fra 1. september 2020 vil medarbejderne også optjene feriefridage hver måned, der kan afholdes den efterfølgende måned. Medarbejderne kan dermed være berettiget til 10 feriefridage i det første år, hvor den nye ferielov træder i kraft.

På baggrund af ovenstående anbefales det derfor, at arbejdsgivere i disse tilfælde overvejer at varsle ændringer af medarbejdernes ansættelsesvilkår om feriefridage i løbet af 2020, jf. afsnit 3.6.

Det bemærkes, at der er taget højde for ovenstående problematik i basiskontrakterne. Hvis der er spørgsmål hertil, står Dansk Fysioterapeuters Arbejdsgiverrådgivningen til rådighed.

3.4 Indberetning i overgangsperioden



Arbejdsgivere skal senest den 31. august 2020 opgøre de Indefrosne Midler for samtlige medarbejdere, der har været ansat hos arbejdsgiveren i perioden 1. september 2019 til 31. august 2020.

Arbejdsgivere skal herefter senest den 31. december 2020 indberette de Indefrosne Midler til Fonden. Hvis arbejdsgiveren vælger at indberette samtlige midler til Fonden med det samme, skal det også ske senest den 31. december 2020.

3.5 Indberetning af ferie efter den nye ferielov

Arbejdsgivere skal fra 1. september 2020 og frem indberette feriegodtgørelse for medarbejdere, der ikke er berettiget til ferie med løn, 15 dage efter at lønperioden er afsluttet, til Feriekonto/Feriepengeinfo.

Når en medarbejder fratræder sin stilling hos arbejdsgiveren, skal arbejdsgiveren senest den dag, hvor medarbejderen endeligt fratræder stillingen, indberette feriegodtgørelsen til Feriekonto/Feriepengeinfo.

3.6 Ansættelsesaftaler

Ansættelsesaftaler og personalepolitikker skal eventuelt opdateres, således at de er i overensstemmelse med den nye ferielov og overgangsordningen.

For eksempel kan det være nødvendigt at opdatere ansættelsesaftaler i forhold til:

- varsling af ferie,
- ferietillægget,
- feriefridage, jf. afsnit 3.3,
- overførsel af ferie,
- ferie på forskud,
- etc.

- 0 -

Arbejdsgiverrådgivningen står naturligvis til rådighed for arbejdsgivere, der er medlem af Danske Fysioterapeuter, såfremt der er eller opstår spørgsmål til ovenstående.

Arbejdsgiverrådgivningen kan kontaktes på 69 15 04 71 eller arbejdsgiver@skaureipurth.com.

Bemærk, at dette notat alene er tiltænkt som en vejledning for arbejdsgivere, der er medlem af Danske Fysioterapeuter, og kan derfor ikke tillægges nogen betydning i forhold til fortolkningen af den nye ferielov.



Hvis der er uoverensstemmelser mellem dette notat og ferieloven, har ferieloven forrang for dette notat, og Danske Fysioterapeuters Arbejdsgiverrådgivning er ikke bundet af indholdet i notatet.