NOTAT OM FERIELOVEN FRA ARBEJDSGIVERRÅDGIVNINGEN

Bemærk at nedenstående ikke er og ikke kan erstatte juridisk rådgivning. Arbejdsgiverrådgivningen anbefaler altid, at du får juridisk rådgivning. Kontakt os for at høre nærmere.

1. Ferielovens princip om samtidig optjening og afholdelse

Den nugældende ferielov, som blev vedtaget i 2018, indførte et såkaldt samtidighedsprincip efter hvilket optjening af ferie og afholdelse af ferie sker i nærmere tilknytning til hinanden end førhen, og næsten samtidig.

Medarbejderen optjener 2,08 feriedage for hver måned ansat. Hvis medarbejderen er ansat i mindre end en måned, optjener medarbejderen 0,07 feriedage per dag ansat - dog maksimalt 2,08 dage per måned.

Medarbejdere optjener ferie fra 1. september til 31. august i året efter (”Optjeningsperioden”).

Den optjente ferie kan afholdes fra måneden efter, at ferien er optjent, og til den 31. december i kalenderåret, der følger efter året, hvor Optjeningsperioden begyndte (”Afholdelsesperioden”).

Eksempler

Medarbejderen optjener 2,08 feriedage i september 2022. Medarbejderen kan afholde denne ferie fra 1. oktober 2022 og frem til 31. december 2023.

Den ferie, som medarbejderen optjener i august 2023, kan medarbejderen afholde fra 1. september 2023 til 31. december 2023.

Den ferie, som medarbejderen optjener i september 2023, kan medarbejderen afholde fra 1. oktober 2023 og frem til 31. december 2024.
Hvis en medarbejder, der har været ansat siden 1. september 2022, ønsker at holde en uges vinterferie i februar 2023, og ikke inden da har afholdt ferie, hvor mange feriedage med løn kan medarbejderen holde? Medarbejderen har fra 1. september 2022 frem til og med januar 2023 optjent 10,4 feriedage (2,08 x 5 måneder. Medarbejderen kan dermed afholde 5 feriedage i februar 2023 og fortsat have 5,4 feriedage tilbage, der kan afholdes frem til den 31. december 2023.

2. Ret til ferie – og feriens fordeling på hovedferie og restferie

Medarbejderen har ret til at afholde 5 ugers ferie i Afholdelsesperioden. Der skal sondres mellem ret til ferie og ret til betalt ferie.

En medarbejder har ret til 5 ugers ferie i Afholdelsesperioden, men har ikke nødvendigvis optjent ret til betalt ferie i alle 5 uger; hvilket er situationen, hvis medarbejderen påbegynder sin ansættelse forskudt af 1. september. Medarbejderen vil i den situation kunne aftale med arbejdsgiveren, at betalt ferie gives på forskud, se herom i punkt 4 nedenfor.

De 5 ugers ferie fordeles på hovedferie og restferie som gennemgået nedenfor.

Hovedferie

Medarbejdere har ret til at afholde 3 ugers sammenhængende ferie i perioden fra 1. maj til 30. september. Den kaldes hovedferie. Medarbejderen kan indgå aftale med arbejdsgiveren om, at hovedferien kan afholdes på andre tidspunkter.

Restferie

Medarbejdere vil også have 2 ugers restferie, der kan afholdes i den resterende del af Afholdelsesperioden. Medarbejdere har ret til at afholde restferie i sammenhæng af mindst 5

feriedage, og hvis restferien udgør mindre end 5 dage, kan medarbejderen afholde disse i sammenhæng. Medarbejderen kan indgå aftale med arbejdsgiveren om afholdelse som enkeltdage.

3. Uenighed om afholdelse af ferie

Hvis arbejdsgiveren og medarbejderen 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 ferieloven.

4. Ferie på forskud

Ferieloven indebærer, at arbejdsgivere og medarbejdere kan aftale, at medarbejdere kan afholde betalt 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 betalte ferie er endeligt optjent, er arbejdsgiveren berettiget til at modregne værdien af den ikke optjente ferie i lønnen i opsigelsesperioden.

Hvis parterne ikke kan blive enige om aftale om ferie på forskud, og medarbejderen alligevel afholder ferie, hvortil betaling ikke er optjent, kan arbejdsgiveren foretage fradrag i lønnen for feriefraværet. Hvis medarbejderen efterfølgende optjener betalt ferie i samme Optjeningsperiode, skal arbejdsgiver udbetale værdien heraf med lønnen.

5. Ferietillæg

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

6. Feriefridage – er ikke omfattet af ferieloven

Feriefridage er ikke omfattet af ferieloven.

Feriefridage har medarbejderen derfor kun hvis følger af overenskomst eller individuel aftale. Feriefridage er blevet meget udbredte og sædvanlige i kollektive overenskomster, og de optræder ofte også i individuelle ansættelsesaftaler.

Medmindre medarbejderen er omfattet af en overenskomst, der indeholder regler om feriefridage, kan arbejdsgivere og medarbejdere i ansættelseskontrakten frit aftale, om medarbejderen skal have feriefridage, og hvordan og hvornår sådanne feriefridage optjenes og afholdes, samt hvornår de bortfalder, hvis de ikke er afholdt.

Opdateret den 29. oktober 2024