Optjening og afholdelse af ferie i forbindelse med overgangen til den nye ferielov

Marts 2019

2019

Indhold

1. Optjening og afholdelse af ferie ved overgangen til den nye ferielov **4**

2. Hvad indebærer den nye ferielov? **5**

3. Hvilken betydning har overgangs-ordningen for afholdelse af ferie? **6**
3.1 Hvad gælder for medarbejdere i løbende ansættelsesforhold 6
3.2 Hvad gælder for medarbejdere, der tiltræder i overgangsperioden? 8
3.3 Hvad gælder for medarbejdere, der fratræder i overgangsperioden? 10

4. Hvad gælder for de særlige feriedage? **12**

5. Begreber **13**

6. Yderligere vejledning **15**

ISBN nr. 87-7956-523-9

Optjening og afholdelse af ferie i forbindelse med overgangen til den nye ferielov

1. Optjening og afholdelse af ferie ved overgangen til den nye ferielov

Den 1. september 2020 træder den nye ferielov i kraft. Loven ændrer grundlæggende på perioderne for optjening og afvikling af ferie – fra forskudt ferie til samtidighedsferie. Vejledningens kapitel 2 beskriver kort den nye ferieordning, som træder i kraft den 1. september 2020.

Med den nye ferielov indføres en overgangsordning, som løber fra 1. januar 2019 til 31. august 2020. Denne vejledning er lavet for at understøttede statslige arbejdsgivere og medarbejdere i planlægning af ferie i forbindelse med overgangen til den nye ferielov.

Overgangsordningen, som løber fra 1. januar 2019 til 31. august 2020, ændrer ikke på, hvordan ferie blev optjent i kalenderåret 2018, og hvordan ferie afholdes i ferieåret 2019/2020. I det efterfølgende ferieår, som starter 1. maj 2020, vil der imidlertid være nogle særlige forhold, som arbejdsgiver og medarbejder skal være opmærksom på i forbindelse med planlægning af ferie i perioden fra 1. maj 2020 til 30. september 2020. Disse særlige forhold medfører, at man som arbejdsgiver og medarbejder med fordel allerede nu kan planlægge ferien i sommeren og efteråret 2020. Kapitel 3 omhandler hvilke særlige forhold, man skal være opmærksom på, og hvordan man kan planlægge ferie i overgangsperioden.

På det statslige område er der aftalt fem særlige feriedage om året til de statslige medarbejdere. Hvad der gælder for de særlige feriedage i forbindelse med indførelsen og overgangen til den nye ferielov, vil blive behandlet i kapitel 4.

Den nye ferielov og reglerne om overgangsordningen indfører en række nye begreber. De centrale begreber er kort beskrevet i kapitel 5.

Denne vejledning vedrører optjening og afholdelse af ferie i forbindelse med overgangen til samtidighedsferie. De særlige forhold, som gør sig gældende på undervisningsområdet i forhold til afholdelse af ferie i overgangsperioden, vil ikke blive berørt i denne vejledning.

Moderniseringsstyrelsen og CFU er enige om at udarbejde en fælles vejledning om de nye ferieregler, som træder i kraft den 1. september 2020.

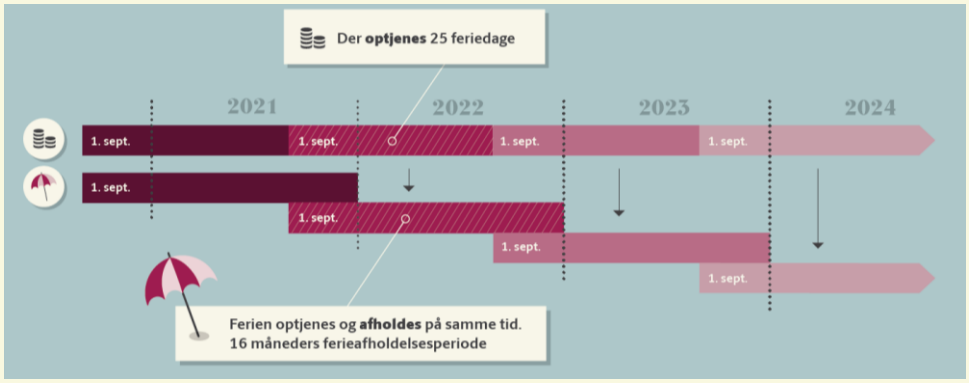
2. Hvad indebærer den nye ferielov?

Med den nye ferielov indføres samtidighedsferie, hvilket indebærer, at ferie kan afvikles løbende, efterhånden som den optjenes. Samtidig ændres perioderne for optjening og afvikling af ferie.

Perioden for optjening af ferie går fra 1. september til 31. august og kaldes ferieåret. Perioden for afholdelse af ferie udgør ferieåret samt de fire måneder efter ferieårets afslutning. Denne periode på 16 måneder kaldes for ferieafholdelsesperioden og går således fra 1. september til 31. december i det efterfølgende år. Perioderne samt samtidighedsferie er illustreret i figur 1 nedenfor.

Det bemærkes, at der som hidtil optjenes 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse, og at der dermed forsat optjenes 5 ugers betalt ferie om året.

Figur 1 – perioderne for optjening og afholdelse af samtidighedsferie

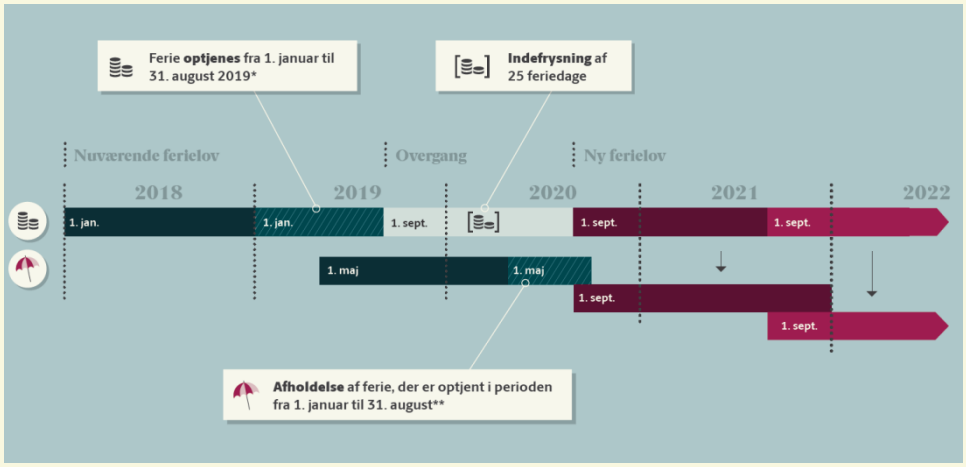


Kilde: Beskæftigelsesministeriet

3. Hvilken betydning har overgangsordningen for afholdelse af ferie?

Overgangen fra den nuværende til den nye ferielov indebærer, at ferie, der optjenes i perioden 1. september 2019 til 31. august 2020, "indefryses" (indefrysningsperioden), se figur 2. Ferien kan først udbetales til medarbejderen, når den pågældende når folkepensionsalderen eller forlader arbejdsmarkedet. Dog tidligst 1. oktober 2021. Til at forvalte og administrere de indefrosne feriemidler er der oprettet en særlig fond, Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler (Fonden).

Figur 2 - overgangsperioden fra forskudt ferie til samtidighedsferie



Kilde: Beskæftigelsesministeriet

3.1 Hvad gælder for medarbejdere i løbende ansættelsesforhold

Overgangsordningen ændrer ikke på, hvordan ferie kan holdes i perioden fra den 1. januar 2019 til den 30. april 2020.

Fra den 1. maj 2020 til 30. september 2020 er der en forkortet periode, hvor der er 16,64 feriedage til rådighed[1], se figur 2. Der er derved nok feriedage til at holde tre ugers sommerferie i sommeren 2020. Efter aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder er det også muligt at overføre ferie ud over 4 uger fra det tidligere ferieår. En aftale om overførsel af ferie skal være indgået inden 30. september 2020. Henset til at den nye ferielov træder i kraft 1. september 2020, vil det dog

[1] Der optjenes 2,08 feriedage pr. måned i de 8 måneder fra den 1. januar 2019 til 31. august 2019.

være hensigtsmæssigt, at aftalen om overførsel af ferie indgås tidligst muligt. Derudover er der mulighed for at holde særlige feriedage i perioden.

Da ferie alene kan afholdes i hele dage, er det kun muligt at afholde 16 feriedage i perioden, medmindre der tillige overføres feriedage. De resterende 0,64 feriedage vil blive overført til afholdelse efter den nye ferielov.

Afholdelse af ferie i den forkortede periode (1. maj 2020 til 30. september 2020) sker efter de nuværende ferieregler frem til 31. august 2020. Ferie, der ikke er afholdt inden 1. september 2020, holdes efter reglerne i den nye ferielov. Arbejdsgiver kan dog varsle ferie til afholdelse i september 2020 efter de nuværende ferieregler. Dette gælder tillige for ferie overført fra tidligere år. Ferie, der ikke er afholdt senest 30. september 2020, overføres automatisk til afholdelse i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode og afholdes efter de nye regler.

Ved overgangen til den nye ferielov er det muligt efter aftale at få udbetalt optjent ferie ud over 20 dage.

Efter overgangen til samtidighedsferie optjenes der som hidtil 2,08 feriedage per måned. Det betyder, at der i oktober 2020 kun er optjent 2,08 feriedage. Der er derfor behov for at indgå en aftale om overførsel af ferie, jf. ovenstående, hvis der planlægges med efterårsferie i oktober 2020. Det er også muligt at aftale ferie på forskud (se kapitel 5, begreber), ligesom der kan holdes særlige feriedage, som placeres efter aftale mellem medarbejder og arbejdsgiver.

Eksempel 1 – Ferie i 2019

Ferien kan tilrettelægges således, at der fx holdes påskeferie i april, 3 ugers sommerferie i juli og 1 uges efterårsferie i oktober i 2019. Ferien optjenes og afholdes efter de nuværende regler. Påskeferien i april 2019 er optjent i kalenderåret 2017, mens sommerferien i juli og efterårsferien i oktober 2019 er optjent i kalenderåret 2018

Eksempel 2 – Ferie i 2020

Ferien kan tilrettelægges således, at der fx holdes påskeferie i april, 3 ugers sommerferie i juli og 1 uges efterårsferie i oktober i 2020. Påskeferien og sommerferien i 2020 holdes efter de nuværende regler og er optjent i kalenderårene 2018 og 2019. Efterårsferien i oktober 2020 afholdes efter de nye ferieregler, da den nye lov træder i kraft 1. september 2020. Medarbejderen har kun optjent 2,08 feriedage ved udgangen af september 2020. Der er i forbindelse med afholdelse af efterårsferien i oktober 2020 følgende muligheder:

1. Medarbejder og arbejdsgiver kan inden 30 september 2020 indgå en aftale om overførsel af feriedage fra det tidligere år.
2. Medarbejder og arbejdsgiver kan indgå aftale om ferie på forskud.
3. Medarbejderen kan holde særlige feriedage efter reglerne herom

Eksempel 3 – Hovedferie i september 2020

Ferien kan tilrettelægges således, at der fx holdes påskeferie i april og 3 ugers sommerferie i september 2020. Påskeferien holdes efter de nuværende regler. Sommerferien i september er optjent i perioden 1. januar 2019 til 31.august 2019, men afholdes efter de nye ferieregler, da den nye ferielov træder i kraft 1. september 2020*.

*Såfremt arbejdsgiver varsler ferien til afholdelse i september 2020, skal ferien holdes efter de nuværende ferieregler.

3.2 Hvad gælder for medarbejdere, der tiltræder i overgangsperioden?

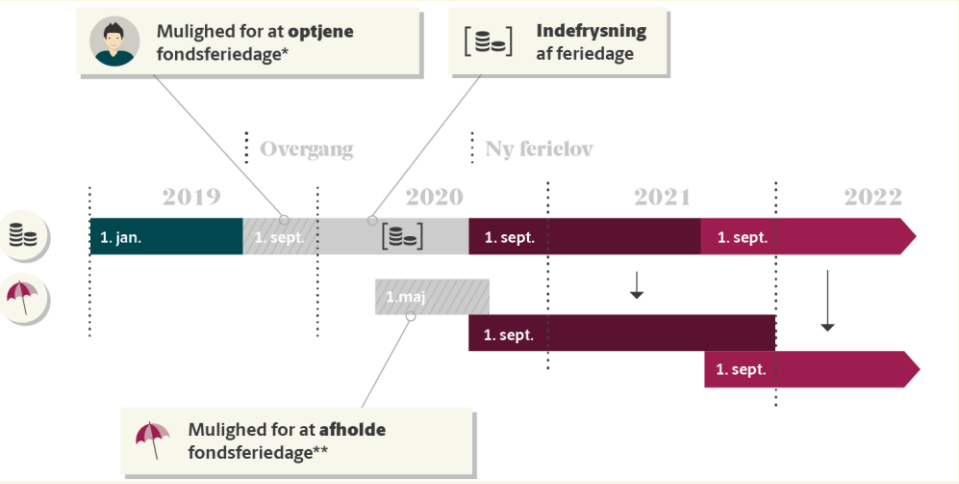
Medarbejdere, som ikke har optjent fuld ferie til afholdelse i det forkortede ferieår, kan i visse tilfælde holde fondsferiedage, se figur 3.

Fondsferiedage er fremskudt betaling af tilgodehavende feriemidler. Medarbejderen får derved udbetalt feriemidler på forskud, som fratrækkes i medarbejderens krav mod Fonden. Fondsferiedage er således et supplement til medarbejdere, der ikke har optjent fuld ferie i perioden 1. januar 2019 til 31. august 2019.

Muligheden for fondsferiedage gælder for medarbejdere

- som har optjent ferie i perioden 1. september 2019 til 31. december 2019,
- og som optjener færre end 8,3 feriedage[2] i perioden 1. januar 2019 til den 31. august 2019.

Figur 3 – muligheden for fondsferiedage



Kilde: Beskæftigelsesministeriet

[2] Beskæftigelsesministeriet har fremsat et lovforslag om ændring af ferieloven og fondsloven således, at der i perioden 1. januar 2019 til 31. august 2019 kan optjenes op til 8,4 feriedage samt, at der i perioden 1. maj 2020 til 30. september 2020 kan afholdes op til 8,4 fondsferiedage. Ved offentliggørelse af denne vejledning er forslaget endnu ikke vedtaget.

Det er muligt at holde op til 8,3 fondsferiedage[3]. Dagene skal holdes i perioden 1. maj 2020 til 30. september 2020. Feriebetalingen udgør 12,5 pct. af lønindkomsten i optjeningsperioden, som er fra 1. september 2019 til 31. december 2019. Medarbejdere skal søge om fondsferiedage hos Fonden. Ved afholdelse af fondsferiedage holder medarbejdere ferie uden løn fra arbejdsgiveren. Det er op til den enkelte medarbejder, om den pågældende ønsker at holde fondsferiedage. Ligeledes kan arbejdsgiver varsle virksomhedslukket uafhængigt af, om en medarbejder ønsker at holde fondsferiedage.

Fondens udbetaling af fondsferiedage til medarbejderen har ikke betydning for arbejdsgivers forpligtelse overfor Fonden. Arbejdsgiver indbetaler feriemidler som for øvrige medarbejdere.

Eksempel 4 – Nyuddannet, som starter i job den 1. juli 2019

En nyuddannet starter i job 1. juli 2019. Medarbejderen vil optjene 4,16 feriedage efter de nugældende ferieregler i perioden 1. juni 2019 til 31. august 2019. Medarbejderen har optjent mindre end 8,3 feriedage inden i perioden 1. januar 2019 til 31. august 2019 og vil derfor have mulighed for at holde 4,16 feriedage, samt op til 8,3 fondsferiedage i perioden den 1. maj 2020 til den 30. september 2020.

Eksempel 5 – Nyuddannet, som starter i job den 1. januar 2019

En nyuddannet starter i job 1. januar 2019. Medarbejderen vil optjene ferie efter de gældende ferieregler fra 1. januar 2019 til 31. august 2019. Medarbejderen har i perioden optjent 16,7 feriedage, som kan afholdes i perioden 1. maj 2020 til 30. september 2020. Medarbejderen har ikke mulighed for at holde fondsferiedage, da medarbejderen har optjent mere end 8,3 feriedage i perioden 1. januar 2019 til 31. august 2019.

Eksempel 6 – Nyuddannet, som starter i job den 1. november 2019

En nyuddannet starter i job 1. november 2019. Medarbejderen har ikke optjent ferie i perioden fra 1. januar 2019 til 31 august 2019 og vil derfor have mulighed for at afholde fondsferiedage i perioden 1. maj 2020 til 30. september 2020. Fondsferiedage optjenes i perioden 1. september 2019 til 31. december 2019. Medarbejderen har ved ansættelse 1. november mulighed for at optjene fondsferiedage i to måneder og vil derfor kunne afholde 4,16 fondsferiedage i perioden 1. maj 2020 til 30. september 2020

Det er antallet af opsparede feriedage, som er afgørende for, om en medarbejder kan holde fondsferiedage. En nyuddannet, som under uddannelsen har haft studiejob, vil således ikke kunne holde fondsferiedage, hvis vedkommende har optjent feriedage gennem sit studiejob.

[3] Se note 2

Eksempel 7 – Nyuddannet, som har optjent feriedage gennem sit studiejob

En nyuddannet starter i job 1. november 2019.Pågældende har forud for ansættelsen haft studiejob i perioden 1. januar 2019 til 31. oktober 2019. Medarbejderen har optjent 16,64 feriedage gennem sit studiejob i perioden 1. januar 2019 til 31. august 2019. Medarbejderen har ikke mulighed for at holde fondsferiedage, da medarbejderen har optjent mere end 8,3 feriedage i perioden 1. januar 2019 til 31. august 2019

Eksempel 6 – Nyuddannet, som starter i job den 1. september 2020

En nyuddannet starter i job 1. september 2020. Medarbejderen optjener og afholder ferie efter de nye regler om samtidighedsferie. Medarbejderen vil ikke få indefrosset feriemidler og har ikke mulighed for at afholde fondsferiedage.

3.3 Hvad gælder for medarbejdere, der fratræder i overgangsperioden?

Fratræder en medarbejder i overgangsperioden, enten til anden beskæftigelse eller for at gå på pension, er der i visse tilfælde særlige forhold, man skal være opmærksom på. Nedenstående skema beskriver, hvordan der skal afregnes tilgodehavende ferie ved fratrædelse i forbindelse med overgangsperioden 1. januar 2019 til 31. august 2020.

Ved fratræden til anden beskæftigelse skal arbejdsgiver som sædvanlig afregne tilgodehavende ferie til Feriekonto. For ferie optjent i perioden fra 1. september 2019 til 31. august 2020 vil FerieKonto indbetale feriepengene til Fonden[4].

Udtræder en medarbejder af arbejdsmarkedet, skal arbejdsgiver afregne ferie til FerieKonto for den ferie, der er optjent i perioden 1. september 2019 til 31. august 2020. Tilgodehavende ferie optjent ud over denne periode afregnes på sædvanlig vis til den pågældende medarbejder.

[4] På universitetsområdet med feriekortordning afregner arbejdsgiver til feriekortordningen, som indbetaler feriepengene til Fonden.

Medarbejderens fratræden i overgangsperioden

	Ferie optjent nu og frem til 31. august 2019	Ferie optjent fra 1. september 2019 og til 31. august 2020	Ferie optjent efter 1. september 2020 (hvor den nye ferielov er trådt i kraft)
Fratræden til anden beskæftigelse hos en ny arbejdsgiver	Sædvanlig afregning af tilgodehavende ferie til FerieKonto	Sædvanlig afregning af tilgodehavende ferie til FerieKonto, som afregner feriepengene til ”Fonden”	Sædvanlig afregning af tilgodehavende ferie til FerieKonto
Udtræden af arbejdsmarkedet (Fx pensionering)	Sædvanlig afregning af tilgodehavende ferie til medarbejderen	Tilgodehavende ferie afregnes til FerieKonto, som afregner feriepengene til ”Fonden”. Der kan tidligt ske udbetaling fra ”Fonden” til medarbejderen fra 1. oktober 2021	Sædvanlig afregning af tilgodehavende ferie til medarbejderen

Eksempel 9 – Fratræden til anden beskæftigelse

En medarbejder fratræder 30. november 2019 til anden beskæftigelse. Arbejdsgiver beregner feriegodtgørelse på 12 ½ pct. for det løbende optjeningsår og for optjent ferie fra tidligere optjeningsår, som endnu ikke er holdt. Beløbet indbetales til FerieKonto. Feriekonto overfører feriegodtgørelse for perioden 1. september 2019 til 30. november 2019 til Løndmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler. Feriegodtgørelse fra tidligere optjeningsår og feriegodtgørelse vedrørende perioden 1. januar 2019 til 31. august 2019 udbetales via FerieKonto til medarbejderen, når vedkommende holder ferie.

Eksempel 10 – Udtræden af arbejdsmarkedet

En medarbejder fratræder for at gå på pension 1. februar 2020. Arbejdsgiver beregner feriegodtgørelse på 12 ½ pct. for det løbende optjeningsår og for optjent ferie fra tidligere optjeningsår, som endnu ikke er holdt. Arbejdsgiver udbetaler feriegodtgørelse for den ferie, som er optjent før 1. september 2019 til medarbejderen. Feriegodtgørelse for perioden efter 1. september 2019 skal ifølge ferieloven indbetales til FerieKonto, som afregner tilgodehavende feriemidler til Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler. Efter fondsloven vil fonden udbetale feriemidlerne 1. oktober 2021.

4. Hvad gælder for de særlige feriedage?

Det er ikke tilsigtet at ændre i reglerne for eller anvendelsen af særlige feriedage i forhold til tidligere. Optjenings- og afholdelsesperioderne vil være uændret både i overgangsperioden, og når den nye ferielov træder i kraft. De særlige feriedage vil derved forsat optjenes i kalenderåret og afholdes i perioden fra 1. maj til 30. april. Medarbejdere vil som hidtil tildeles 5 særlige feriedage 1. maj, som kan afholdes i perioden frem til 30. april året efter.

5. Begreber

Forskudt ferie
Betegnelse for den måde ferie afholdes efter den nuværende ferielov, hvor ferie optjenes i kalenderåret og holdes i perioden fra 1. maj til 30. april i det efterfølgende år.

Samtidighedsferie
Betegnelse for den måde ferie afholdes efter den nye ferielov, hvor ferie afholdes løbende samtidig med, at den optjenes.

Ferieåret
Perioden, hvor ferie optjenes efter den nye ferielov og som løber fra 1. september til 31. august i det efterfølgende år. I denne periode optjenes løbende ferie med 2,08 dag pr. måned samtidig med, at ferie afholdes.

Ferieafholdelsesperiode
Perioden fra 1. september til 31. december i det efterfølgende år (i alt 16 måneder), hvor optjent ferie efter de nye ferieregler kan afholdes.

Ferie på forskud
Forskudsferie kræver en aftale mellem arbejdsgiver og medarbejderen om, at medarbejderen kan afholde betalt ferie på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent. Den afholdte ferie fradrages i den ret til betalt ferie, som den ansatte efterfølgende optjener. Det er først muligt at holde ferie på forskud efter den nye ferielovs ikrafttræden 1. september 2020.

Hovedferie
Hovedferien udgør 3 uger. Medarbejderen har krav på at holde hovedferien i perioden fra 1. maj til 30. september.

Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler (Fonden)
Fond oprettet til at forvalte lønmodtagernes tilgodehavende feriemidler i forbindelse med overgangen til den nye ferielov.

Fondsloven
Lov nr. 58 af 30. januar 2018 om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler. Loven regulerer hvordan, at de indefrosne feriemidler forvaltes og administreres, samt hvornår fonden udbetaler de indefrosne feriemidler til medarbejderne.

Indefrosne feriemidler

Den feriebetaling, som er optjent i perioden fra 1. september 2019 til 31. august 2020, og som indefryses indtil medarbejderen forlader arbejdsmarkedet. De indefrosne feriemidler udbetales tidligst 1. oktober 2021 jf. fondsloven.

Fondsferiedage

Fondsferiedage er fremskudt betaling af tilgodehavende feriemidler. For at kunne gøre brug af fondsferiedage skal medarbejderen:

- Optjene feriedage i perioden den 1. september 2019 til den 31. december 2019
- Optjene færre end 8,3 feriedage i perioden fra 1. januar 2019 til 31. august 2019

6. Yderligere vejledning

Eventuelle spørgsmål kan rettes til Moderniseringsstyrelsen på:

Telefon: +45 2540 9723

Henvendelser kan endvidere ske pr. mail til arbejdsgiver@modst.dk.

[Indsæt tekst her eller slet (max. 800 anslag)]

modst.dk