

Til dig der laver løn



# Ferie

## – principper og regler

Din guide til at forstå ferieloven

# Grundlæggende principper:

Ferie er en vigtig del af medarbejdernes liv, og som arbejdsgiver skal du holde orden på, at medarbejderne afholder deres ferie efter reglerne. I samme ombæring skal kassen naturligvis stemme, hvad enten medarbejderne har ferie med løn, er timelønnede med feriegodtgørelse, er ved at fratræde eller måske lige er trådt ind ad døren.



## #1 Alle har ret til 5 ugers ferie om året

Lige gyldigt hvordan man er ansat, hvor længe man har været ansat, eller hvor meget man arbejder, har alle lønmodtagere i Danmark ret til at holde 5 ugers ferie om året. Men hvis medarbejderen også skal have en indtægt under sin ferie, skal han eller hun optjene sine feriedage. Det sker automatisk og løbende, når vedkommende arbejder – måned for måned.

## #2 Sådan optjener medarbejderen ferie

5 ugers ferie om året svarer til 25 feriedage. Man optjener ferie pr. måned, man er ansat. Det udløser altså 2,08 feriedage for hver måned, man arbejder, og dagene kan holdes enten straks måneden efter, eller senere.

Hvis medarbejderen ikke arbejder alle ugens dage, skal feriedagene selvfølgelig reflektere arbejds-mønstret. Arbejder en medarbejder eksempelvis 3 dage om ugen, skal 1 uges ferie (5 dage) falde på 3 arbejdsdage og 2 arbejdsfri dage.

## #3 Ferieåret og ferieafholdelsesperiode

Ferieåret har sin egen cyklus og løber fra 1. september til 31. august året efter. Det er i løbet af denne periode, at medarbejderen optjener sine 5 ugers ferie.

Til gengæld er perioden, som medarbejderen kan holde sine optjente 5 ugers ferie i, på 16 måneder og løber indtil 31. december.

Hvor ferieåret er 12 måneder, er ferieafholdelsesperioden altså forlænget med 4 måneder. Det giver en fleksibilitet i forhold til at kunne gemme feriedage, så man for eksempel kan have nok optjente feriedage til at holde en uges efterårsferie i oktober.

## #4

### Forskellen på feriegodtgørelse og ferie med løn

Der er 2 fundamentalt forskellige måder at få betaling under sin ferie på.

I den ene situation optjener medarbejderen feriegodtgørelse på 12,5 procent af sin løn, som du som arbejdsgiver indbetaler til FerieKonto (eller en anden feriekasse). Når medarbejderen efterfølgende holder ferie, hæver vedkommende selv sin feriegodtgørelse derfra – og du udbetaler ikke løn i den periode.

I den anden situation får medarbejderen sin sædvanlige løn under ferien samt et særligt ferietillæg på 1 procent. For at være kvalificeret til dette, skal medarbejderen være ansat med alle følgende 3 privilegier:

- Fuld løn under sygdom
- Fuld løn på arbejdsfrie søgnehellidage (for eksempel 2. pinsedag)
- Mindst 1 måneds opsigelsesvarsel fra arbejdsgivers side

### Når en medarbejder fratræder ...

Når en medarbejder, der er ansat med ferie med løn, fratræder, kan vedkommende have optjent ferie, som ikke er brugt. I den situation skal du som arbejdsgiver afregne med FerieKonto, præcis som du gør for medarbejdere, der er ansat med feriegodtgørelse. Det vil sige, at medarbejderen får en forholdsmæssig feriegodtgørelse med sig (12,5 procent af lønnen for de optjente, ubrugte feriedage). Og I er kvit.

### En lille spidsfindighed

En medarbejder, der egentlig er ansat med ferie med løn, kan vælge hellere at ville have feriegodtgørelse i sin løbende ansættelse. I det tilfælde er feriegodtgørelsen nedsat til 12 procent. Sådan er det skruet sammen, fordi vedkommende stadig har de 3 privilegier nævnt ovenfor. Det er udelukkende medarbejderen, der kan ønske denne løsning, aldrig arbejdsgiver.



## #5

### Det særlige ferietillæg

Det særlige ferietillæg på 1 procent er forbeholdt medarbejdere, der er ansat med ferie med løn. Procentsatsen kan godt være højere via for eksempel en overenskomst. Men ferieloven dikterer 1 procent.

Du kan udbetale det særlige ferietillæg på 1 af 2 måder. Enten udbetaler du det forholdsmæssigt hver gang, medarbejderen holder noget ferie.

Alternativt udbetaler du det 2 gange årligt, således: med majlønnen udbetaler du ferietillægget, der dækker perioden 1. september til 31. maj. Og med augustlønnen udbetaler du ferietillægget, der dækker perioden 1. juni til 31. august.

# Hvem bestemmer, hvornår ferien skal ligge?

Som udgangspunkt skal man som arbejdsgiver i videst muligt omfang imødekomme sine medarbejders ferieønsker. Det kan ikke altid lade sig gøre, fordi det kolliderer med driftsmæssige hensyn i virksomheden. Som arbejdsgiver kan du faktisk i vidt omfang bestemme, at medarbejderne skal holde ferie på bestemte tidspunkter – hvis du varsler det korrekt.

## > Sådan varsler du ferie

Der findes to typer af ferie. Hovedferien udgør 3 uger, og dem har medarbejderen ret til at holde som sammenhængende (sommer)ferie i perioden mellem 1. maj og 30. september. Når du skal varsle hovedferie, er din frist 3 måneder. Restferien, som de 2 resterende uger udgør, kan ligge når som helst på året og skal varsles med mindst 1 måned.

## > Almindelig varsel vs. kollektiv ferielukning

Der er forskel på at varsle ferie og at varsle kollektiv ferielukning. Du kan kun varsle ferie, hvis medarbejderen reelt har feriepenge (lønkroner) at holde den for. For det er ikke muligt at pålægge en medarbejder at holde ferie for egen regning. Med andre ord skal medarbejderen have optjent ferie enten hos dig eller hos en tidligere arbejdsgiver.

Hvis du vil varsle kollektiv ferielukning, skal du også sikre, at medarbejderen har nok optjent ferie til det – men vel at mærke kun hvis du har haft mulighed for det. Det kan være en udfordring for eksempel med en nyansat. I den situation kan medarbejderen blive nødt til at holde ferie for egen regning. Alternativt kan du give medarbejderen lov til at holde ferie på forskud.

## > Ferie på forskud

Du kan som arbejdsgiver give dine medarbejdere mulighed for at holde ferie på forskud, hvis du vil. Det er ikke nogen pligt, men der vil sikkert være medarbejdere, der fra tid til anden vil sætte pris på muligheden. Hvis I vælger at have ferie på forskud som en mulighed hos jer, er det en god idé at formulere en politik for, hvordan I gør, og få det skrevet ind i personalehåndbogen eller i de enkelte kontrakter. Med ferie på forskud låner medarbejderen feriedagene og betaler tilbage efterfølgende med 2,08 dage pr. måned.

## > Feriegodtgørelse og ferie på forskud

Hvor meget skal medarbejdere, der får feriegodtgørelse, og som holder ferie på forskud, så have i feriegodtgørelse – forlods? Her lader du din beregning tage udgangspunkt i, hvad medarbejderen har fået i løn i de seneste 4 uger op til ferien, der skal holdes på forskud.

### Du kan modregne ferie på forskud ...

... i den situation, at en medarbejder fratræder, inden vedkommende har fået betalt eventuel ferie på forskud tilbage. Du modregner værdien i lønnen.



# Om overførsel og udbetaling af ferie

Ferieloven regulerer udelukkende de 5 grundlæggende ferieuger. Men på en del arbejdspladser har medarbejderne ret til yderligere ferie – typisk gennem en overenskomst.

## > Den 5. ferieuge

Det er arbejdsgivers pligt at sørge for, at medarbejderne faktisk holder ferie. En del af filosofien bag ferieloven er, at ferie er helt essentielt – for at medarbejderne kan få hvilet ud og samle ny energi. Derfor er det kun den ferie, der ligger ud over de første 4 uger (20 dage), det overhovedet er muligt enten at overføre eller udbetale.

For den 5. ferieuge gælder, at den automatisk kommer til udbetaling, når ferieafholdelsesperioden udløber 31. december. Med mindre I inden denne skæringsdato (skriftligt) får aftalt, at den skal overføres, eller med mindre en overenskomst tilsiger noget andet.

Du skal huske at give FerieKonto (eller anden feriekasse) besked, hvis en medarbejder med feriegodtgørelse får overført sin 5. ferieuge. Ellers får medarbejderen problemer med at få udbetalt sin feriegodtgørelse for den senere.

## > Den 6. ferieuge

Har I hos jer feriedage ud over de 5 lovpligtige uger, skal I særskilt aftale, om og hvordan disse dage kan overføres. Eller om de kommer til udbetaling, hvis de ikke er afholdt. Og husk, at disse ekstra feriedage – om I så kalder dem den 6. ferieuge, omsorgsdage eller feriefridage – også kan være reguleret af en overenskomst. Som naturligvis skal følges.

## > Feriehindring udløser overførsel – ikke udbetaling

Hvis en medarbejder er forhindret i at holde ferie, vil de 4 ferieuger, som lønmodtagerne ellers skal holde, som udgangspunkt blive overført. Det kan være i en situation, hvor medarbejderen er sygemeldt. For den 5. og eventuelt en 6. ferieuge er reglerne i øvrigt som beskrevet ovenfor.



## Mærkedage

### 31. december:

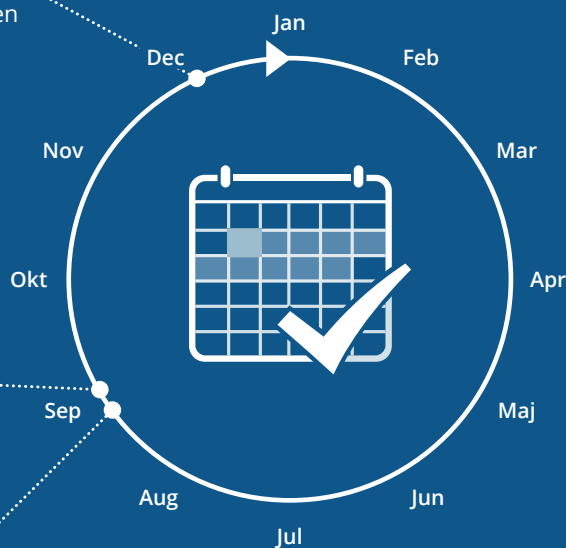
- Ferieafholdelsesperioden på 16 måneder slutter
- Sidste frist for at aftale overførsel eller udbetaling af den 5. ferieuge

### 1. september:

- Ferieåret skydes i gang

### 31. august:

- Ferieåret rinder ud



# Vigtige ekstranumre

Du skal være særlig opmærksom, når det gælder elever og lærlinges ferie; ferie og barsel; samt den rutine, der gælder, hvis virksomheden har valgt at beholde nogle af de feriemidler, der blev indefrosset i 2019-2020, da vi skiftede feriesystem i Danmark.



## #1

### Elever har særlige ferierettigheder

Uanset optjening får elever og lærlinge fra dag 1 tildelt 25 dages betalt ferie, hvis du ansætter dem med startdato i perioden 2. september til 31. oktober.

Starter eleven i perioden fra den 1. november til den 30. juni, får vedkommende uden videre tildelt 15 dages betalt hovedferie og 5 dages betalt restferie, hvis I holder ferielukket uden for hovedferieperioden.

Du kan modregne, hvis eleven har feriegodtgørelse med sig fra en tidligere arbejdsgiver.

De 2 første gange en elev passerer 1. september i sin elevtid, får vedkommende i øvrigt automatisk tildelt 25 betalte feriedage. Alt tildelt ferie skal selvfølgelig holdes i de respektive ferieafholdelsesperioder.

## #2

### Ferie og barsel

Hvordan løn og barsel er skruet sammen i den enkelte virksomhed, kan være meget forskelligt. Derfor er det i første omgang vigtigt at tjekke ansættelseskontrakten eller en eventuelt gældende overenskomst.

For der er en direkte sammenhæng til, om medarbejderen optjener ferie under sin barsel eller ej. Når der ikke udbetales løn under barsel, optjenes der heller ikke betalt ferie. Omvendt, når medarbejderen får hel – eller delvis – løn under sin barsel, optjener hun eller han også betalt ferie.

## #3

### Hvis I har beholdt de indefrosne feriemidler i virksomheden ...

Da Ferieloven blev fundamentalt ændret i 2020, blev en hel masse feriemidler indefrosset i virksomhederne. Nogle virksomheder har siden valgt én gang for alle at afregne med Lønmodtagernes Feriemidler, som er den fond, der bestyrer midlerne.

Andre har valgt at beholde pengene i virksomheden. Er jeres virksomhed blandt dem, skal I være klar til følgende årlige rutine (som I allerede vil have prøvet i 2021):

Juni	Indefrosne feriemidler i virksomheden bliver værdireguleret (indekseret).
Juli	I får besked fra Lønmodtagernes Feriemidler om, hvor mange af pengene I eventuelt skal indbetale samme efterår (for eksempel for medarbejdere der er gået på pension).
31. august	Frist for at give besked til Lønmodtagernes Feriemidler, hvis I fortsat vil beholde (øvrige) indefrosne feriepenge i virksomheden.
1. september	Frist for at betale de feriepenge, I det givne år eventuelt skal afregne med Lønmodtagernes Feriemidler.



Har du brug for juridisk  
rådgivning i forbindelse  
med ferieloven, kan du altid  
ringe til os på 72 27 90 16