

---

# Ny ferielov

Kursus 1. april 2019

---

# Program

---

- Ny ferielov - baggrunden
- Samtidighedsferie – den store nyskabelse
- Overgangsordning – fra nuværende til ny ferielov
- Indefrysning - Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler

# Program

---

- Reglerne i den nye ferielov – og anvendelse i praksis
    - Forskudsferie
    - Planlægning / fastlæggelse af ferie
    - Ferielukning
    - 5. ferieuge – overførsel og udbetaling af ferie
    - Sygdom, barsel og ferie
    - Feriehindringer
    - Feriedifference / ændret arbejdstid
  - Særligt om timelønnede og elever
  - Feriefridage / 6. ferieuge
-

# Baggrund

---

## Ferieloven i dag

- Den nuværende ferielov er fra 1938
- Ferieloven samlede op på de rettigheder mange organiserede lønmodtagere havde fået via deres overenskomster og iagttagelse af Danmarks internationale forpligtelser

# Baggrund

- Overenskomstresultaterne er løbende blevet indbygget i ferieloven og loven er blevet tilpasset internationale forpligtelser m.v.
- Danmarks traktatmæssige forpligtelser angår alene 4 uger
- En del overenskomster har 6. ferieuge i form af feriefridage



- **Hvorfor skal vi have en ny ferielov ?**
  - **Arbejdstidsdirektivet (2003/88/EF af 4. november 2003)**
  - Art. 7:
    1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at **alle arbejdstagere** får en årlig betalt ferie af **mindst 4 ugers** varighed, i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.
    2. Den minimale årlige betalte ferieperiode kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.
-

# Er der slet ikke noget, som er ved det gamle?

---

JO 😊

- Lønmodtager optjener stadig 2,08 betalte feriedage pr. måneds ansættelse
- Ikke afholdt ferie afregnes stadig med feriegodtgørelse på 12,5 % ved fratræden
- Ferie fastlægges stadig efter de samme regler som i dag
- Ferie holdes stadig i HELE dage

# Er der slet ikke noget, som er ved det gamle?

---

Jo næsten 😊

## **Ferietillæg 1 % jf. ferieloven**

- Udbetales når ferien holdes
- Udbetales 2 gange om året maj og september
  - 1. gang: 31. maj for perioden 1. september – 31. maj
  - 2. gang: 31. august for perioden 1. juni - 31. august



# Ferietillæg DSR/dbio og HK

---

DSR/dbio og HK-overenskomsterne giver medarbejderne et ferietillæg på 1,95%.

Hvordan gør vi det, når ferieloven kun håndterer 1 %?

.... Det ved vi ikke endnu – forhandlinger med de faglige organisationer.

---

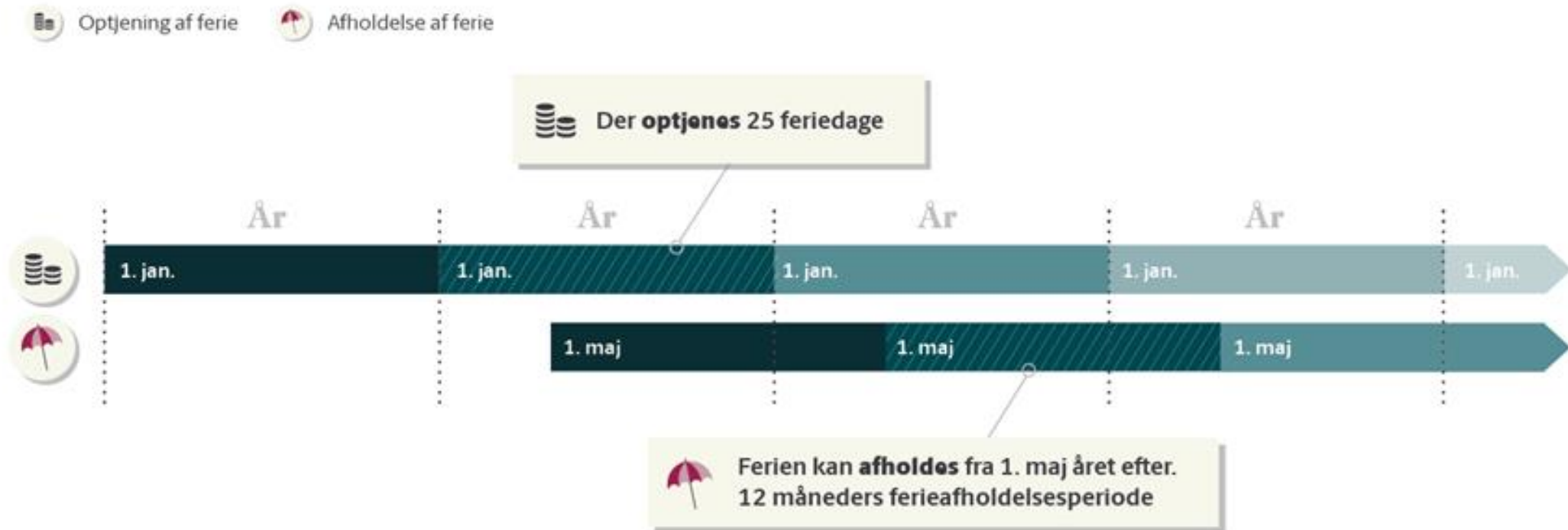
# Samtidighedsferie

## og overgangsordninger

---

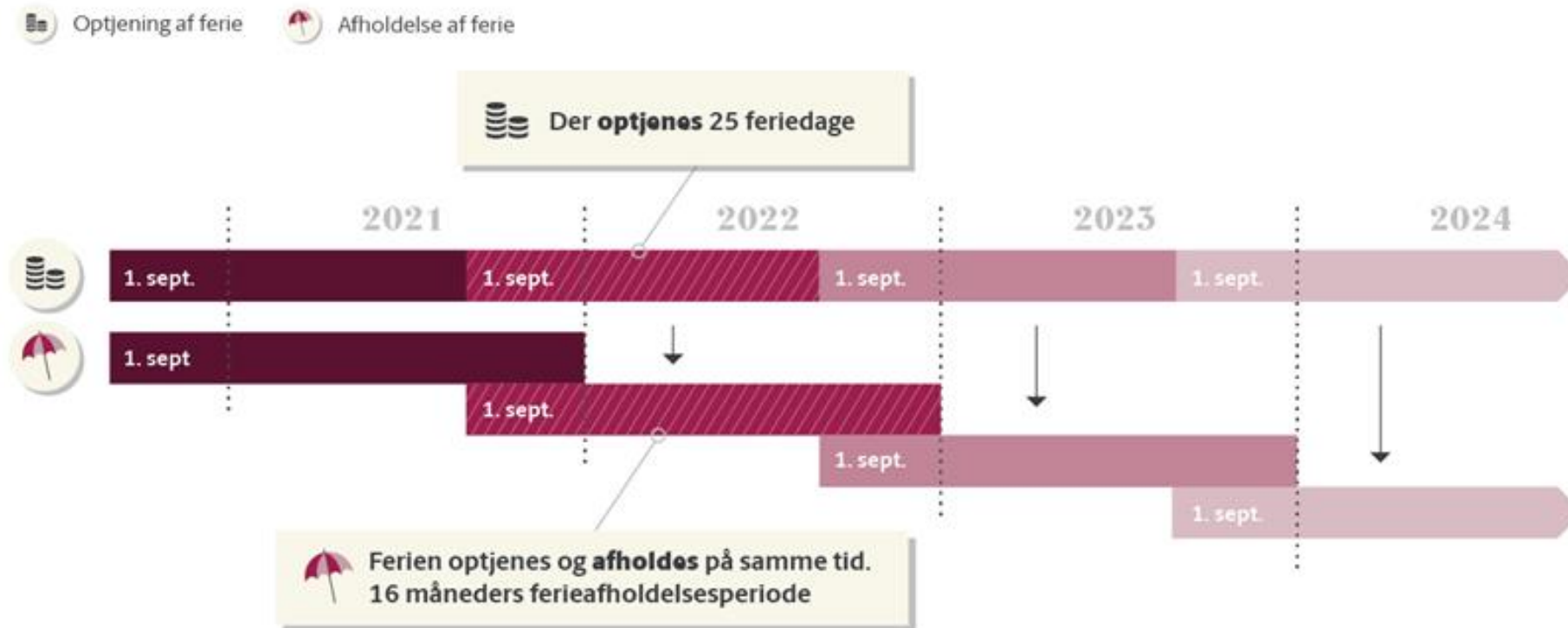
# Samtidighedsferie

## Forskudt ferie



# Samtidighedsferie

## Samtidighedsferie



# Samtidighedsferie

---

## **Ferien optjenes og afvikles ”samtidig”**

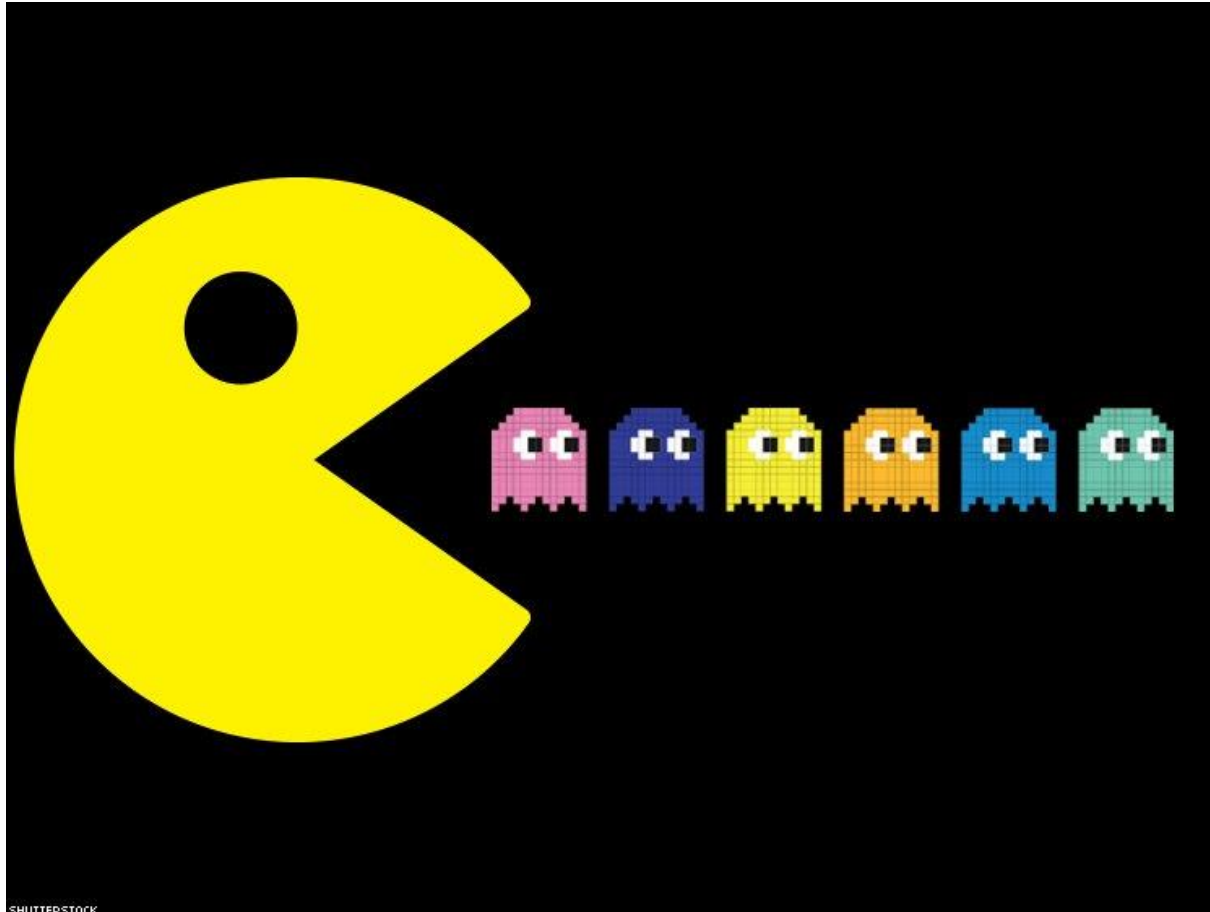
Ferie kan fremover holdes efterhånden, som den optjenes og bliver ikke kun ”frigivet” én gang om året.

Medarbejderne optjener 2,08 feriedage pr. måneds ansættelse. Dagene tilskrives medarbejderens feriesaldo ved månedens udgang og kan holdes allerede måneden efter.

Det nye **ferieår** løber fra 1. september – 31. august.

Ferien afholdes i ferieåret og 4 måneder efter – altså fra 1. september – 31. december året efter. Kaldet **ferieafholdelsesperioden**.

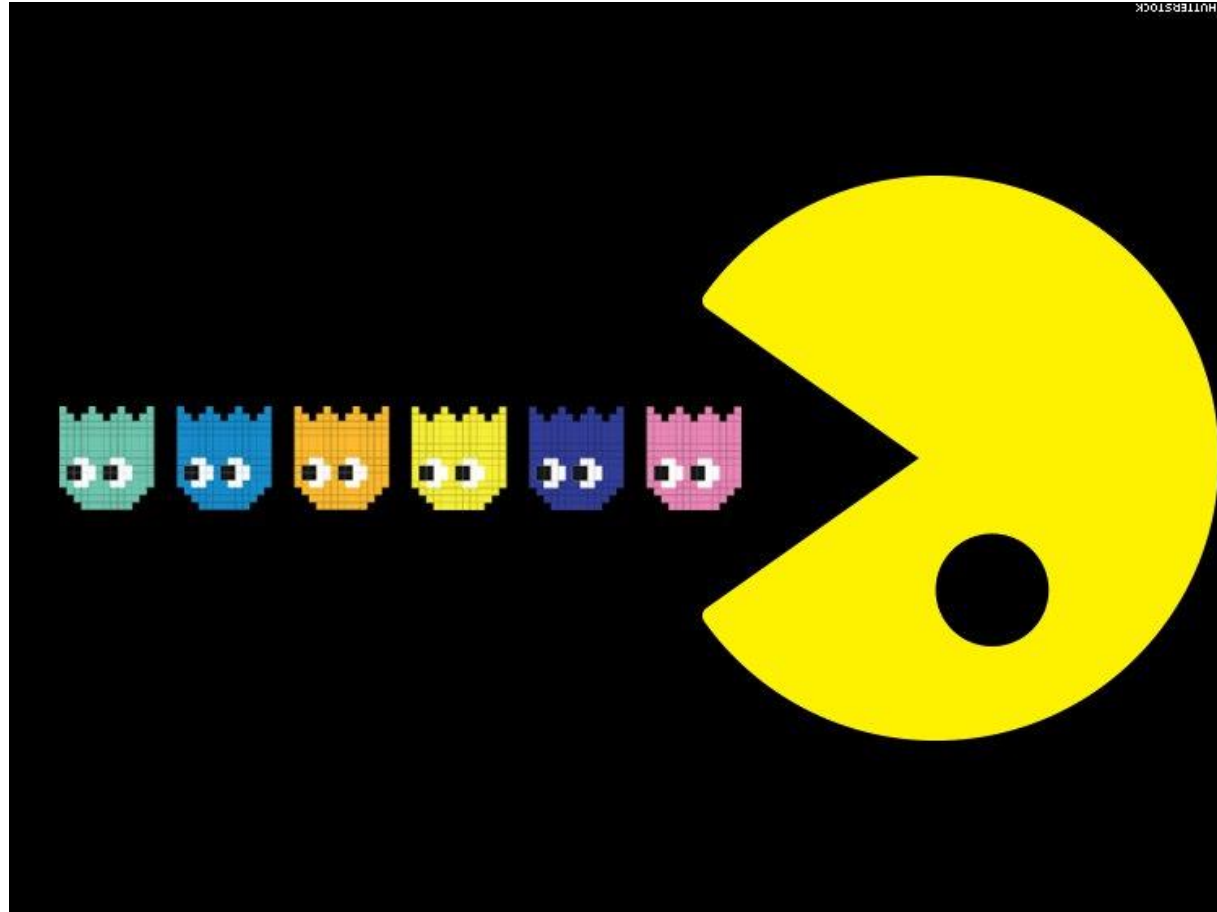
# Gammel ferielov



Medarbejderne ”spiser” af 25 optjente feriedage.

Arbejdsgiver ”skylder” 25 feriedage til medarbejderen, som ved fratræden afregnes alt efter, hvor meget medarbejderen har ”spist”.

# Ny ferielov – ny måde at tænke på



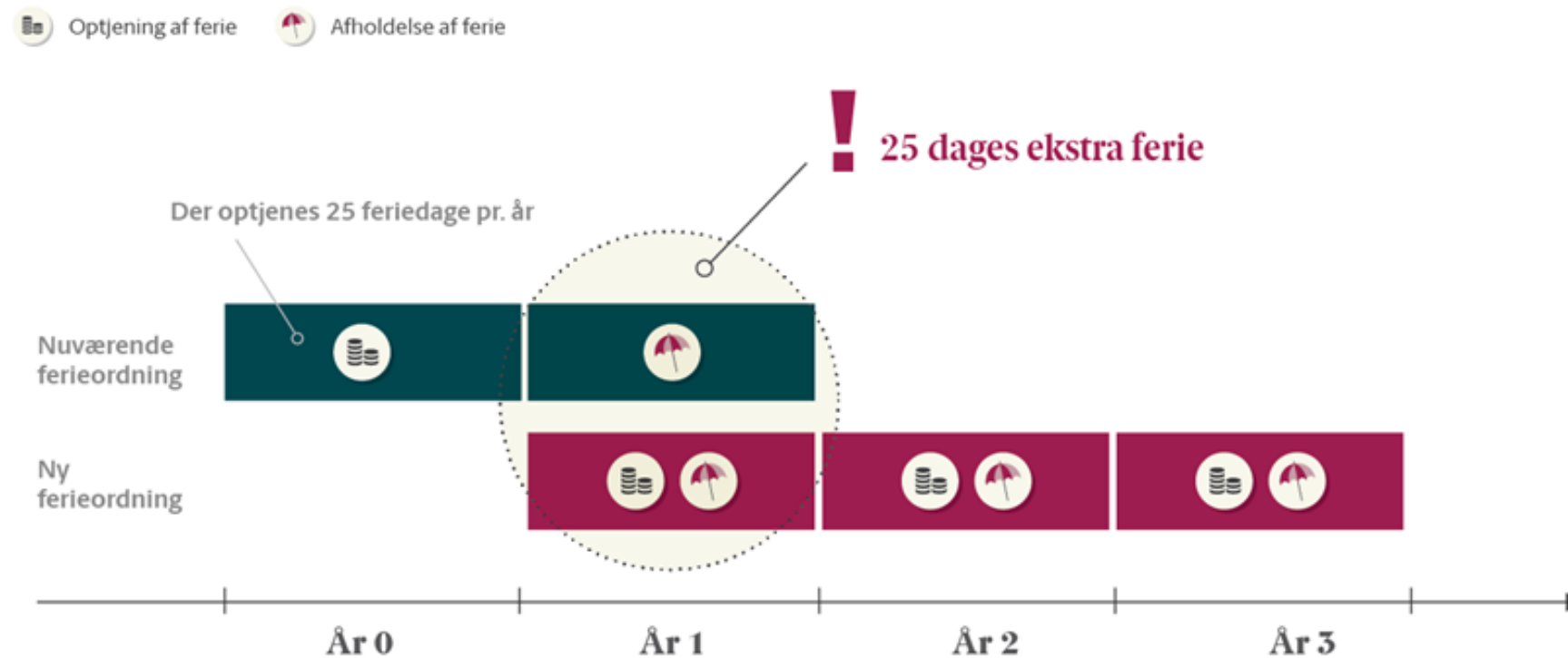
Vi vender det hele på hovedet!!

Medarbejder kan ikke længere spise af 25 optjente feriedage, men kan kun holde det ferie, som optjenes løbende.

Ved fratræden kan medarbejderen komme til at skylde arbejdsgiveren for afholdt ferie.

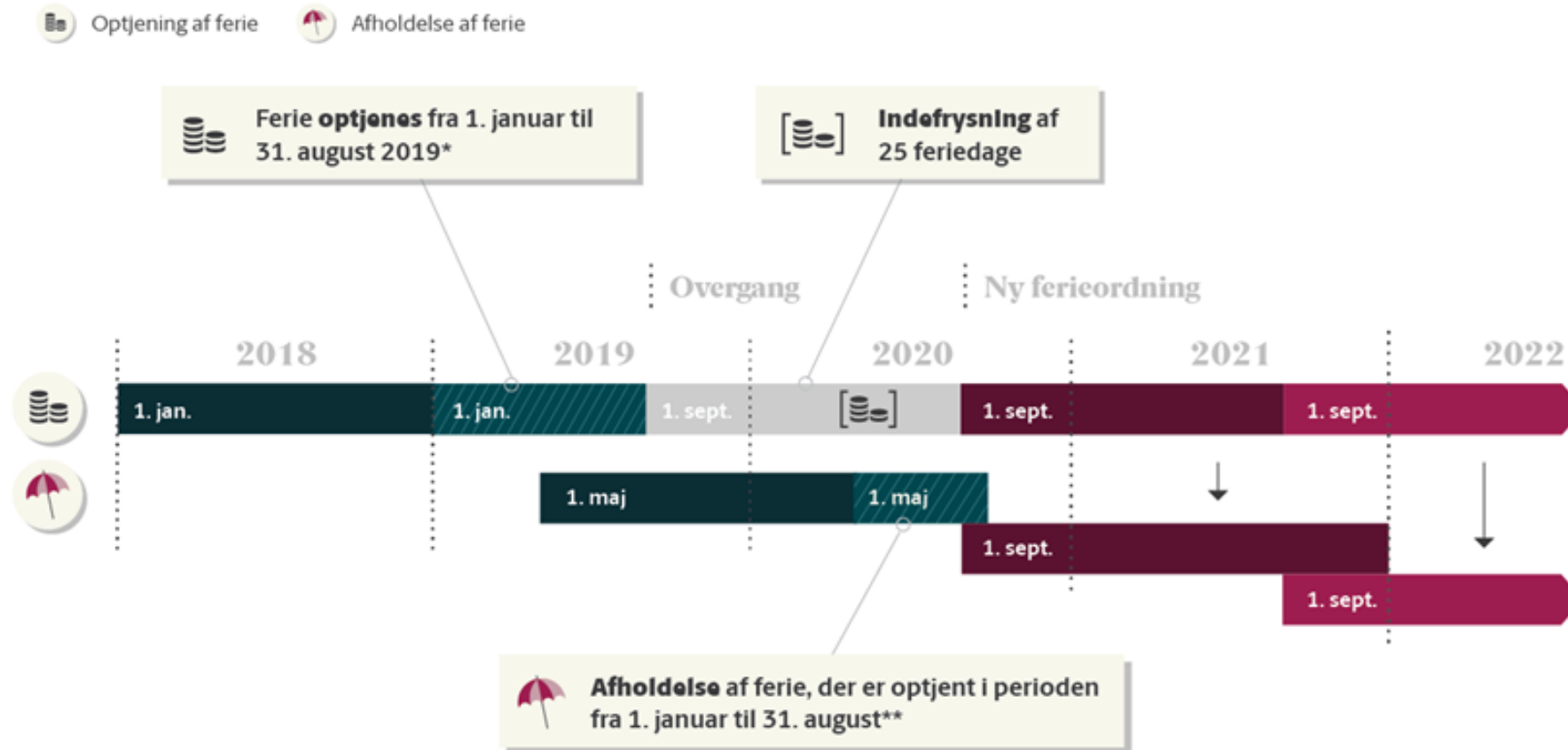
# Overgangsordning

## Hvorfor overgangsordninger?





# Overgangsordning



# Overgangsordning

---

## To faser i overgangsordningen

### Første fase:

Indebærer en **forkortet optjenings- og afviklingsperiode** efter de nugældende regler.

I perioden 1. januar 2019 – 31. august 2019 optjenes 16,64 dages ferie, der kan afholdes i perioden 1. maj 2020 – 30. september 2020.

# Overgangsordning

---

## To faser i overgangsordningen

### Anden fase:

Ferie optjent i perioden 1. september 2019 – 31. august 2020  
**”indefryses”**.

Det vil sige, at ferien ikke kan afholdes, men at værdien af den optjente ferie (12,5 % af ferieberettiget løn) indberettes til Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler.

# Indefrysning - Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler

---



Et års feriemidler optjent i perioden 1. september 2019 – 31. august 2020 indefryses i en særlig fond – Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler.

De indefrosne feriemidler må **ALDRIG** udbetales af arbejdsgiver direkte til medarbejderen.

Fonden forvalter og administrerer de tilgodehavende feriemidler.

Lønmodtagernes Dyrtidsfond (LD) vil stå for kapitalforvaltningen. ATP står for den daglige drift af fonden.

---

# Indefrysning - Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler

---



Værdien af den indefrosne ferie skal **indberettes** til Fonden senest 31. december 2020.

Der skal kun indberettes for medarbejdere, der er ansat pr. 31. august 2020.

Arbejdsgiver kan vælge, om man vil **afregne** beløbet til Fonden eller ej. Man kan vælge at afregne for nogle medarbejdere og beholde midlerne for andre.

# Indefrysning - Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler

---



## Indefrosset ferie

Overvejelser om man vil afregne eller ej:

- Forrentning
- Indeksering
- Likviditet
- Finansiering, lånemuligheder mv.
- Administration
- Årlig indberetning til Fonden, hvis man ønsker fortsat at beholde midlerne.

PLA anbefaler, at man søger rådgivning, fx hos revisor, om man bør vælge at afregne eller ej.

# Indefrysning - Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler

---



## Indefrosset ferie – værdien afregnes ikke (1)

- Vælger man at beholde midlerne, skal man hvert år **senest den 31. august** meddele Fonden, hvis man ønsker at beholde midlerne.
- **Glemmer man at give Fonden besked, forfalder hele beløbet til betaling.**
- Ved manglende betaling af forfaldne feriemidler forfalder samtlige feriemidler til betaling.

# Indefrysning - Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler

---



## Indefrosset ferie – værdien afregnes ikke (2)

- Den indefrosne ferie **indekseres** hvert år i juni i henhold til DA's lønindeks. Fonden giver besked én gang om året, hvad beløbet er opskrevet til.
- Man kan til enhver tid vælge at afregne beløbet til Fonden.
- Medarbejderne får ikke besked om, om beløbet er afregnet eller ej.



# Indefrysning - Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler

---



## **Indefrosset ferie – værdien afregnes ikke (3)**

- Beløbet forfalder til betaling, når medarbejderen:
  - Når folkepensionsalderen
  - Dør
  - Får tildelt førtidspension
  - Går på efterløn
  - Får tildelt fleksydelse
  - Får udbetalt alderspension
  - Tager varigt ophold i udlandet (mere end 3 måneder)

# Indefrysning - Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler

---

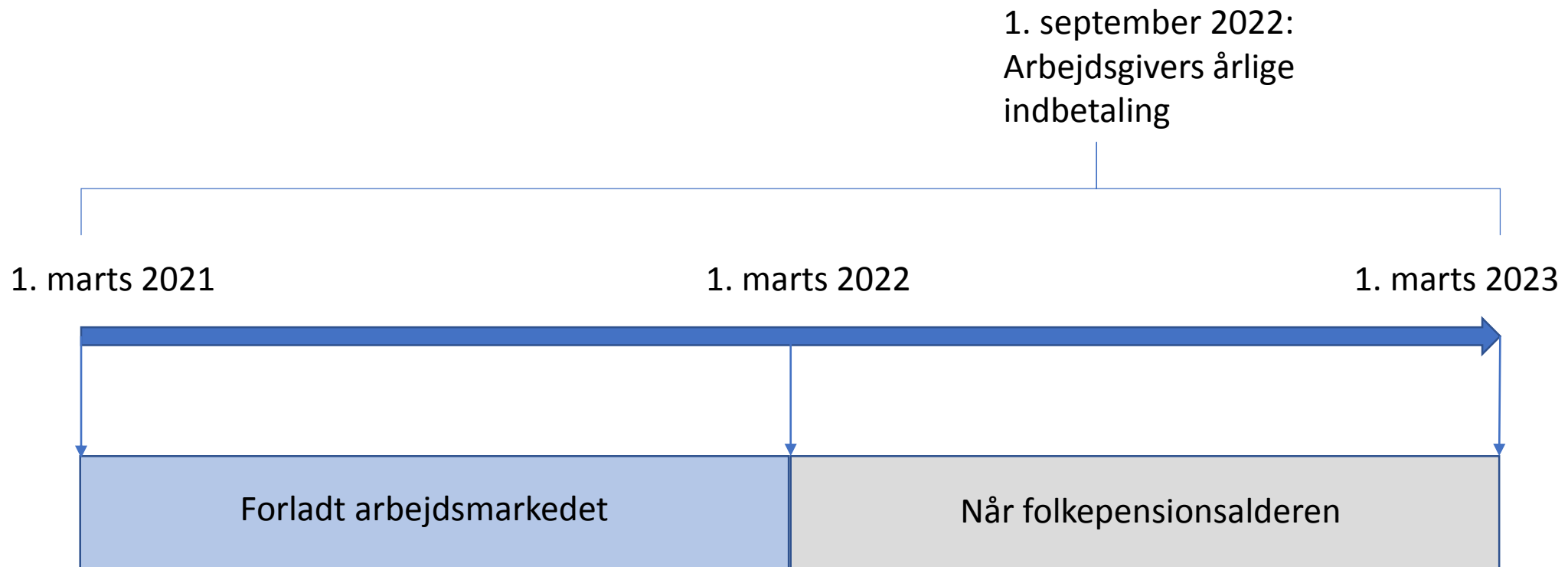


## Indefrosset ferie – værdien afregnes ikke (4)

- Det er alene folkepensionsalderen og død, der udløser **automatisk** udbetaling. De øvrige forudsætter ansøgning fra medarbejderen.
- Derudover bagatelgrænse på kr. 1.500 – udbetales også automatisk.

# Indefrysning - Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler

## Indefrosset ferie – værdien afregnes ikke (5)



# Indefrysning - Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler

---



## Indefrosset ferie – værdien afregnes ikke (6)

- De tilgodehavende feriemidler forfalder også til betaling hvis virksomheden **ophører**, arbejdsgiver **dør** eller
- Hvis virksomheden **overdrages** uden at overdrager og erhverver meddeler fonden, at erhverver overtager overdragets forpligtelse over for fonden.

# Indefrysning - Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler

---



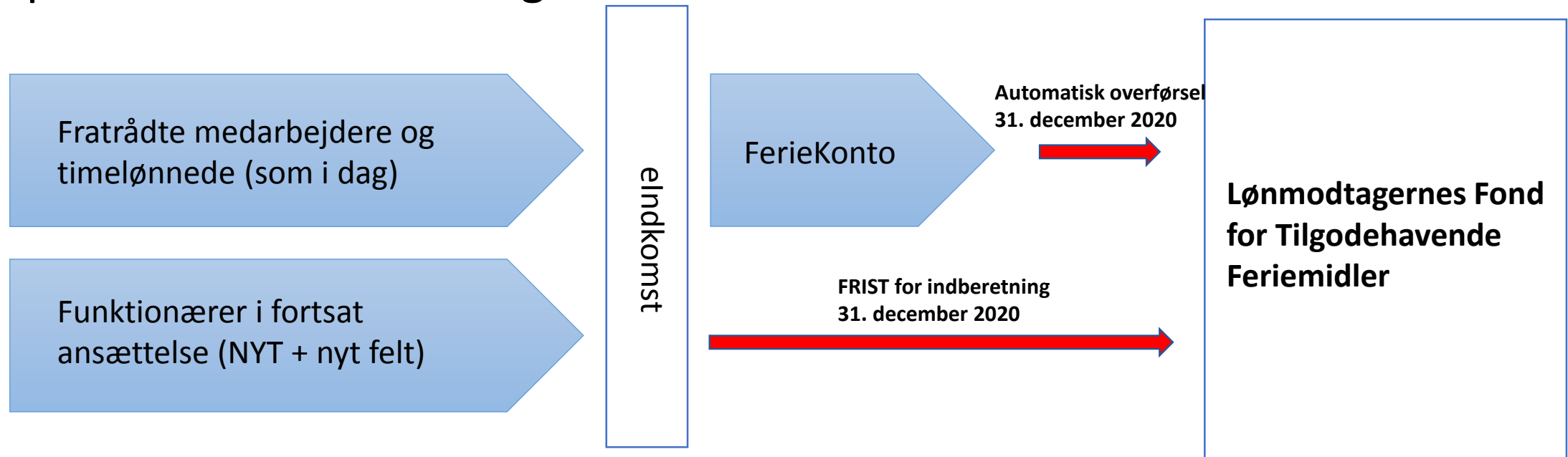
## **Indefrosset ferie – værdien afregnes**

- Der afregnes 12,5 % af den ferieberettigede løn i perioden 1. september 2019 – 31. august 2020.
- Herefter er ens forpligtelser som arbejdsgiver overfor Fonden afsluttede. De indefrosne midler er alene et mellemværende mellem medarbejderen og Fonden.

# Indefrysning - Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler

## Indberetningen

Der skal indberettes for **alle medarbejdere** i overgangsåret 1. september 2019 – 31. august 2020.



# Indefrysning - Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler

---



## Indberetningen

Funktionærer der fratræder mellem 1. september 2019 og 31. august 2020 indberettes til **FerieKonto**.

Funktionærer der er ansat 31. august 2020 og 1. september 2020, indberettes til **Lønmodtagerens Fond for Tilgodehavende Feriemidler**.

# Indefrysning - Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler

---



## Indberetningen

**Fratrådte funktionærer** (i perioden 1. september 2019 - 31. august 2020): De feriepenge der vedrører indfrysningsperioden indberettes med optjeningsåret 9999.



---

# Den nye ferielov

Nu kommer vi endelig til den...

# Ferie på forskud - ferielovens § 7

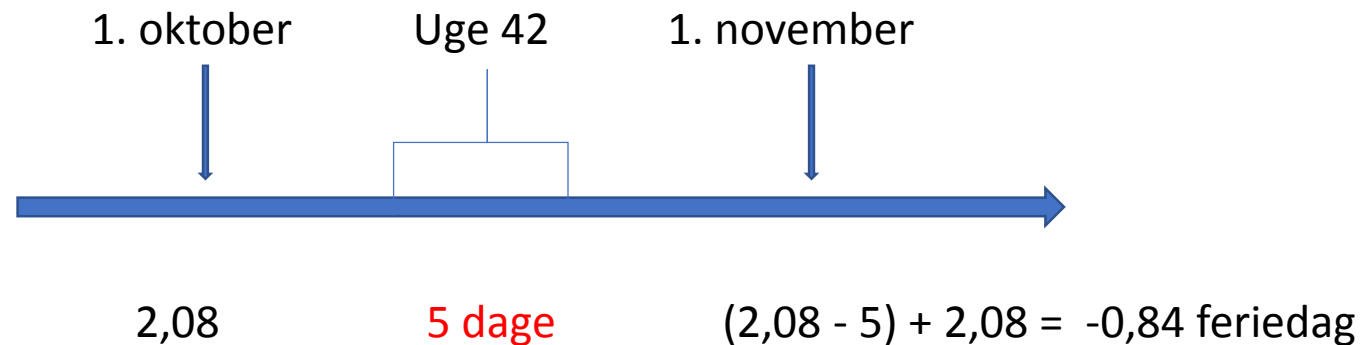
---

- Arbejdsgiver og lønmodtager kan aftale, at betalt ferie kan afholdes, inden den er optjent
- Ferien fradrages senere i ferieåret - betingelse: ferie kan optjenes inden for samme ferieår (dvs. 1. september - 31. august)

# Ferie på forskud – ferielovens § 7

## Eksempel

Ved ny ferieordning har medarbejderen 2,08 feriedage pr. 1/10 2020 og vil gerne afholde efterårsferie (5 feriedage). Der kan laves aftale om, at hun holder 2,92 feriedage på forskud.

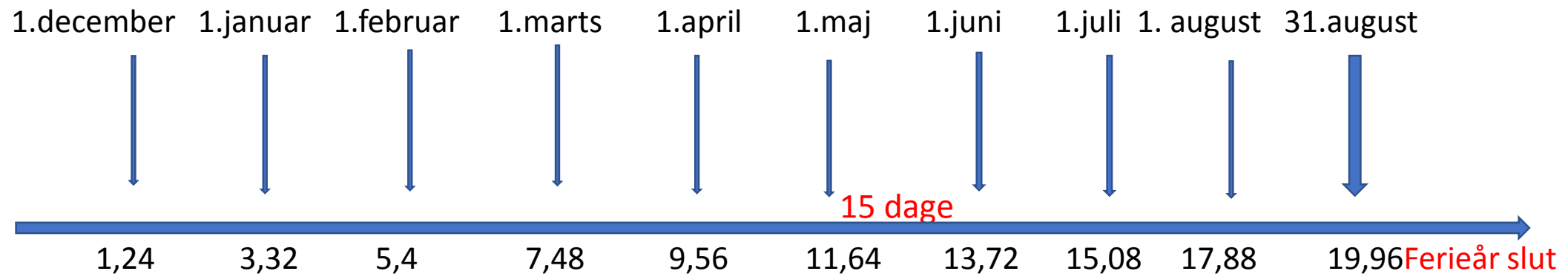


# Ferie på forskud – ferielovens § 7

Medarbejderen er den 1. november i minus med 0,84 feriedag.

Medarbejderen vil nu holde 15 feriedage i maj, selvom hun kun har 11,64 feriedage på ferietidspunktet.

Ok med aftale, da medarbejderen i det resterende ferieår optjener 8,32 feriedage.



# Ferie på forskud § 7 – de gode råd

---

- Ferie på forskud bør ikke give anledning til problemer i det løbende ansættelsesforhold (da man jo optjener løbende)
- Vær opmærksom på ferie på forskud i fratrædelsessituationer (det tager vi senere)
- Husk at feriesaldoen først er til rådighed ved månedens udgang
- LAV FERIEREGNSKABER OG HOLD DEM LØBENDE OPDATERET

# Feriens placering – ferielovens § 9

---

- Arbejdsgiver bestemmer, hvornår ferien skal afholdes
- Dog under hensyn til medarbejderens ønsker
  
- Hovedferie varsles med 3 måneders varsel til afholdelse
- Restferie varsles med 1 måneds varsel til afholdelse

# Feriens placering – ferielovens § 9

---

- Varslet eller aftalt ferie er bindende for arbejdsgiver - det kan ikke laves om
  - Væsentlige upåregnelige driftsmæssige hensyn, som gør det nødvendigt for arbejdsgiver at ændre tidligere fastsat ferie
  - Medarbejder skal have dækket et evt. økonomisk tab
  - Allerede påbegyndt ferie kan ikke afbrydes
-

# Feriens placering – ferielovens § 9 de gode råd

---



## Hovedferie

- FASTSÆT EN DATO FOR HVORNÅR MEDARBEJDERNE SKAL MEDDELE ØNSKE OM HOVEDFERIE ( gerne i februar)
- Kan ønskerne efterleves?
- Hvis ja - ingen problem
- Hvis nej – spørgsmål om varsling af ferie med 3 måneder overfor medarbejder



# Feriens placering - § 9 de gode råd

---

## Restferie

- Gør jer klart i ferieårets begyndelse, hvordan restferie skal afvikles-  
dvs. både medarbejders og virksomheds ønsker
  - Har betydning for virksomhedslukning
- Varsles med 1 måned til afholdelse

# Ferielukket – ferielovens § 10

---

Holder virksomheden ferielukket må en medarbejder, der ikke er berettiget til betalt ferie i alle dagene, som udgangspunkt holde fri for egen regning.

Der er **to væsentlige undtagelser**:

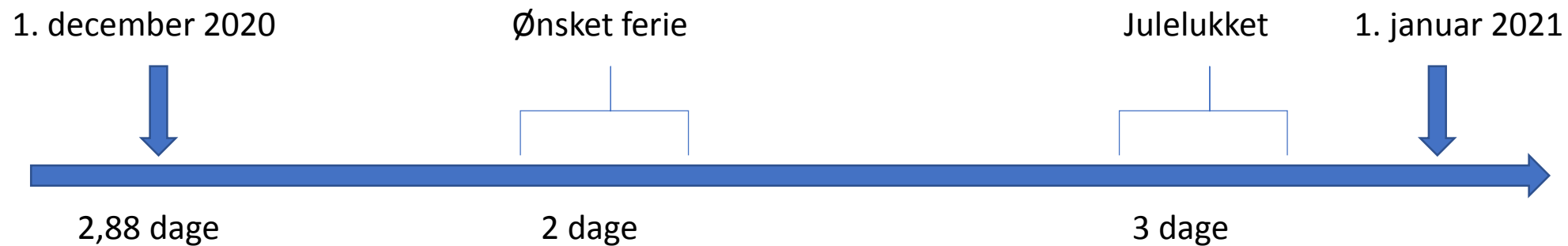
- 1) Arbejdsgiver har ikke i videst muligt omfang sikret, at lønmodtageren har tilstrækkelig optjent betalt ferie til gode (så skal arbejdsgiver alligevel betale)
- 2) Holder virksomheden lukket på et tidspunkt, hvor en lønmodtager har været ansat hele det forudgående ferieår og indtil virksomhedslukningen, og medarbejderne ikke har **optjent** nok betalt ferie, **skal** der ydes forskudsferie

# Ferielukket – undtagelse 1

## Eksempel

En medarbejder har holdt 5 dages ferie i uge 42 og har pr. 1. december 2020 opsparet 2,88 dages betalt ferie. Virksomheden holder lukket mellem jul og nytår (i alt 3 dage).

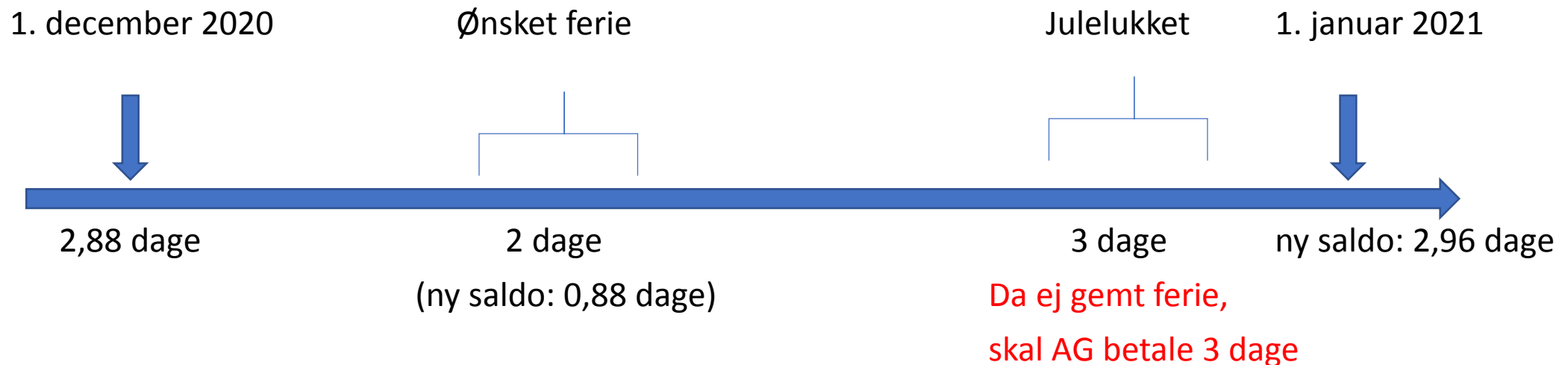
Nu beder medarbejderen om lov til at holde yderligere 2 feriedage i december. Hvordan tilrettelægges ferien bedst?



# Ferielukket – undtagelse 1

## Eksempel – løsningsmulighed 1

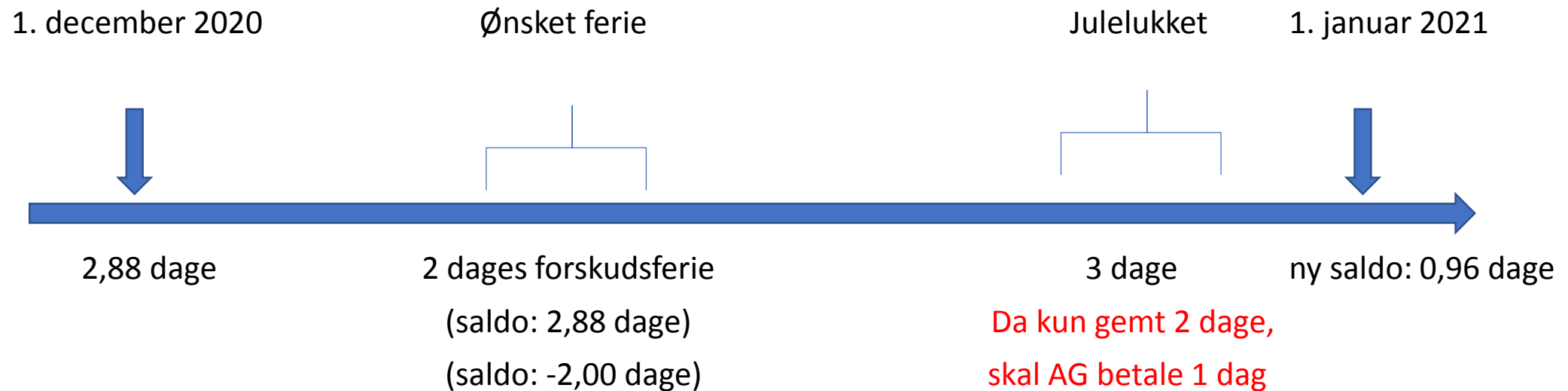
Arbejdsgiver accepterer medarbejderens ønske om de 2 yderligere feriedag.



# Ferielukket – undtagelse 1

## Eksempel – løsningsmulighed 2

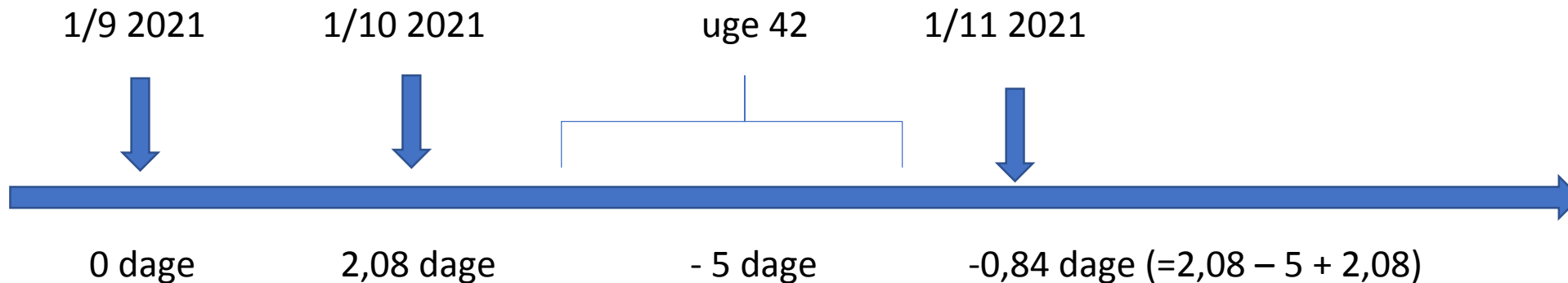
Arbejdsgiver siger nej til afholdelse af 2 dages optjent ferie, men tilbyder medarbejderen at holde 2 dages forskudsferie i stedet.



# Ferielukket – undtagelse 2

## Eksempel

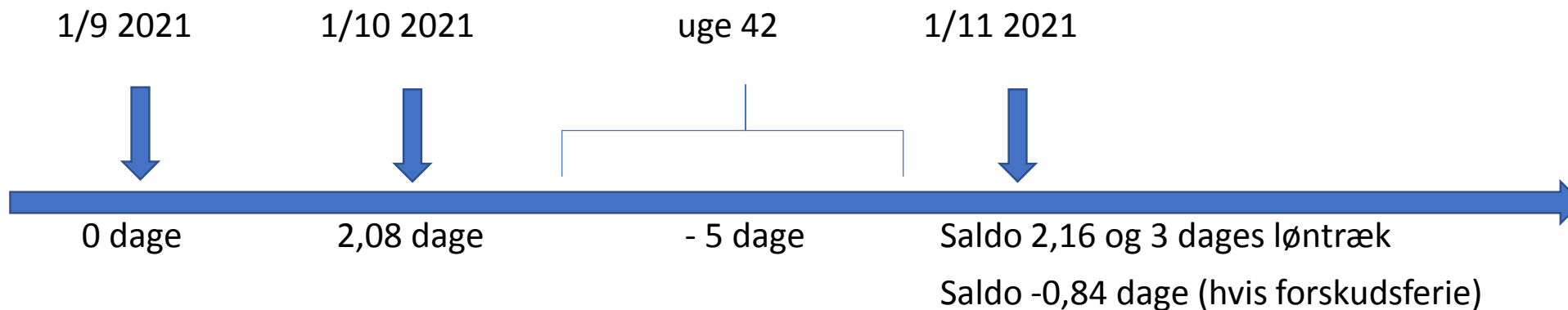
En medarbejder har været ansat uafbrudt fra før 1. september 2020. Virksomheden holder ferielukket i uge 42 i 2021. Medarbejderne har brugt alt ferie sidste ferieår. Der **skal** ydes forskudsferie.



# Ferielukket – hovedreglen

## Eksempel

En anden medarbejder er ansat efter 1. september 2020. Virksomheden holder ferielukket i uge 42 i 2021. Medarbejderne har brugt al ferie sidste ferieår. Medarbejderen trækkes i løn for 3 dage eller der kan aftales forskudsferie.



# Ferielukket – gode råd

---

- **HUSK** ferielukning skal varsles med varslingsreglerne
  - **Planlægning, planlægning, planlægning**
  - Før ferieregnskaber, opdater dem løbende og lav fremskrevne saldi. De gængse lønsystemer kan håndtere det
  - Drøft ferieplaner med jeres medarbejdere i god tid og gerne for en længere periode ud i fremtiden
-



# Ferielukket

---

Ved **nyansættelser** er det vigtigt at kende medarbejderens tilgodehavende ferieresaldo fra tidligere arbejdsgiver, hvis man skal sikre, at medarbejderen i videst muligt omfang har tilgodehavende betalt ferie nok til brug for ferielukning.

# 5. ferieuge

---

Hvis den 5. ferieuge ikke bliver afholdt, kan den enten **overføres** eller **udbetales**.

# 5. ferieuge - ferielovens § 21

---

## Aftale om overførsel

Det kan aftales, at 5. ferieuge kan overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. Overført ferie afholdes forud for andet ferie.

Aftale om overførsel af ferie skal indgås **senest den 31. december.**

Hvis der **ikke** indgås aftale om overførsel, skal ferien udbetales.

# 5. ferieuge - ferielovens § 21

---

## **Aftale om overførsel**

Der skal forhandles med fagforeningerne om ferieoverførsel ifølge overenskomsterne, men vi forventer, at vi kommer til at følge systemet i den nye ferielov.

# 5. ferieuge – ferielovens § 24

---

## Efter ferieafholdelsesperiodens udløb (31. december)

Udbetales **automatisk** til medarbejderen, hvis:

- 5. ferieuge ikke er afholdt/overført
- Medarbejderen er ansat på **fuld tid** og
- Medarbejderen har været ansat i hele ferieafholdelsesperioden

# 5. ferieuge – ferielovens § 24

---

## Efter ferieafholdelsesperiodens udløb (31. december)

Udbetales til medarbejderen, hvis:

- 5. ferieuge ikke er afholdt/overført
- Medarbejderen er ansat på **deltid tid**
- Medarbejderen skriftligt erklærer, at 5. ferieuge og ikke modtaget offentlige ydelser, jf. FL § 27, stk. 1 (typisk arbejdsløshedsdagpenge, efterløn og fleksydelse)

# 5. ferieuge – ferielovens § 24

---

## Efter ferieafholdelsesperiodens udløb (31. december)

Udbetales til medarbejderen, hvis:

- 5. ferieuge ikke er afholdt/overført
- Medarbejderen er ansat på **fuld tid**
- Medarbejderen ikke har været ansat i hele ferieafholdelsesperioden
- Medarbejderen skriftligt erklærer, at 5. ferieuge og ikke modtaget offentlige ydelser, jf. FL § 27, stk. 1 (typisk arbejdsløshedsdagpenge, efterløn og fleksydelse)

# 5. ferieuge – ferielovens § 23

---

## Efter ferieårets udløb (31. august)

Udbetaling af 5. ferieuge kan **aftales** mellem arbejdsgiver og medarbejder.

Der gælder samme krav i forhold til skriftlig erklæring, hvis medarbejderen ikke har været ansat fuld tid hele ferieåret hos arbejdsgiver.



## 5. ferieuge – gode råd

---

- Drøft ferieplaner med jeres medarbejdere og sørg for ferien planlægges afholdt
- **HUSK** at 5. ferieuge kan varsles afholdt (bør overvejes i oktober)
- **Planlægning, planlægning, planlægning**
- Før ferieregnskaber, opdater dem løbende og lav fremskrevne saldi

# 5. ferieuge

---

Ved **nyansættelser** er det vigtigt at vide, hvad medarbejderen har optjent og afviklet af ferie hos tidligere arbejdsgiver, da man ellers ikke ved om 5. ferieuge er optjent og afholdt.

# Sygdom og ferie

---

## Sygdom FØR ferien påbegyndes

Sygdom er en feriehindring.

Er medarbejderen syg, når ferien begynder, har medarbejderen ikke pligt til at påbegynde ferien, og den planlagte ferie bortfalder.

Ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag.

Der udbetales løn under sygdom, og ferien må planlægges afholdt på ny.

---

# Sygdom og ferie

---

## Sygdom EFTER ferien er påbegyndt

Hvis medarbejderen bliver syg efter ferien er påbegyndt, har medarbejderen ret til erstatningsferie efter 5 sygedage (karensdage).

Hvis medarbejderen ikke har været ansat i hele ferieåret, reduceres karensdage forholdsmeæssigt.

Lønmodtageren skal melde sig syg og sende lægelig dokumentation for sygdommen. Lønmodtageren betaler udgiften til lægeerklæring.

---

## Raskmelding

Bliver medarbejderen rask, inden ferien slutter, har medarbejderen ret til at holde resten af ferien.

Der er mulighed for at **fravige/forkorte ferievarslerne**, hvis ferien ellers ikke kan holdes inden for ferieafviklingsperiodens udløb. Ferien skal i så fald varsles i umiddelbar forlængelse af medarbejderens raskmelding.

# Sygdom og ferie

---



## Teknisk raskmelding

Hvis en syg medarbejder ønsker at holde ferie, er der mulighed for at aftale en såkaldt teknisk raskmelding.

Aftalen skal godkendes af Jobcentret.

Fordelen ved teknisk raskmelding er, at ferien afholdes, uden der løber en ny arbejdsgiverperiode uden sygedagpengerefusion på 30 dage efter ferien.

# Barsel og ferie

---

Orlov i forbindelse med barsel er også en **feriehindring**. Ferien kan ikke afholdes.

Da der gælder nye regler om overførsel af feriehindret ferie, bør man overveje, om der kan holdes ferie inden orloven påbegyndes.

Evt. at noget af ferien gives på forskud.

# Feriehindring

---

De 4 uger ud af de 5 ugers ferie skal som udgangspunkt afholdes.

Med den nuværende ferielov **udbetales** feriehindret ferie som udgangspunkt. Fremover **overføres** feriehindret ferie som udgangspunkt.

Feriehindring medfører, at den uafholdte ferie **automatisk** overføres.

---



# Feriehindring

---

Har medarbejderen haft en feriehindring (typisk sygdom eller barsel) op til ferieafholdelsesperiodens udløb, overføres op til 4 ugers ferie automatisk til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Den overførte ferie holdes forud for anden ferie. Den feriehindrede overførte ferie indgår ikke i de 4 ugers ”ny” ferie i det kommende ferieår.

Konsekvensen bliver, at en medarbejder i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode har **op til 9 ugers ferie** til afholdelse.

---

# Feriehindring – udbetaling

---

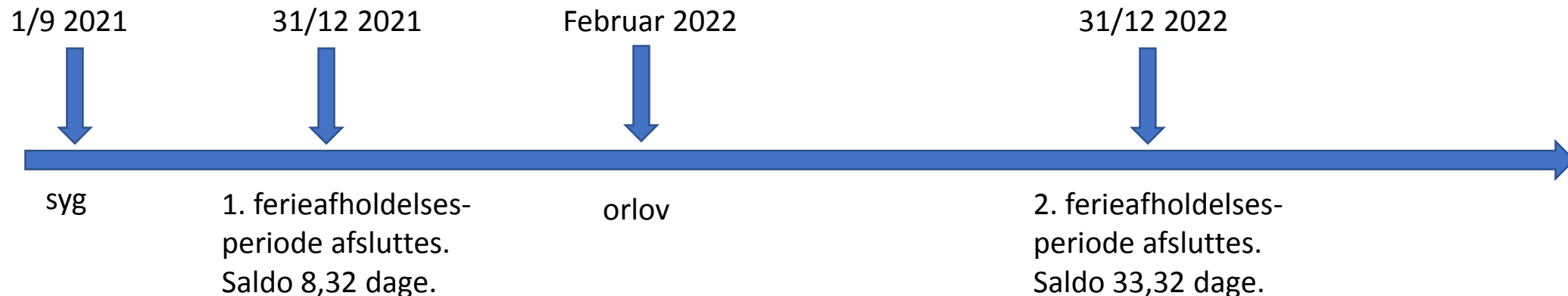
Det er muligt at udbetale feriehindret ferie:

- Ved sygdom eller orlov efter barselloven
- Uafbrudt feriehindring frem til udgangen af efterfølgende ferieafholdelsesperiode (feriehindring henover 2 ferieafholdelsesperioders afslutning)
- Feriehindringen skyldes samme forhold

# Feriehindring – udbetaling

## Eksempel

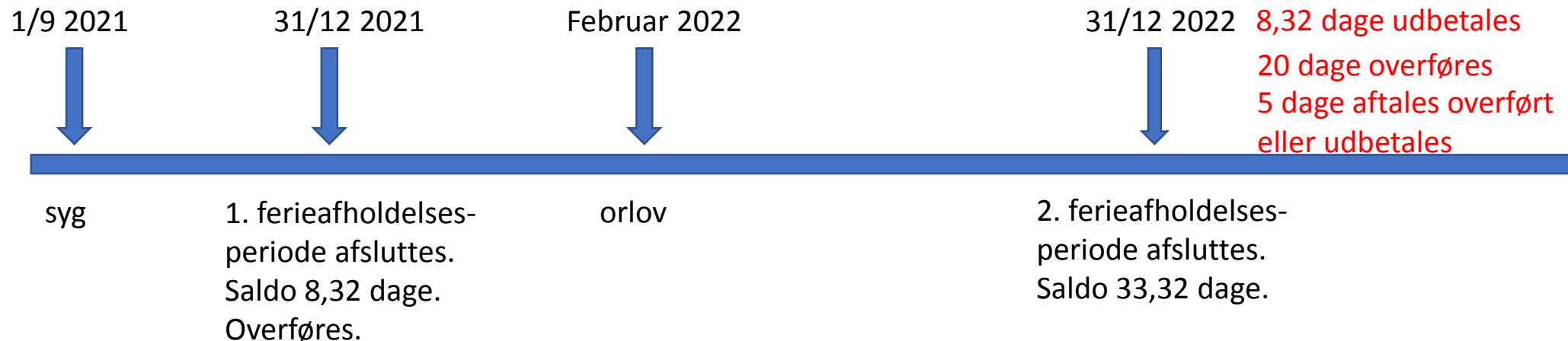
En gravid medarbejder med termin i februar 2022 bliver graviditetsbetinget sygemeldt i 1. september 2021. Hun er syg frem til fødsel i februar 2022. Herefter afholder hun orlov frem til januar 2023, hvor hun genoptager arbejdet.



# Feriehindring – udbetaling

## Eksempel – løsningen

De 8,32 dage pr. 31. december 2021 udbetales i januar 2023. De 20 dage pr. 31. december 2022 skal overføres. De resterende 5 dage kan aftales overført eller udbetales. Konklusion: Medarbejderen har mellem 45 og 50 dages ferie til afholdelse i perioden 1. september 2022 – 31. december 2023 og der skal udbetales 8,32 dage med mulighed for at aftale udbetaling af 13,32 dage.



# Feriedifference – ændret arbejdstid

---

Ved ændring af den **normale arbejdstid**, har lønmodtageren ret til løn under ferie i forhold til den normale arbejdstid på optjeningstidspunktet.

Det forudsætter, at der er tale om en ændring i arbejdstiden, der kræver nyt ansættelsesbevis.

**OBS:** Medarbejderen har det samme antal feriedage – det er alene et spørgsmål om hvilken løn, der skal betales under ferien.

# Feriedifference – ændret arbejdstid

---

Det bliver altså afgørende ikke kun at holde regnskab med, hvor mange opsparede feriedage medarbejderen har, men også hvad medarbejderes arbejdstid var, da de blev optjent, hvis arbejdstiden ændrer sig.

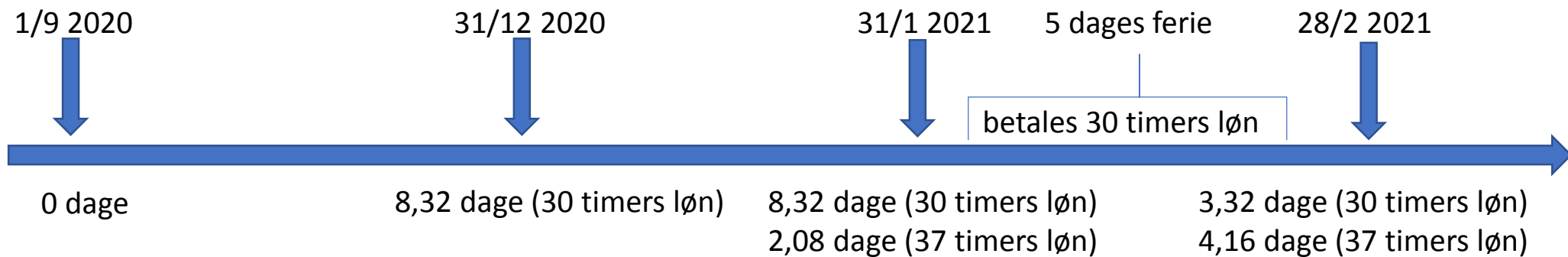
Reglen gælder både, hvis medarbejderen går op i tid og ned i tid.

Lønssystemerne bliver sat op til at kunne håndtere udfordringen, men kræver, at de bruges korrekt.

# Feriedifference – ændret arbejdstid

## Eksempel

En medarbejder arbejder 1. september – 31. december 2020 på 30 timer om ugen. Fra 1. januar 2021 overgår medarbejderen til 37 timer om ugen.



# Opsigelse og ferie – ferielovens § 11, stk. 1

---

Hovedferie i en opsigelsesperiode skal varsles med 3 måneder

- Hovedferie kan kun placeres i en opsigelsesperiode, hvis én af 3 betingelser er opfyldt:
- Mere end 3 måneders varsel
- Opsigelsesvarslet **forlænges** med en periode svarende til samtlige tilgodehavende hovedferiedage
- **Medarbejder accepterer det**



# Opsigelse og ferie – ferielovens § 11, stk. 1

---



- Hovedferie skal gives i sammenhæng i perioden 1. maj - 30. september.
- Der skal ved feriens start være tilstrækkeligt optjent ferie til den varslede ferie. Ok at medregne optjent ferie i opsigelsesperioden.
- **DOG** med undtagelse af den ferie, som medarbejderen optjener i den sidste måned inden fratræden, da saldo først er til rådighed ved månedens udgang.

# Opsigelse og ferie – ferielovens § 11

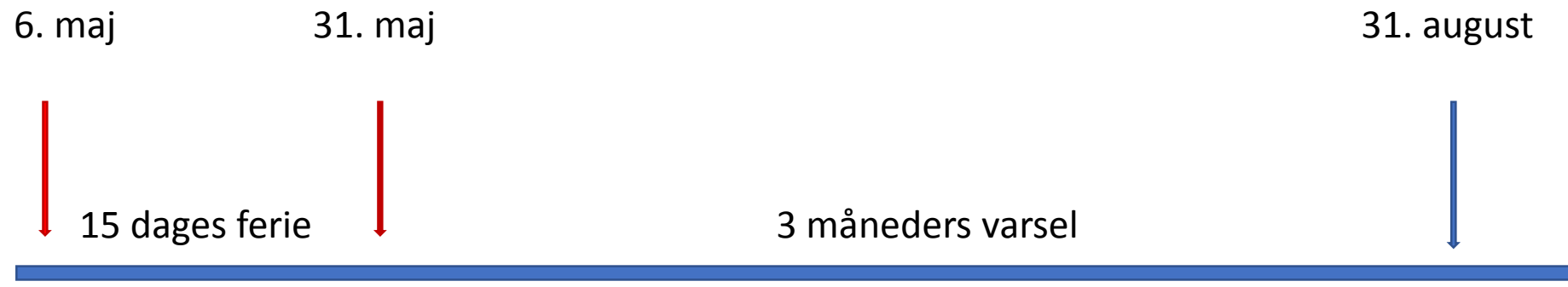
---

- Ferie skal kunne rummes inden for ferieafholdelsesåret (1. september til efterfølgende 31. december dvs. 16 måneder)
- Ferie skal kunne placeres på hele dage

# Eksempel - opsagt medarbejder

En ansat bliver opsagt den 6. maj med 3 måneders varsel til fratræden den 31. august 2021.

Kan arbejdsgiver pålægge 3 ugers hovedferie?

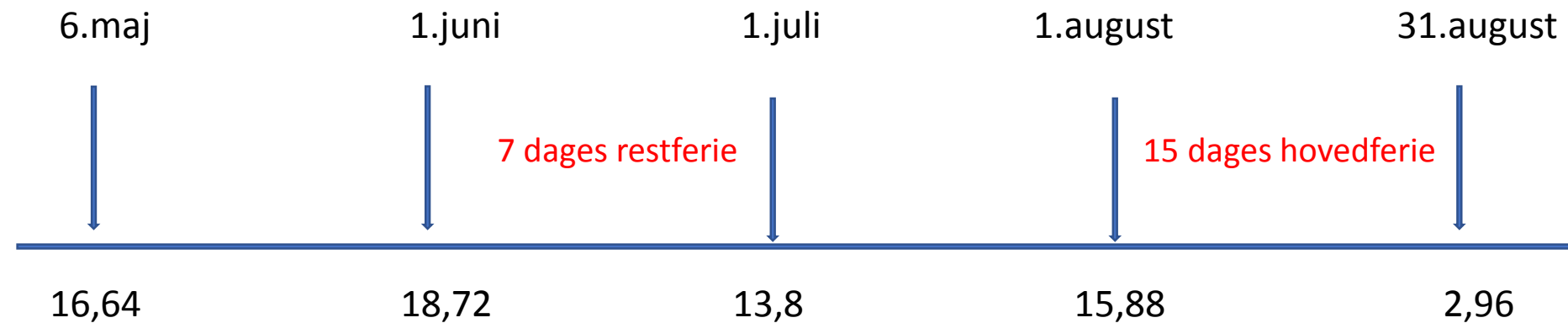


husk at tage højde for helligdage

# Eksempel - opsagt medarbejder

Hvor meget ferie vil AG max kunne pålægge en ansat, hvis den ansatte har 16,64 feriedag på opsigelsestidspunktet, og som ikke har afholdt ferie tidligere i ferieåret?

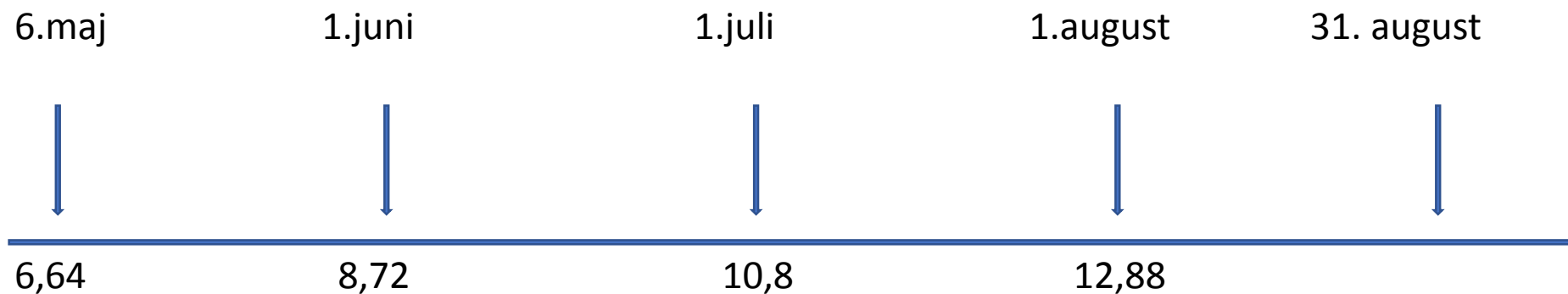
Den ansatte opsiges i maj 2021.



# Eksempel - opsagt medarbejder

Hvor meget ferie vil AG max kunne pålægge en ansat, hvis den ansatte har 6,64 feriedag på opsigelsestidspunktet, og som har afholdt 10 dages ferie tidligere i ferieåret ?

Den ansatte opsiges i maj 2021.



# Ferie på forskud - fratrådt medarbejder

---

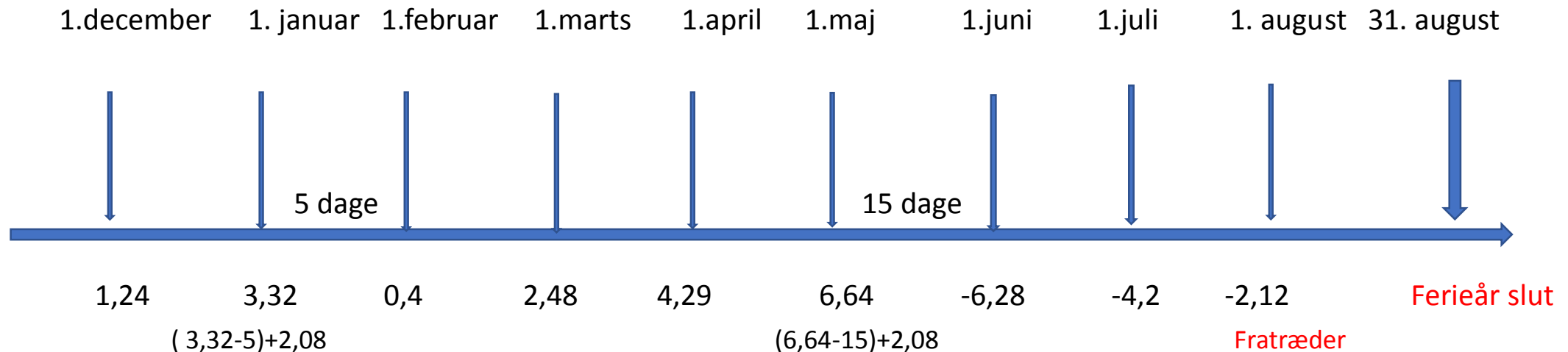
- Mulighed for at aftale, at betalt ferie kan afholdes, før den er optjent  
Hvad så hvis medarbejderen fratræder?
- Fratræder den ansatte, inden udligning er sket, kan arbejdsgiver modregne i krav på løn og ferietillæg

# Ferie på forskud – fratrædt medarbejder

Medarbejderen er i minus den 1. november – 0,84 feriedag

Medarbejderen holder 5 feriedage i januar og ØNSKER AT HOLDE 15 ferie dage i maj.

Hun fratræder med udgangen af august.



# Restferie

---

- Følger de "gamle" regler
- 10 dage eller 2 uger
- Ferien skal stadig være optjent eller kan nå at blive optjent i opsigelsesperioden



# Fritstilling

---

- Ferien kan anses for afholdt, hvis varslet og ferien kan rummes indenfor fritstillingsperioden
- Krav om en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter udløbet af varslingsperiodens udløb
- Kravet om en arbejdsfri periode gælder ikke, hvis arbejdsgiver ikke har haft ret til at modregne løn fra ny arbejdsgiver.

# Særligt vedrørende timelønnede ... og andre med feriegodtgørelse

---



Ferielovens sats er fortsat 12,5 %. Efter PLA's overenskomster med HK og DSR/dbio er satsen 12,95 %.

Fremover skal feriegodtgørelse indberettes og indbetales én gang om måneden.

Frist for indberetning og indbetaling er den 15. i måneden efter lønnen er udbetalt. Skal betales med det samme.

# Særligt vedrørende timelønnede ... og andre med feriegodtgørelse

---



- Ved aftalt overførsel af **5. ferieuge** skal FerieKonto have besked fra arbejdsgiver senest 31. december.
- Ved overført ferie på grund af **feriehindring** skal Feriekonto have besked fra arbejdsgiver senest 31. januar efter ferieperiodens udløb.

# Særligt vedrørende elever

---

Elever har særligt gunstige rettigheder.

- Ansat i perioden 2. september til 31. oktober udløser ret til 5 ugers betalt ferie i ferieafholdelsesperioden.
- Ansat i perioden 1. november til 30. juni har ret til 3 ugers betalt hovedferie og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.
- Elever kan holde betalt ferie selvom ikke optjent efter ”samtidighedsprincippet”.
- I øvrigt omfattet af lovens almindelige regler.

# Feriefridage / 6. ferieuge

---

**IKKE** omfattet af ferielovens regler, men reguleret i overenskomsterne med HK og DSR/dbio.

PLA og fagforeningerne skal forhandle om den fremtidige model. Indtil da følger feriefridagene systemet i den nuværende ferielov for så vidt angår optjening og afvikling.

I får besked så snart, der er nyt.

---

# Diverse - fravigelighed

---

**Fravigelighed:** Fremover kan ferieloven fraviges (til ugunst for medarbejderen) ved kollektiv overenskomst og ved individuel aftale, når der er tale om en konkret og aktualiseret situation.

Individuelle aftaler om fravigelser til ugunst for medarbejderen i en ikke aktualiseret situation, vil fremover være ugyldige.

# Diverse – fondsferiedage

---

Hvis en medarbejder i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2020 har mindre end 8,4 dages optjent ferie, fordi vedkommende er ny på arbejdsmarkedet eller har været uden for arbejdsmarkedet i en periode, kan vedkommende ansøge Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler om at benytte noget af den indefrosne ferie.

# Nyttige links

---

[www.pla.dk](http://www.pla.dk) – Vi har lavet et nyt underpunkt ”Ny Ferielov”

[www.virk.dk/nyferielov](http://www.virk.dk/nyferielov) - Masser af relevant info samlet ét sted

Beskæftigelsesministeriets hjemmeside:

<https://www.bm.dk/arbejdsomraader/aktuelle-fokusomraader/ny-ferielov-i-danmark/>

Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler:

<https://www.ld.dk/Lonmodtagernes-Feriemidler>

---



---

Tak for i dag