HJÆLP!

Hvad betyder den nye *ferielov* for mig?

En introduktion og praktisk mini-guide til den nye ferielov for medarbejdere og HR-ansvarlige

ANSATTE
HR-platform med ubegrænset HR juridisk rådgivning

Den 1. september 2019 træder den nye ferielov i kraft. En lov, der med garanti giver anledning til spørgsmål - ikke kun for virksomhedens medarbejdere, men også for dem i virksomheden, der til dagligt arbejder med HR og økonomi.

Denne guide skal både ses som en håndsrækning og en hjælp til virksomhedens medarbejdere, så de kan danne sig et bedre overblik over de kommende ændringer, samt et startkit til dem, der i virksomheden har ansvaret for HR og økonomi.

Til dig, der er ansat i en virksomhed

Sådan er verden i dag

Som det er nu, så er det kalenderåret, der er "optjeningsåret". Og det er fra den 1. maj året efter, du kan starte ferien i "ferieåret", der så gælder helt frem til 30. april året efter. Der går derfor lang tid fra ferien er optjent, til den kan holdes, hvilket er en af årsagerne til den nye ferielov.

Allerede i 2019 vil **"første del"** af den nye ferielov starte, nærmere bestemt den 1. september.

Frem til den 1. september 2019 vil du optjene ferie som normalt. Den ferie du optjener i perioden er 2,08 dage pr. måned hvilket svarer til 16,64 feriedage (1. januar til 31. august).

Denne ferie skal du bruge fra 1. maj 2020 og frem til 31. august 2020 – **BEMÆRK** lige den korte periode ferien skal afholdes i. **Husk** evt. at gemme ferie til vinterperioden 1. oktober 2020 til 30. april 2021.

Sådan ser verden ud fra 2020

Den 1. september 2020 starter **"anden del"**, af det nye ferie- og optjeningsår, hvilket betyder at du kan bruge ferie, mens du optjener ferie.

Dog kan du først starte fra 1. oktober, hvor der er optjent 2,08 dag i september. Ønsker du at holde en uges efterårsferie/vinterferie i slut 2020/start 2021, kan du jo overveje at gemme noget af ferien fra det meget korte ferieår, eller aftale med din arbejdsgiver om at overføre noget ferie fra det ferieår, der slutter den 30. april 2020.

Fra 1. september 2019 til 31. august 2020 optjenes der også ferieret. **MEN** denne ferie bliver "indefrosset", hvilket betyder at du ikke får feriepengene, før du forlader arbejdsmarkedet **– altså når du går på pension.**

Der vil fremover blive introduceret et nyt begreb, der hedder "samtidighedsferie", hvilket betyder at der optjenes og afholdes ferie inden for samme ferieår.

Det er dog fortsat sådan, at du

- optjener 5 ugers ferieret
- har ret til hovedferie i 3 uger sammenhængende
- 2 ugers restferie, som kan deles efter aftale

Samtidighedsferie medfører nogle mindre ændringer af ferieloven, som oplyses her.

Fremover optjenes ferie i perioden fra 1. september til 31. august (12 måneder), hvilket kaldes FERIEÅRET (tidligere var ferieåret den periode, hvor ferien blev afholdt).

Og så kommer der et helt nyt ord for at afholde ferien; nemlig en "ferieafholdelsesperiode", der løber fra 1. september til 31. december kalenderåret efter. Dvs. ferieåret + 4 måneder (16 måneder), hvilket betyder at de 5 ugers ferie, som optjenes i ferieåret 1. september 2020 til 31. august 2021, kan holdes helt frem til den 31. december 2021.

Fremover vil du optjene og afholde ferie næsten samtidigt, og du vil have bedre mulighed for at holde ferien i en længere periode.

Det vi har beskrevet er selve ferieloven, men mange har også feriefridage, og de vil normalt blive brugt/afholdt på samme måde som restferien. Optjening sker dog efter andre principper, hvilket varierer fra fagområde til fagområde.

Nedenfor er to eksempler på, hvordan du kan holde ferie. Vær opmærksom på, at ferien som udgangspunkt skal være optjent før, den kan afholdes.

Er du elev?

For elever var der tidligere særlige regler i de kollektive overenskomster, og det vil der fortsat være, afhængigt af hvornår elevforholdet er startet, samt hvilket fagligt område eleven er ansat indenfor.

Ferie med løn eller ferietillæg

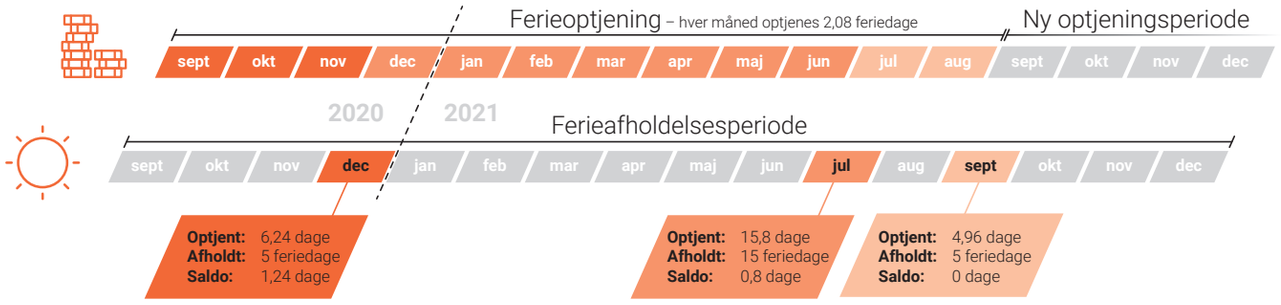
Når du holder ferie efter den nye ferielov, vil det fortsat være enten ferie med løn + 1 % i ferietillæg (gælder fast månedslønnede), eller 12,5 % i feriegodtgørelse (gælder for alle, som ikke har en fast månedsløn, men hvor lønnen varierer hver måned). Der kan også være tale om en funktionær, som har "forskellige" lønudbetalinger, og dermed skal afregnes med 12,5% i feriepenge.

Til dig, der har ansvaret for HR / økonomi

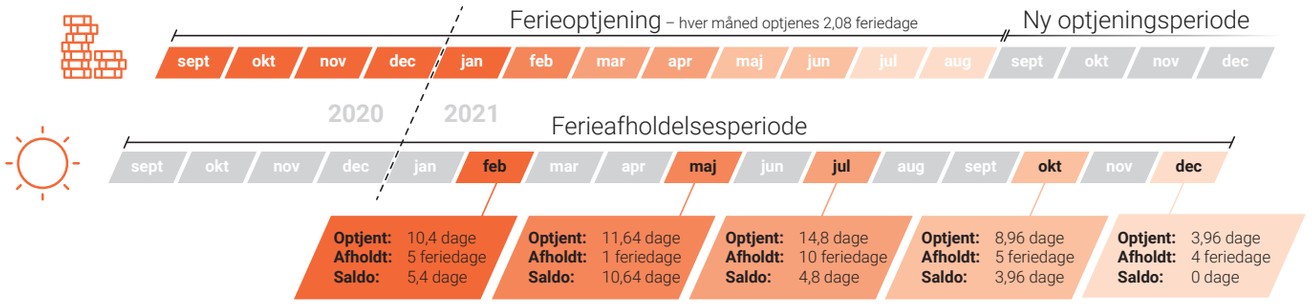
Forhold du skal være opmærksom på fra den 1. september 2020

Vi har forsøgt at opliste nogle af de ting, som medarbejderne kan spørge til i denne guide. Vi er dog ikke gået i dybden med

Eksempel 1



Eksempel 2



spørgsmålet omkring "indefrysningsproblematikken" herunder de muligheder, der kan være for arbejdsgiver at oprette sin egen FerieKonto, eller afregne til den nye fond. Samt efter hvilke regler medarbejderen ved ophør på arbejdsmarkedet kan få udbetalt den indefrosne ferie/feriegodtgørelse.

Nye regler for udbetaling af ferietillæg

Hvis der holdes ferie med løn, er der i dag ret til at få udbetalt 1% i ferietillæg af lønnen, når ferien afholdes. Ferietillægget kan deles, så det udbetales forholdsmæssigt ved hoved og restferie.

Medarbejderen har også ret til 1% af lønnen i ferietillæg i den nye ferielov, men udbetalingstidspunktet ændres. Arbejdsgiveren kan vælge enten at udbetale ferietillægget forholdsmæssigt i takt med ferieafholdelsen eller på to faste årlige udbetalingstidspunkter i maj og august.

- Ferietillæg for perioden 1. september til 31. maj udbetales med lønnen for maj (9/12)
- Ferietillæg for perioden 1. juni til 31. august udbetales med lønnen for august (3/12)

Nedenstående viser, hvor meget medarbejderen får i ferietillæg i overgangsperioden, hvis ferietillægget udbetales **på en gang.**

Udbetaling af 5. ferieuge

Holdes den 5. ferieuge ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb den 31. december, skal arbejdsgiveren udbetale værdien af den 5. ferieuge. Dog kan I senest den 31. december aftale, at I overfører den 5. ferieuge til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferie på forskud

Den nye ferielov giver mulighed for, at medarbejderen på visse betingelser kan holde "ferie på forskud". Hvilket kræver, at medarbejderen særskilt aftaler dette med arbejdsgiveren. Aftalen indgås for det indeværende ferieår, og medarbejderen kan ikke få mere ferie, end der kan optjenes i det pågældende ferieår.

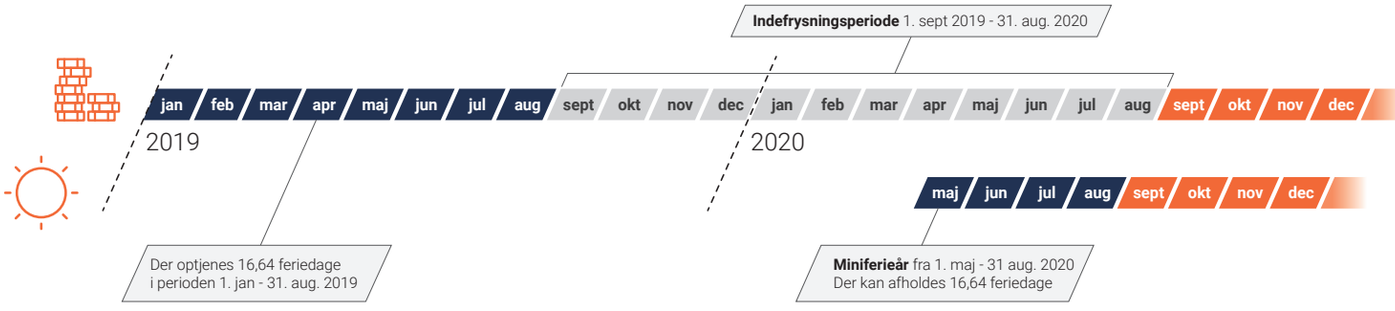
Fratræder medarbejderen sin stilling før forskudsferien, som er afholdt, reelt er optjent, har arbejdsgiver ret til at modregne værdien af forskudsferien i tilgodehavende løn og /eller feriepenge.

Hvad sker der ved sygdom, barsel og andre feriehindringer?

Er medarbejderen forhindret i at holde ferie pga. sygdom eller barselsorlov, vil ferien fremover blive overført automatisk til næste ferieafholdelsesperiode. Det vil som udgangspunkt ikke længere være muligt at få udbetalt værdien af ferie som følge af feriehindring. Dette gælder dog ikke for den 5. ferieuge, som udbetales automatisk, hvis ikke den er aftalt overført, jf. ovenfor.

Overgangsordning til samtidighedsferie, hvor ferie indefryses

Ved start på forskudt optjening og afholdelse af ferie til samtidighedsferie, vil der være et overskud af ferie. Overskudsferien udbetales først, når du går på pension.



Vi håber guiden vil være med til at nedbringe spørgsmål fra virksomhedens medarbejdere til dennes HR / økonomiafdeling, samt besvare eventuelle spørgsmål afdelingerne måtte have.

Ved yderligere spørgsmål kan vi kontaktes via support@ansatte.dk eller på 7171 2200.

ANSATTE
HR-platform med ubegrænset HR juridisk rådgivning

Copyright og Ansvarsfraskrivelse
Ovenstående materiale (tekst/billeder) er beskyttet af ophavsret/copyright. Disse ejers af Ansatte. ApS. Ved brug af dette materiale må logo, samt kildehenvisning til Ansatte.dk ikke fjernes uden vores skriftlige accept. Ansatte. ApS kan på ingen måde stilles til ansvar for ukorrekt anvendelse af ovenstående.

Hvem er vi?

Ansatte.dk er virksomheders eksterne HR-afdeling, hvor medlemmer fra 263,-/mdr. får adgang til en komplet HR-platform med overblik over dokumenter for de enkelte medarbejdere og værktøjer til at håndtere ansættelse, opsigelse, feriefridage, APV, MUS og andre HR-opgaver — samt direkte adgang til erfarne og kompetente personalejuridiske rådgivere, hvis der skulle opstå spørgsmål.

Vi holder resten af året aftenmøder, hvor vi ser på, hvad den nye ferielov betyder for den enkelte virksomhed. Arrangementerne oplyses på Ansatte.dk eller telefonisk på 7171 2200.