

# VEJLEDNING OM OVERGANGEN TIL NY FERIELOV PÅ PRIVAT OMRÅDET



Dansk Magisterforening



KOMMUNIKATION  
OG SPROG

TÆT PÅ DIG OG DIT FAG



## **Vejledning om overgang til ny ferielov - privatområdet**

### Indholdsfortegnelse:

1. Introduktion til optjening og afholdelse af ferie i forbindelse med overgang til ny ferielov
2. Hvad indebærer den nye ferielov?
3. Hvilken betydning har overgangsordningen for afholdelse af ferie?
4. Indefrysning af feriemidler
5. Hvad gælder for feriefridage?
6. Begreber

## **Indledning**

Denne vejledning retter sig til dig, som er akademiker, ansat i private virksomheder og omfattet af ferieloven.

Vejledningen beskæftiger sig med de ferieretlige regler, der gælder i overgangsperioden fra 1. januar 2019 til 31. august 2020, inden den ny ferielov træder i kraft 1. september 2020.

Materialet er udarbejdet i et samarbejde mellem:

Konsulent Teit Bang Heerup/konsulent Ulla Bjørn, DM  
Chefkonsulent Franzie Østergaard Jacobi, IDA  
Forhandlingskonsulent Anne Jakobsen, JA og DDD  
Advokat Kristina Sehested, Kommunikation og Sprog  
Chefkonsulent Niels Mosegaard, Djøf  
Chefkonsulent Berit Ellegaard, Akademikerne

Redaktionen er afsluttet i juni 2019, og der tages et generelt forbehold for lov- og regelændringer samt ændringer i retspraksis, der sker herefter.

## **Afsnit 1 – Introduktion til optjening og afholdelse af ferie i forbindelse med overgang til ny ferielov**

Den 1. september 2020 træder den nye ferielov i kraft. Den nye ferielov ændrer på perioderne for optjening og afvikling af ferie. Tidligere blev ferie optjent i kalenderåret til afholdelse i det efterfølgende ferieår fra 1. maj til 30. april året efter - kaldet forskudt ferie.

Den nye ferielov bygger på et princip om samtidighed, hvilket indebærer, at ferie kan afvikles løbende, efterhånden som den optjenes – kaldet samtidighedsferie.

For at sikre en smidig overgang til det nye feriesystem er der vedtaget en overgangsordning. Overgangsordningen er obligatorisk for alle ansatte på arbejdsmarkedet. Overgangsordningen løber fra 1. januar 2019 til 31. august 2020.

Overgangsordningen ændrer ikke på optjeningen af ferie i kalenderåret 2018 og afholdelsen af ferie i ferieåret 1. maj 2019 til 30. april 2020.

Overgangsordningen indebærer derimod, at ferie som optjenes i perioden 1. september 2019 til 31. august 2020 "indefryses" og først kan udbetales til den ansatte, når vedkommende forlader arbejdsmarkedet.

I år 2020, hvor den nye ferielov træder i kraft, er der et forkortet ferieår – kaldet miniferieåret – i perioden 1. maj til 31. august 2020. I miniferieåret afholdes ferie optjent i perioden 1. januar 2019 til 31. august 2019 svarende 16,64 feriedage. Afholdelse af ferie i miniferieåret sker efter reglerne i den hidtidige ferielov.

I miniferieåret er der således mulighed for at afholde godt 3 ugers ferie. Hvis du gerne vil holde en længere ferie, kan dette ske ved efter aftale at overføre ferie fra et tidligere ferieår eller ved afholdelse af feriefri-dage, hvis du har en sådan ret i dit ansættelsesforhold.

## Afsnit 2 – Hvad indebærer den nye ferielov?

De grundlæggende principper i den hidtidige ferielov videreføres i den nye ferielov. Herunder videreføres reglerne om varsling af ferie og reglerne vedrørende sygdom i forbindelse med ferie. Feriebetalingen består fortsat enten af løn under ferie og ferietillæg på 1% eller af feriegodtgørelse på 12,5%.

Der optjenes fortsat ret til fem ugers betalt ferie om året.

Den nye ferielov bygger på et princip om samtidighed. Det vil sige, at ferie kan afholdes samtidig med, at den optjenes. Det betyder, at de 2,08 feriedage, som optjenes pr. måneds ansættelse, fremadrettet kan afholdes i den efterfølgende måned.

### *De væsentligste ændringer i den nye ferielov*

Perioderne for optjening og afvikling af ferie ændres. Perioden for optjening af ferie går fra 1. september til 31. august året efter (12 måneder) og kaldes for ferieåret.

Perioden for afholdelse af ferie går fra 1. september til 31. december året efter (16 måneder) og kaldes ferieafholdelsesperioden.

Den nye ferielov indeholder en særlig beskyttelse af de første 4 ugers ferie hvert ferieår. Disse 4 uger skal afholdes i ferieåret og kan som hovedregel ikke udbetales. Ved feriehindring skal den udskudte ferie (op til de 4 uger) afholdes i det efterfølgende ferieår.

Den særlige beskyttelse gælder ikke den 5. ferieuge. Denne skal automatisk udbetales, hvis den ikke er aftalt udskudt eller afholdt ved ferieafholdelsesperiodens udløb.

Den nye ferielov giver mulighed for ferie på forskud. Dette kræver en aftale mellem dig og din arbejdsgiver. Har du afholdt ferie på forskud, fradrages den afholdte ferie i den ret til betalt ferie, som du efterfølgende optjener. Der kan kun holdes ferie på forskud for ferie, der optjenes inden for samme ferieår.

Fremadrettet vil ferietillægget blive udbetalt 2 gange årligt. I maj måned vil ferietillægget for perioden 1. september til 31. maj blive udbetalt, mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned.

Arbejdsgiveren kan dog i stedet vælge at udbetale en forholdsmæssig del af ferietillægget ved hver ferieperiodes begyndelse.

Hvis en virksomhed holder lukket under ferie, skal din arbejdsgiver i videst muligt omfang sikre, at du har optjent betalt ferie til alle de dage, hvor virksomheden holder lukket. Denne bestemmelse er en udvidelse af arbejdsgiverens ansvar i forhold til at sikre, at du har ferie til en virksomhedslukning.

### Afsnit 3 – Hvilken betydning har overgangsordningen for afholdelse af ferie?

Inden den nye ferielov for alvor træder i kraft 1. september 2020, er der en periode med en overgangsordning. Overgangsordningen har til formål at smidiggøre de ændrede principper i ferieloven, når vi går fra et princip om optjening af ferie i et forudgående kalenderår og over til et princip om samtidighedsferie.

Overgangsordningen strækker sig fra 1. september 2019 frem til og med 31. august 2020. I den periode vil den ferie, du optjener, blive indefrosset og afregnet til en fond, der oprettes til formålet, "Lønmodtagernes Feriemidler" – kaldet Fonden. Det medfører, at ingen kan holde den ferie, der er optjent i den periode, ligesom ingen kan få ferien udbetalt direkte for den pågældende indefrysningsperiode. Se mere om indefrysning af feriepenge i afsnit 4.

Overgangsordningen ændrer ikke på, hvordan ferie blev optjent i kalenderåret 2018 og hvordan ferie afholdes i ferieåret 1. maj 2019 til 30. april 2020.

Der kommer imidlertid et "miniferieår" 1. maj 2020 til 31. august 2020, og her kommer du til at mærke lidt til konsekvenserne af overgangsordningen.

Overgangsordningen vil have forskellig betydning for dig, dette afhænger dog af, hvorvidt du er i job, indtræder på arbejdsmarkedet eller fratræder i løbet af overgangsordningen.

#### *Når du er i job*

For ferieåret 1. maj 2019 til og med 30. april 2020 er der ingen ændringer. Der holder du ferie efter de gældende regler, og alt er, som det plejer.

Men fra ferieåret, der starter 1. maj 2020, kommer du som sagt til at mærke til overgangen til den nye ferielov.

I optjeningsåret 2019 kan der nemlig kun optjenes ferie i perioden 1. januar 2019 frem til og med 31. august 2019, altså frem til indefrysningsperiodens start.

Det medfører, at du maksimalt kan optjene 16,64 feriedage til "miniferieåret", som starter 1. maj 2020. De 16,64 feriedage kan dog så holdes i hele hovedferieperioden 1. maj 2020 frem til og med 30. september 2020.

Hvis du er vant til at holde mere end tre ugers sammenhængende sommerferie, kan du med fordel allerede nu overveje, om der er ferie fra ferieåret 2019-2020, som du skal aftale at overføre til "miniferieåret" 2020.

Den nye ferielov træder i mellemtiden i kraft 1. september 2020, og har du ikke holdt din optjente ferie i sommeren 2020 senest 30. september 2020, bliver den optjente ferie automatisk overført til afholdelse efter de nye ferieregler.

#### *Når du vil holde ferie efter den nye ferielov er trådt i kraft*

Når du er overgået til den nye ferielov 1. september 2020, vil du pr. 1. oktober 2020 have optjent 2,08 feriedage. Hvis du derfor har planlagt at holde efterårsferie i 2020, så har du op til tre muligheder, du kan overveje:

1. Du kan have overført ferie fra tidligere ferieår. Aftalen om overførsel af ferie skal være på plads senest 30. september 2020,
2. Du kan aftale at få ferie på forskud,
3. Du kan undersøge om du har feriefridage.

#### *Når du får job i indefrysningsperioden*

Hvis du ikke har optjent ferie i 2019 til afholdelse i "miniferieåret" 1. maj 2020 til 31. august 2020, kan du have mulighed for at holde "fondsferiedage".

Vær opmærksom på at det er antallet af optjente feriedage, som er afgørende for, om du har ret til at holde fondsferiedage, og ikke hvor mange feriepenge, du har til rådighed. Dette gælder også, hvis du har haft studiejob i 2019.

Fondsferiedage er feriedage, som egentlig skulle afregnes til Fonden, men som du efter ansøgning hos Fonden kan få udbetalt til afholdelse i miniferieåret 2020 i stedet for, at du skal vente med at få feriemidlerne udbetalt, til du når folkepensionsalderen, eller du forlader arbejdsmarkedet.

Ansøgningsproceduren kan du finde på [Borger.dk](http://Borger.dk), når det bliver muligt at søge om fondsferiedagene.

Du har mulighed for at søge om udbetaling af fondsferiedage, hvis:

1. Du har optjent ferie i perioden 1. september 2019 til 31. december 2019
2. Du har optjent færre end 8,4 feriedage i perioden 1. januar 2019 frem til 31. august 2019

Det er din beslutning, om du vil søge om fondsferiedage eller ej. Uanset om du vælger at søge om fondsferiedage, vil du blive trukket 4,8 procent i løn pr. afholdt feriedag af din arbejdsgiver, når du holder ferie, så længe du ikke har optjent ret til betalt ferie. Det er også uden betydning i forhold til fondsferiedage, om den ferie, du holder, er varslet af din arbejdsgiver eller ej.

## Eksempler:

1. Du er nyuddannet og starter arbejde 1. juli 2019. Du vil for juli og august 2019 optjene 4,16 feriedage, som du kan holde i miniferieåret 2020. Fordi du har optjent færre end 8,4 feriedage i perioden 1. januar 2019 til 31. august 2019, vil du have mulighed for at holde de 4,16 optjente feriedage plus op til 8,4 fondsferiedage.
2. Du er nyuddannet og starter arbejde 1. januar 2019. Du optjener 16,64 feriedage frem til indefrysningsperioden, der starter 1. september 2019. Disse dage kan du holde i miniferieåret. Da du har optjent mere end 8,4 feriedage, inden indefrysningsperioden starter, kan du ikke søge om fondsferiedage.
3. Du er nyuddannet og starter arbejde 1. oktober 2019. Du har ikke optjent ferie inden indefrysningsperioden, som startede 1. september 2019. Når du er startet i arbejde 1. oktober 2019, har du frem til 31. december 2019 optjent 6,24 feriedage, som principielt skal afregnes til Fonden. Du har imidlertid mulighed for at søge Fonden om udbetaling af op til 6,24 fondsferiedage til afholdelse i miniferieåret 2020.

*Når du fratræder i indefrysningsperioden*

Hvis du fratræder et job for at gå over i anden beskæftigelse, skal din tidligere arbejdsgiver afregne tilgodehavende feriegodtgørelse til FerieKonto. For den del af feriegodtgørelsen, der vedrører overgangsperioden, vil FerieKonto afregne feriegodtgørelsesbeløbet til Fonden.

Hvis du forlader arbejdsmarkedet, vil din arbejdsgiver ligeledes skulle afregne feriegodtgørelse. Men feriegodtgørelse, der vedrører indefrysningsperioden, skal afregnes til FerieKonto, som herefter afregner til Fonden. Vær opmærksom på, at der tidligst kan ske udbetalinger fra Fonden pr. 1. oktober 2021.

Den del af feriegodtgørelsen, som vedrører indefrysningsperioden, skal afregnes til Fonden som et bruttobeløb. Det er herefter Fonden, som afregner skatten på udbetalingstidspunktet.



## Afsnit 4 – Indefrysning af feriemidler

### *Lønmodtagernes fond for tilgodehavende feriemidler (Fonden)*

Fonden, som har til opgave at forvalte og administrere de tilgodehavende indefrosne feriemidler, etableres under Lønmodtagernes Dyrtidsfond (LD). Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP) står for den daglige administrative og tekniske drift af Fonden.

### *Optjent ferie mellem 1. september 2019 og 31. august 2020*

Den ferie du optjener mellem 1. september 2019 og 31. august 2020 skal din arbejdsgiver som udgangspunkt indbetale til Fonden Lønmodtagernes feriemidler. Din arbejdsgiver kan også vælge at beholde feriepengene og først afregne med Fonden på det tidspunkt, hvor du forlader arbejdsmarkedet.

### *Hvornår skal feriepengebeløbet indberettes og indbetales til Fonden?*

Feriepengene for indefrysningsperioden opgøres 31. august 2020. Din arbejdsgiver skal senest 31. december 2020 opgøre dine feriepenge og indberette dem til Fonden. Den frist gælder uanset om din arbejdsgiver vælger at administrere feriepengene selv eller at indbetale dine feriepenge til Fonden.

I februar 2021 vil Fonden oplyse dig om det opgjorte og indberettede beløb, og det er dit ansvar at kontrollere, om beløbet er korrekt.

Når Fonden har modtaget indberetning, hæfter den for dine feriepenge. Herefter er det uden betydning for dig, om din arbejdsgiver har indbetalt til Fonden eller selv administrerer pengene.

### *Beregning af det indefrosne feriepengebeløb*

Feriepengebeløbet beregnes med 12,5% af den ferieberettigede løn, du har optjent fra 1. september 2019 til 31. august 2020. Feriepengene beregnes på samme måde som tilgodehavende ferie, hvis du fratræder din stilling. Det vil sige, at det indberettede beløb er inklusiv 1% ferietillæg.

Hvis du har aftalt et forhøjet ferietillæg, skal du aftale med din arbejdsgiver, hvorledes det forhøjede ferietillæg udover den 1% skal håndteres fremadrettet.

### *Forrentning af de indefrosne feriepenge*

Feriemidlerne indekseres årligt, og det bliver en forrentning, som fastsættes af Fonden. Fondens investeringsafkast eller -tab fordeles ligeligt mellem alle lønmodtagere pr. 30. juni. Er det din arbejdsgiver som administrerer feriepengene indekseres beløbet tilsvarende. Så uanset hvad din arbejdsgiver vælger, vil dine feriepenge forrentes på samme måde.

Du modtager en årlig saldoopgørelse i juli måned fra Fonden, uanset om de tilgodehavende feriepenge er indbetalt til Fonden eller forblevet hos din arbejdsgiver.

### *Hvad nu hvis arbejdsgiver ikke indberetter beløbet?*

I februar 2021 giver Fonden alle lønmodtagere besked om, hvilket beløb arbejdsgiverne har indberettet. Hvis du ikke får besked fra Fonden, skal du reagere overfor din arbejdsgiver. Fonden hæfter nemlig først for dine feriepenge, når de har modtaget indberetningen fra din arbejdsgiver.

Hvis din arbejdsgiver ikke indberetter feriepengene, er det et krav mellem dig og din arbejdsgiver, som du vil skulle retsforfølge. Den seneste frist for at forfølge kravet er 30. juni 2025.

### *Hvornår kan jeg få de indefrosne feriepenge udbetalt?*

Indefrosne feriepenge kan først udbetales til dig, når du når folkepensionsalderen eller forlader arbejdsmarkedet, dog først 1. oktober 2021. Feriepenge udbetales automatisk ved folkepensionsalderen.

De indefrosne feriepenge kan desuden efter ansøgning fra dig udbetales ved:

- tildeling af førtidspension
- tildeling af efterløn
- tildeling af udbetaling af alderspension
- varigt ophold i udlandet
- udbetales til boet ved din død

### *Skat af tilgodehavende feriemidler*

Hvis du er i job og har ferie med løn, indbetales feriepengene brutto til Fonden, som indeholder skatten inden udbetaling til dig ved udtrædelsen af arbejdsmarkedet.

Hvis du fratræder i indefrysningsperioden, vil den del af feriegodtgørelsen, som vedrører indefrysningsperioden, blive afregnet til Fonden som et bruttobeløb. Det er herefter Fonden, som afregner skatten på udbetalingstidspunktet.

### *Feriepenge ved afholdelse af barsel mellem 1. september 2019 og 31. august 2020*

Hvis du holder barselsorlov med løn i indefrysningsperioden, optjener du feriepenge svarende til din sædvanlige løn de sidste 4 uger inden orloven. Det gælder, uanset om du modtager fuld løn, delvis løn eller kun pensionsindbetaling fra din arbejdsgiver i perioden.

For den periode, hvor du udelukkende modtager dagpenge, optjener du ikke feriepenge. Er du på barsel på et tidspunkt i løbet af indefrysningsperioden (1. september 2019 til 31. august 2020), vil der kun blive indbetalt penge til Fonden for de perioder, hvor du har modtaget hel eller delvis løn.

Fratræder du, inden ferien holdes, skal din arbejdsgiver udbetale feriegodtgørelse ved fratrædelsen. Feriegodtgørelsen beregnes på grundlag af indtægten i optjeningsåret, og da der ikke har været en normal indtægt, vil feriegodtgørelsen være betydelig lavere end fuld løn.

#### *Feriepenge ved ledighed mellem 1. september 2019 og 31. august 2020*

Er du ledig på dagpenge i indefrysningsperioden, optjener du ikke ret til feriepenge.

#### *Virksomheden har beholdt administrationen af feriepengene og går konkurs*

Når din arbejdsgiver har indberettet opgørelsen over dine feriepenge til Fonden, hæfter Fonden for dine feriepenge. Fonden får sit krav på feriepenge dækket af Lønmodtagernes Garantifond, hvis din arbejdsgiver går konkurs.

#### *Modregning i pension*

Der ses ikke at være taget stilling til, om der kan ske modregning i offentlige ydelser som følge af, at du modtager de indefrosne feriepenge, når du forlader arbejdsmarkedet. Der kan være særlige regler inden for den enkelte lovgivning, der regulerer spørgsmålet, og det er derfor ikke muligt at sige noget mere generelt herom på nuværende tidspunkt.

## Afsnit 5 – Hvad gælder for feriefridage?

Ekstra fridage udover ferielovens 5 ugers ferie, fx feriefridage, særlige feriedage eller 6. ferieuge (i det følgende kaldet: feriefridage) er IKKE omfattet af ferieloven.

Feriefridage følger af overenskomst, din ansættelseskontrakt eller virksomhedens personalehåndbog, og det vil derfor fremgå heraf, hvordan feriefridage optjenes og holdes i forbindelse med overgangen. Feriefridagene vil som udgangspunkt ikke overgå til samtidighedsferie, men vil følge det hidtidige optjenings- og afholdelsesprincip.

Planlægger du at holde efterårsferie i oktober 2020, skal du være opmærksom på, at du som udgangspunkt ikke fra 1. september 2020 vil kunne nå at optjene nok feriedage til at kunne holde betalt efterårsferie. Har du ret til feriefridage, vil du kunne supplere dine feriedage med feriefridage.

Ønsker du at holde mere end 3 ugers sommerferie i miniferieåret (1. maj – 31. august 2020), vil det på tilsvarende vis være relevant at supplere feriedagene med feriefridage.

Har du i dag ikke ret til feriefridage ud over ferielovens 5 uger, vil det være en god idé at forhandle feriefridage ind i ansættelseskontrakten ved næste lønforhandling.

## Afsnit 6 – Begreber

### *Hovedferie*

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

### *Ferietillæg*

Hvis du har ret til fuld løn under ferie, har du efter ferieloven også ret til et ferietillæg på 1%. Du kan efter overenskomst eller aftale med din arbejdsgiver have ret til en højere procentsats.

### *Feriegodtgørelse*

Hvis du ikke har ret til fuld løn under ferie, får du i stedet feriegodtgørelse på 12,5% af lønnen. Ved fratræden får du også afregnet ferie med 12,5%.

### *Feriefridage*

Feriefridage er en fællesbetegnelse for ekstra fridage udover ferielovens 5 ugers ferie, fx feriefridage, særlige feriedage eller 6. ferieuge. Feriefridage er ikke omfattet af ferieloven.

### *Forskudt ferie*

Efter den nuværende ferielov afholdes der forskudt ferie. Det vil sige, at ferie optjenes i kalenderåret og afholdes i perioden 1. maj til 30. april i det efterfølgende år.

### *Samtidighedsferie*

Efter den nye ferielov afholdes ferie løbende. Det vil sige, at ferie optjent i den ene måned kan afholdes i den efterfølgende måned.

### *Ferieåret*

Perioden fra 1. september til 31. august i det efterfølgende år (i alt 12 måneder) er ferieåret. I den periode optjenes løbende 2,08 feriedag pr. måned.

### *Ferieafholdelsesperiode*

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

### *Ferie på forskud*

Den nye ferielov giver mulighed for at holde ferie på forskud. Forskudsferie er en mulighed for at afholde ferie på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent. Den afholdte ferie (på forskud) fradrages i den ret til betalt ferie, som optjenes efterfølgende. Forskudsferie kræver en aftale mellem dig og din arbejdsgiver.

*Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler/Lønmodtagernes Feriemidler (Fonden)*

Fond oprettet til at forvalte lønmodtagernes tilgodehavende feriemidler i forbindelse med overgangen til den nye ferielov.

*Indefrosne feriemidler*

Ferie, som optjenes i perioden 1. september 2019 til 31. august 2020, "indefryses" og kan først udbetales, når du forlader arbejdsmarkedet.

*Miniferieår*

Ferieåret i overgangsperioden der går fra 1. maj 2020 til 31. august 2020. Ved "miniferieårets" begyndelse har du maksimalt optjent 16,64 feriedage (optjent i perioden 1. januar til 31. august 2019). De optjente feriedage kan afholdes i hovedferieperioden fra 1. maj til 30. september 2020.