

Introduktion til den nye ferielov og overgangsordningen

Danmark får en ny ferielov, der træder i kraft den 1. september 2020. Inden da har man lavet en overgangsordning, der begynder den 1. september 2019. Vi beskriver her nogle af de væsentligste ligheder og forskelle mellem ny og gammel lovgivning, og giver et indblik i nogle af de vigtigste elementer i overgangsordningen.

HER ER ALT VED DET GAMLE

Selvom den nye ferielov medfører en del ændringer, er noget stadig ved det gamle. Vi skitserer her en række grundlæggende elementer, der forbliver de samme med den nye ferielov.

Antallet af feriedage forbliver det samme

Som medarbejder optjener man som hidtil 2,08 feriedage om måneden. Det betyder, at man også med den nye ferielov optjener 25 feriedage om året.

Samme ret til at afvikle 5 ugers ferie

Med den nye ferielov har man stadig ret til at afholde 5 ugers ferie om året, uanset om man har optjent ferie hos ens nuværende arbejdsgiver til det, men det er naturligvis også stadig sådan, at de feriedage man ikke har opsparet med løn eller feriegodtgørelse afvikles for egen regning.

Satsen for ferietillægget for funktionærer er uændret

Som funktionær optjener man 2,08 dages ferie med løn om måneden, og derudover optjener man et ferietillæg på 1% og det

gør man også efter den nye ferielov. Der vil dog være ændringer til selve udbetalingstidspunktet.

Feriegodtgørelse for timelønnede er den samme

Timelønnede optjener stadig 2,08 dages ferie om måneden, og selve feriegodtgørelsen vil også med den nye ferielov være på 12,5%.

Feriefridage er stadig ikke en del af ferieloven

En del lønmodtagere har feriefridage, eller det nogle også kalder "den 6. ferieuge", men ligesom hidtil er den ikke en del af ferieloven, og derfor medfører ændringer i ferieloven ikke automatisk ændringer her. Det kan dog være en god idé at overveje, om fx det nye ferieår kan kræve ændringer af virksomhedens aftaler, kontrakter m.m.

ÆNDRINGER MED DEN NYE FERIELOV

Med den gamle ferielov har man haft forskudt ferie, og med den nye ferielov får man samtidighedsferie. Herunder ridser vi begreberne op og skitserer nogle af de væsentligste ændringer som loven medfører.

Forskudt ferie afskaffes

Med den gamle ferielov har man som medarbejder optjent ferie fra den 1. januar til den 31. december i ét år og afholdt ferie fra den 1. maj til 30. april i de følgende to år. Man har altså haft forskudt ferie, og det har givet op til 16 måneder uden feriebetaling for medarbejdere, der er nye på arbejdsmarkedet. Det er en af de væsentligste grunde til at forskudt ferie afskaffes med den nye ferielov.

Samtidighedsferie og ferieoptjening

Med den nye ferielov er ferieåret ændret, og man får samtidighedsferie. Det betyder, at medarbejderne optjener og afholder ferie løbende. Med samtidighedsferien har man altså allerede efter en måneds ansættelse optjent sin første ferie. Ferieoptjeningen foregår mellem den 1. september i ét år til den 31. august i det næste år.

Ferieafholdelsesperioden forlænges

Udover at den nye ferielov giver dig samtidighedsferie, har man valgt at forlænge den periode som man kan afholde sin ferie i for at give de enkelte lønmodtagere størst mulig fleksibilitet i deres ferieplanlægning. Det betyder, at man får fire måneder ekstra til at afholde sin ferie. Fra den 1. september 2020 kan du altså afholde din ferie mellem 1. september i ét år og den 31. december i det næste år.

Datoerne i ferieåret ændrer sig

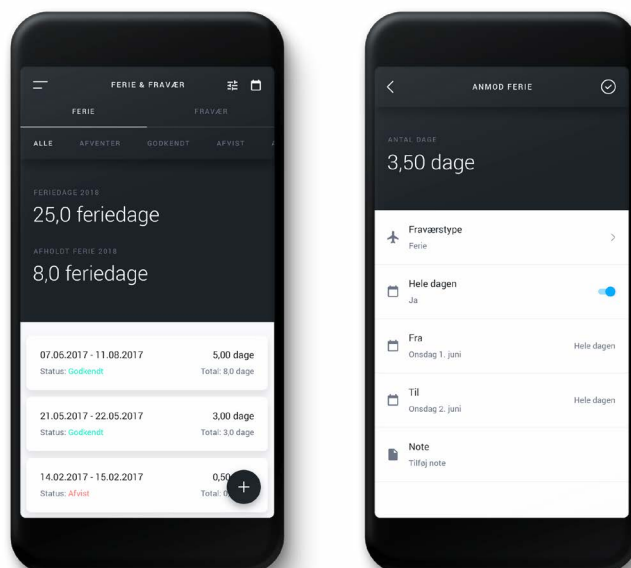
Med den nye ferielov vil selve datoerne for ferieåret ændre sig, og selvom vi får samtidighedsferie er der forskel på optjenings- og afholdelsesperioden. Det nye ferieår starter den 1. september i ét år og optjeningsperioden slutter den 31. august i det næste år, mens man kan afholde ferie indtil 31. december.

Ferie på forskud bliver muligt

Den nye ferielov giver mulighed for at holde ferie på forskud. Det kan dog kun ske efter aftale med ens arbejdsgiver, og arbejdsgiveren har ikke pligt til at give ferieforskud. Med muligheden for ferieforskud kan man holde ferie, selvom man endnu ikke har optjent den. Hvis man stopper med at arbejde hos virksomheden, før man har nået at optjene feriedagen, bliver feriedagene modregnet i forbindelse med sidste lønudbetaling.

Ferietillæg kan udbetales på to forskellige måder

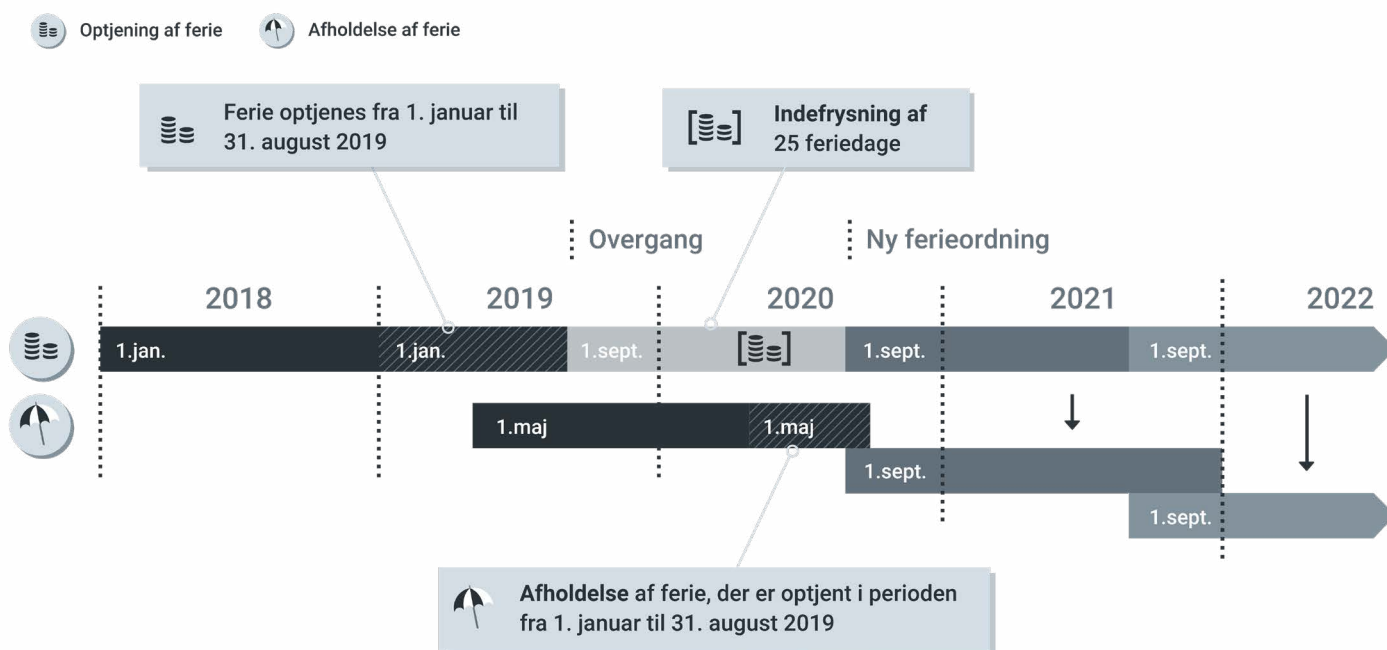
Ferietillægget kan udbetales på to forskellige måder, og det er op til den enkelte virksomhed at beslutte, hvilken model man vil anvende. Ferietillægget kan enten udbetales i to rater om året hhv. den 31. maj og den 31. august, eller det kan udbetales løbende i forbindelse med, at medarbejderen afholder ferien.



OVERGANGEN FRA GAMMEL TIL NY FERIELOV

For at sikre en god og rimelig overgang fra den gamle ferielov til den nye, har man lavet en overgangsordning, der går fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020. Overgangsordningen sikrer, at medarbejderne får den ferie de har ret til i overgangsperioden, og at de samtidig ikke får dobbeltferie, når den nye samtidighedsferie træder i kraft den 1. september 2020.

Tidslinje for overgangen fra gammel til ny ferielov



Kilde: Regeringen.dk

Indefrysning af optjent ferie

I praksis betyder overgangsordningen, at den ferie som man optjener fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020 bliver indefrosset. Feriemidlerne beregnes som 12,5% af den ferieberettigede løn, uanset om medarbejderen er timelønnet eller funktionær. De indefrosne midler vil først blive udbetalt, når man går på pension. Det betyder altså, at man som medarbejder ikke mister den optjente ferie. Medarbejderne beskattes først at de indefrosne midler i forbindelse med udbetalingen.

Sådan holder man styr på de indefrosne midler fra overgangsåret

Alle virksomhederne skal indberette medarbejdernes feriesaldi for overgangsåret til Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler senest den 31. december 2020. Virksomhederne kan selv vælge, om de samtidig vil indbetale midlerne til fonden, eller om de selv ønsker at administrere dem indtil udbetalingstidspunktet. Selve udbetalingen til medarbejderne foregår uanset virksomhedens valg af model fra Fonden.

Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler

For at holde styr på de indfrosne feriemidler er der oprettet en fond, Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler. Fonden er en del af Lønmodtagernes Dyrtingsfond og administreres i det daglige af Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), der altså også står for udbetalingen af feriemidlerne i forbindelse med de enkelte lønmodtagers pension. Medarbejderne kan ansøge om midlerne på Borger.dk.

Ferie i overgangsåret

De fleste kan afholde ferie som de plejer i overgangsåret. Det kan de fordi den ferie der bliver optjent fra den 1. januar til 31. august 2019 kan afholdes mellem den 1. maj til 30. september 2020. Det drejer sig i alt om 16,7 feriedage. Der er desuden også mulighed for at afholde overført ferie fra tidligere ferieår.

Fondsferiedage

Hvis man er ny på arbejdsmarkedet, kan der være situationer, hvor en medarbejder kun har nået at optjene feriemidler til indfrysning. Dermed mangler man opsparede midler til at afholde en del af den ferie man er berettiget til i 2020. For at kompensere for dette, vil det være muligt, under visse

betingelser, at ansøge om at afholde op til 8,3 fondsferiedage mellem 1. maj og 30. september 2020, og dermed modtage feriegodtgørelse. Det betyder, at man som medarbejder kan søge Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler, om at bruge af de indfrosne midler, der er opsparret i perioden 1. september til 31. december 2019. Medarbejderen ansøger på Borger.dk, hvorefter fonden vil behandle ansøgningen.

Betingelser for at kunne afholde fondsferiedage

For at en medarbejder kan ansøge om at afholde fondsferiedage, skal begge disse betingelser være opfyldt: Medarbejderen har ikke optjent betalt ferie eller har optjent mindre end 8,3 feriedage i perioden 1. januar til 31. august 2019, og medarbejderen har optjent betalt ferie i hele eller en del af perioden 1. september 2019 til 31. december 2019.

Overskydende ferie fra overgangsåret

Hvis man ikke har nået at afholde hele sin optjente ferie den 30. september 2020, bliver den overskydende ferie overført og skal afholdes efter den nye ferielov. Hvis man har mere end 20 dages ferie til gode, kan man anmode om at få ferie udover de 20 dage udbetalt.

VIRKSOMHEDENS FORBEREDELSE AF DEN NYE FERIELOV

Som virksomhed er det vigtigt, at du forbereder dig på den nye ferielov og tager din revisor og/eller advokat med på råd.

Meget at tage stilling til som virksomhed

Ferieloven medfører ændringer på en række områder og kræver, at du tager stilling til forskellige emner, som du måske har brug for at spørge din revisor og/eller advokat til råds om. Det kan fx dreje sig om administrationen af de indfrosne feriemidler, der kan have indflydelse på din virksomheds likviditet. Det kan også handle om fx behov for at ændre perioden for optjening af feriefri dage, selvom disse ikke er omfattet af ferieloven, eller behov for ændringer til ansættelseskontrakter og personalepolitikker.

Vigtigt at være skarp på den løbende opdatering af feriesaldi

Vi anbefaler, at du er særlig omhyggelig med at sikre, at alle medarbejders feriesaldi er fuldt opdateret hele tiden i overgangsperioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020 - og naturligvis også, når den nye ferielov træder i kraft den 1. september 2020.

ZENEGY OG DEN NYE FERIELOV

Hos Zenegy har vi gjort os umage for at vores lønssystem kommer til at understøtte, at både medarbejdere og virksomheder kan holde overblikket – også i overgangsperioden.

Medarbejderne kan hele tiden følge deres feriesaldi

Både i Zenegy Lønssystem og på Zenegys medarbejderapp vil medarbejderne hele tiden kunne følge med i, hvor mange feriedage de har optjent og afholdt i de forskellige perioder. Løsningen er lavet, så det bliver så enkelt som muligt at følge med.

Ferieperioder og indberetninger er opdateret

Både i forbindelse med overgangsperioden, og når den nye ferielov er implementeret, holder Zenegy styr på, at de nye ferieoptjenings- og afholdelsesperioder er fuldt opdateret, og at der sker indberetning til e-indkomst.

Der kommer løbende nyt fra Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler, Feriekonto og de øvrige feriekasser om den fremadrettede administration af feriemidler. Vi sørger for, at holde Zenegy opdateret, i takt med at disse organisationer udvikler deres løsninger til indberetning og indbetaling i forbindelse med den nye ferielov.

Mere information om den nye ferielov

Vi anbefaler, at du følger med i vores nyhedsbrev for at få nyheder fra Zenegy vedr. opdateringer til systemet i forbindelse med den nye ferielov. Vil du vide mere om Ferieloven generelt, anbefaler vi, at du besøger VIRK's guide til den nye ferielov på <https://indberet.virk.dk/ny-ferielov>.

VIGTIGE DATOER I FORBINDELSE MED DEN NYE FERIELOV

Da den nye ferielov indføres over en længere periode, og her har du nogle af de vigtigste datoer.

1. januar – 31. august 2019

Forkortet ferieoptjeningsperiode.

1. maj 2019 – 30. april 2020

Ferie afholdes som normalt efter gammel ferielov.

1. september 2019 – 31. august 2020

Ferieoptjeningen for perioden indefrys.

1. maj til 30. september 2020

Ferieafholdelsesperiode, hvor ferien afholdes for feriemidler optjent i den forkortede opsparingsperiode 1. januar – 31. august 2019.

1. september 2020

Den nye ferielov træder i kraft.

31. december 2020

Frist for indberetning af feriemidler til Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler.

Juni 2021

Den første indeksering af feriemidler kommer fra Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler.

Juli 2021

Første opkrævning af forfaldne feriemidler fra Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler.

September 2021

Frist for at angive om virksomheden vil beholde pengene i virksomheden, og frist for betaling af forfaldne feriemidler.