

DEN NYE FERIELOV

Den 1. september 2020 træder der en ny ferielov i kraft. Lovændringen er forårsaget af, at den nuværende ferielov vurderes til at være i strid med EU-lovgivningen, idet der efter de nugældende regler kan gå op til 16 måneder, inden en lønmodtager har ret til betalt ferie.

Ferieloven bliver ved ændringen mere i overensstemmelse med lovgivningen i andre europæiske lande og noget nemmere at håndtere for virksomheder, der flytter medarbejdere rundt mellem forskellige lande, eksempelvis indenfor en koncern.

Hovedprincipperne i den nye ferielov

Den afgørende ændring ved den nye ferielov er, at der fremover optjenes og afholdes ferie indenfor – stort set -samme periode.

En helt ny optjening af ferie starter den 1. september 2020. Man har valgt denne dato for ferieårets begyndelse for at tage højde for det i Danmark eksisterende feriemønster.

Som hidtil optjenes der 2,08 dage pr. måned. Optjent ferie kan afholdes fra den følgende måned. Ferie optjent i september 2020 kan således afholdes fra 1. oktober 2020. Skal man således holde efterårsferie i 2020, har man ikke optjent nok feriedage efter den nye ferielov, men må aftale med arbejdsgiveren at bruge af den gamle tilgodehavende ferie, se nedenfor under overgangsordning.

Det nye ferieår løber fra den 1. september indtil den 31. august det følgende år.

Til illustration vil dette betyde, at en lønmodtager, der ikke har holdt ferie efter den nye lovs ikrafttræden, pr. 1 januar 2021 vil have optjent (2,08 dageX4) eller 8,32 dage.

Der er også i den nye lov kun taget højde for 5 ugers ferie, hvorfor reglerne for optjening og særligt afholdelse af ekstra feriefriidage/en ekstra ferieuge stadig skal aftales mellem arbejdsgiver og arbejdstager.

Andre Nyskabelser

- Feriehindringer, som sygdom og barsel vil fremover medføre, at ferien skal overføres. Den kan ikke som nu udbetales.
- En nyskabelse er en mulighed for efter aftale at holde ferie på forskud indenfor det samme ferieår (1 september- 31. august)
- Herudover vil der være mulighed for at fordele sin ferie over 16 måneder (ferieafholdelsesperioden).

Overgangsordningen til den nye ferielov

Selve omlægningen fra optjening i et kalenderår og afholdelse det følgende ferieår til samtidig optjening og afholdelse kan have voldsomme økonomiske konsekvenser, så lovgiverne har brugt megen tid på at forsøge at afbøde konsekvenser for især arbejdsgiverne og samtidig sikre, at lønmodtagerne ikke mister optjente rettigheder.

Overgangsordningen til den nye ferielov starter i princippet allerede 1. januar 2019.

Overgangsordningen sikrer, at arbejdsgiverne ikke pludseligt skal afregne al optjent ferie til og med den 31. august 2020, samt herefter straks at være forpligtet til at betale for ferie optjent løbende fra 1. september 2020, idet der ville være tale om meget stor likviditetsmæssig belastning for arbejdsgiverne.

Der skal derfor forholdes som følger i perioden:

1. Ferie optjent i 2018 (25 dage) kan som hidtil afholdes fra den 1. maj 2019 – 30. april 2020. Bemærk: Medarbejderen afholder som hidtil sin ferie i 2019 og vil normalt bruge denne ferie inden den 30. april 2020, medmindre der med arbejdsgiveren aftales overførsel af en uges ferie.
2. Ferie optjent fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019 (16,64 dage) kan afholdes fra den 1. maj 2020. Bemærk: De 16,64 dage, der optjenes i foråret og sommeren 2019, vil kunne anvendes til at afholde sommerferien i 2020, hvorefter man overgår til den nye samtidige optjening pr. 31. august 2020.
3. Ferie optjent fra den 1. september 2019 og indtil den 31. august 2020 (25 dage), bliver indefrosset og udbetales ved medarbejderens folkepension. Bemærk: Den ferie der optjenes i resten af 2019 (fra 1. september 2019) og i 2020 indtil den nye ordning træder i kraft pr. 1 september 2020, vil blive indefrosset i en fond i LD, se nedenfor, så lønmodtageren ikke får dobbeltferie ved at der både betales feriepenge/gives ferie fra forudgående optjening, samt fra 1. september 2020 ved det nye samtidighedsprincip.

Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler

Der oprettes en særlig fond under LD, "Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler", der skal forvalte og administrere de indefrosne feriemidler fra overgangsperioden.

Arbejdsgiverne kan selv vælge, om de vil indbetale de indefrosne feriepenge til fonden, pr. 1. september 2020 eller vente til et senere tidspunkt. Der kan af arbejdsgiveren indbetales på et hvilket som helst tidspunkt, naturligvis senest ved medarbejderens pensionering. Forrentningen vil svare til den gennemsnitlige lønstigning indenfor LO/DA området.

For så vidt angår lønmodtagere, som fratræder deres stilling i indefrysningsperioden, skal virksomheden indbetale de optjente – og indefrosne – feriemidler til FerieKonto eller anden relevant ferieordning. Virksomhederne vil derfor i forhold til disse lønmodtagere ikke være forpligtet til at foretage indberetning eller indbetaling til fonden.

For samtlige lønmodtagere, også de lønmodtagere, hvor beløbet kun er indberettet, men ikke indbetalt af arbejdsgiveren, kan beløbet blive større, hvis LD-fonden generer et større afkast end den aftalte forrentning efter loven.

En arbejdsgiver kan vælge kun at indbetale for nogle lønmodtagere, for ikke at likviditetstrækket bliver for stort, ligesom en arbejdsgiver til enhver tid kan vælge at indbetale for en lønmodtager, eksempelvis når denne fratræder, hvis der er likviditet til det.

De arbejdsgivere, der ikke indbetaler til LD-fonden, skal hvert år indberette deres udestående.

Det vil være vigtigt for en arbejdsgiver løbende at vurdere omkostningerne ved at "låne" pengene i LD, hvis beløbene ellers skal lånes i eksempelvis et pengeinstitut eller arbejdsgiveren har indestående likviditet.

LD-fonden hæfter for beløbene i forhold til lønmodtageren, og i tilfælde af en arbejdsgivers konkurs, hæfter Lønmodtagernes Garantifond.

Lønmodtagere, som har optjent ferie efter den gamle ferielov, som ikke er afholdt inden den nye lov træder i kraft den 1. september 2020, kan få ferien overført til den nye ordning eller kan anmode om at få pengene udbetalt.

Det er utroligt vigtigt, at arbejdsgiverne efter den nye ordning løbende sørger for at indberette indefrosne feriemidler til LD-fonden.

Der skal indberettes for alle medarbejdere, der arbejder samme sted både før og efter den 1. september 2020.

Senest ultimo december 2020 skal arbejdsgiverne have indberettet medarbejdernes tilgodehavende feriemidler og foretagne udbetalinger for overgangsperioden. Medarbejdere får i januar 2021 besked om de foretagne indberetninger. Fra juni 2021 sker den første indeksering af skyldige feriemidler.

Fristen for indberetning af at man som arbejdsgiver vil beholde forfaldne midler og/eller opgørelse af manglende betaling af forfaldne beløb er den 1. september hvert år fra 2021.

Bemærk at hvis der ikke indberettes korrekt eller arbejdsgiveren helt glemmer det, forfalder samtlige beløb til betaling.

Den nye ferieordning- eksemplificering

I den nye ferielov følges optjening og afholdelse af ferie ad.

Eksempel I: Efterårsferie 2020

I september 2020 optjenes der således 2,08 feriedage. Denne ferie kan afholdes fra den efterfølgende måned, d.v.s. fra den 1. oktober 2020.

Ønsker en lønmodtager at afholde ferie i efterårsferien 2020, vil vedkommende ikke efter den nye ferielov have optjent ferie til at afholde 5 dages ferie men kun 2,08 dage.

Lønmodtageren kan så aftale med arbejdsgiveren, at han/hun anvender den ferie, der optjenes i oktober/november. Lønmodtageren får således ferie på forskud. Har arbejdsgiveren accepteret at give ferie på forskud, og lønmodtageren fratræder uden at have optjent tilstrækkeligt ferie, kan arbejdsgiveren modregne den for meget afholdte ferie i lønnen indenfor samme ferieår.

Alternativt kan lønmodtageren gemme feriefriidage, hvis han/hun har sådanne, eller anvende eventuelt overført ferie optjent før den 1. september 2019.

Eksempel II: Juleferie 2020

Pr. 1. januar 2021 vil lønmodtageren således have optjent 8,32 feriedage, men efter loven kan kun 6,24 dage anvendes i julen 2020, nemlig optjent ferie i september, oktober og november (3 x 2,08 dage), medmindre det aftales med arbejdsgiveren, at alle de optjente feriedage 8,32 dage, og evt. flere dage, kan afholdes på dette tidspunkt, dvs. på forskud.

Fondsferiefriidage

Medarbejdere, der indtræder på arbejdsmarkedet, kan komme i klemme i overgangsperioden, hvorfor man har indført såkaldte fondsferiefriidage.

Fondsferiedage dækker over, at der ikke er tale om feriebetaling svarende til ferielovens opgørelser, men en fremskudt udbetaling af medarbejderens tilgodehavende feriemidler.

Ferie der optjenes i perioden 1. januar-31. august 2019, udløser ferie i perioden fra 1. maj 2020 til 31. august 2020 (8,3 dage).

Sådanne medarbejdere kan afholde op til 8,3 fondsferiedage samt op til 8,3 almindelige feriedage med betaling i perioden 1. maj-31. august 2020. En medarbejder, der ansættes eksempelvis 1. august 2019, vil efter de nye regler få indefrosset den ferie, der optjenes i perioden 1. september-31. december 2019, og p.g.a. indefrysningen af ferie normalt kun kunne afholde de 2,08 dage, der optjenes i august 2019, i perioden 1. maj-31. august 2020.

Efter de gældende regler ville den pågældende have kunnet afholde op til 10,4 betalte feriedage i perioden fra den 1. maj 2020.

For at give denne gruppe mulighed for at kunne afholde betalte feriedage i perioden fra 1. maj 2020 til 30. september 2020 har man indført de nævnte fondsferiefriidage.

Fondsferiefriidage omfatter medarbejdere, der

- 1) optjener ret til indefrysning af feriemidler i perioden fra 1. september 2019 frem til 31. december 2019 og

- 2) i perioden fra 1. januar til 31. august 2019 har optjent ret til mindre end 8,3 betalte feriedage, herunder personer der ingen ansættelse har haft og dermed ingen optjening har forud for den 1. september 2019.

Sådanne medarbejdere ansat fra den 1. september 2019 vil i løbet af 2020 kunne afholde såkaldte 8,3 såkaldte "fondsferiedage" med betaling optjent efter den gældende ferielov.

Feriehindringer - sygdom og barsel

Efter den nuværende lov kan ferie udbetales, hvis sygdom eller ferie forhindrer afholdelse af ferien. Fremover skal mindst 4 ud af de 5 uger overføres og afholdes i det kommende ferieår før nyoptjent ferie.

Det er således endnu vigtigere fremover at indtænke ferie, når en medarbejder går på barsel og/eller har forældreorlov.

Ferieafholdelsesperioden – overførsel af ferie

Den ferie, derefter den nye ferielovs ikrafttræden optjenes fra den 1. september og resten af ferieåret indtil den næste 31. august året efter, kan afholdes i samme ferieår samt en periode på 4 måneder derefter, d.v.s. ferie afholdes fra den 1. september og indtil 31. december det følgende år (ferieafholdelsesperioden). Ferieafholdelsesperioden bliver således på i alt 16 måneder.

Indenfor denne periode gælder de hidtidige regler om varsling og placering af ferie, dog således at der ikke længere i individuelle kontrakter kan aftales forkortede varsler.

Der vil stadig kunne aftales overførsel af den 5. ferieuge efter de hidtil gældende principper. Overført ferie skal som hidtil indberettes til Feriepengekonto.

Ændring af ansættelseskontrakter m.m.

Har en arbejdsgiver i sine hidtidige kontrakter haft bestemmelser om ferieloven, vil de ofte kunne anvendes fremover, men afhængigt af hvor udførlige bestemmelserne er, kan der være behov for at ajourføre sine kontrakter på dette punkt.

Virksomhedernes bestemmelser om en ekstra ferieuge samt feriefridage bør koordineres med den nye ferielov i forhold til optjenings- og afholdelsesperioder.

Arbejdsgiverne skal fremover være mere opmærksom på og nøje registrere, hvis medarbejderne afholder ferie, der endnu ikke er optjent.

Indberetning og Indbetaling af feriepenge

Fra 1. september 2019 skal feriepenge indberettes til Feriepengeinfo, medmindre arbejdsgiveren er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Fra 1. september 2019 - 31. august 2020 skal ferie (før skat) indberettes for alle medarbejdere – også dem med løn under ferie. Arbejdsgiveren må ikke udbetale feriepenge optjent i denne periode.

Fra 1. september 2020 træder nye regler for indberetninger til Feriepengeinfo og indbetalinger til FerieKonto m.m. i kraft. For feriepenge indberettet før skat, skal skatten i stedet afregnes til Skat, når feriepengene udbetales til lønmodtager. Det er arbejdsgiveren, som skal afregne skatten.

Indberetningsfrist for feriepenge vil for funktionærer fremover være den sidste hverdag i fratrædelsesmåneden.

For timelønsansatte er fristen afslutningen af lønperioden plus ½ måned. Afsluttes en lønperiode eksempelvis den 15. april, skal der indberettes og betales senest den 1. maj. Afsluttes en lønperiode den 1. maj skal der indberettes og indbetales senest den 15. maj.

Indbetalingstidspunktet for arbejdsgiveren er samme dato som indberetningsdagen.

Det anbefales at besøge Virk.dk, der omtaler og guider igennem de nye regler på en praktisk måde.

5. december 2018

Jette Hassing Ronøe

Aumento Advokatfirma