

6. november 2018

FAQ om den nye ferielov

Den nye ferielov træder i kraft den 1/9 2020, men allerede fra den 1/9 2019 vil ferierettigheder blive påvirket af den nye lov, idet der herfra indføres en såkaldt "fryseperiode".

Hvad er "Fryseperioden" - 1. september 2019 til 31. august 2020?

- Optjeningen af ferie "indefryses" fra den. 1. september 2019 til 31. august 2020.
- De 25 feriedage skal indefrysnes (enten i virksomheden eller indsendes til Lønmodtagernes Fond for tilgodehavende Feriemidler (LFTF)) indtil lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet.

Hvordan afvikles ferie i overgangsperioden fra den 1. maj 2020 til 31. august 2020?

- Fra 1. maj 2020 til 31. august 2020 kan der afholdes 16,7 feriedage. Det er den ferie der er optjent fra 1. januar 2019 og indtil 31. august 2019
- Nye medarbejdere på arbejdsmarkedet, som har optjent mindre end 8,3 feriedage i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019 kan søge om at få de indefrosne feriedage udbetalt hos den fond, der administrerer de indefrosne midler.

Hvornår får vi samtidighedsferie? Og vil vi fortsat optjene ferie i kalenderåret og afholde ferien i ferieåret, som vi kender det i dag?

- Fra den 1. september 2020 overgår vi til "samtidighedsferie", hvilket betyder, at ferien kan afholdes samtidig med, at den optjenes. Dvs. vi kommer derefter ikke til at optjene og afvikle, som vi kender det i dag
- Det nye ferieår løber fra 1/9 til 31/8
- Ferieafholdelsesperioden er ferieåret + 4 måneder, dvs. til udgangen af december måned (året efter ferieårets start). Pr. 1. september 2020 starter alle medarbejdere med 0 feriedage (med mindre der er overført ferie)
- Pr. måneds ansættelse optjenes løbende 2,08 feriedag
- Det eksisterende system med 3 ugers hovedferie og 2 ugers restferie opretholdes
- Medarbejderen kan stadig kræve, at hovedferien holdes i perioden fra 1. maj til 30. september.

Hvad sker der med den 5. ferieuge, hvis den ikke afholdes?

- Hvis den 5. ferieuge ikke afholdes inden 31. december, skal godtgørelsen, svarende til den, udbetales til medarbejderen ved ferieårets afslutning.
- Det vil stadig være muligt at aftale overførsel af den 5. ferieuge, og så sker der naturligvis ikke udbetaling.

Kan vi fortsat have aftaler med medarbejderne om, at vi kan varsle ferie til afholdelse med et varsel, der er kortere end 3 måneder for hovedferie og 1 måned for restferie?

- I den nye ferielov kan der ikke aftales et generelt forkortet varsel for hoved- eller restferie med medarbejderen
- Sådanne aftaler, der fx indsættes i en ansættelses-kontrakt, vil derfor være ugyldige efter den nye ferielov
- Der kan dog fortsat indgås konkrete aftaler, som fraviger lovens ferievarsler i en aktuel situation om ferieafholdelse.

Kan medarbejderne fremover holde ferie på forskud?

- Ja, en af ændringerne i den nye ferielov er, at man fra den 1. september 2020 kan *aftale*, at der kan afholdes betalt ferie på forskud, altså inden retten til ferie er optjent
- Hvis medarbejderen fratræder inden den afholdte "forskudsferie" er indhentet, kan arbejdsgiver modregne det for meget udbetalte løn under ferie i medarbejderens løn eller feriepenge.

Hvad sker der ved ferielukning?

- Hvis virksomheden holder ferielukket, vil hovedreglen være, at lønmodtagere, der ikke har optjent betalt ferie for alle dagene, der holdes lukket, ikke kan rejse krav mod sin arbejdsgiver
- Der påhviler arbejdsgiveren en pligt til at sikre, at lønmodtagere i videst mulige omfang "gemmer" ferie til ferielukning. Gør arbejdsgiveren ikke det, vil arbejdsgiveren skulle betale feriedagene under lukning
- Hvis medarbejderen har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til virksomhedens ferielukningen, og medarbejderen ikke har optjent betalt ferie til alle lukkedagene, skal arbejdsgiver give ferie på forskud
- Hvis medarbejderen fratræder, inden den afholdte "forskudsferie" er indhentet, kan arbejdsgiver foretage modregning i den efterfølgende optjente ferie.

Hvad med feriefridage, individuelt aftalte feriedage og andre ordninger om fridage, hvor der i dag er henvist til at disse følger ferielovens regler?

- Aftalebaserede ordninger følger kun ferieloven, hvis det konkret er aftalt
- Feriefridage, jf. de kollektive overenskomster, herunder HORESTAs hovedoverenskomst med 3F, følger i dag på visse punkter ferieloven, og overenskomstparterne skal derfor aftale en særlig overgangsordning for disse
- Ordninger om individuelt aftalte feriedage, feriefridage og lignende, der fremgår af personalehåndbøger eller som er aftalt individuelt i ansættelseskontrakter bør håndteres i god tid for at undgå en situation, hvor en medarbejder anser sig for berettiget til f.eks. at kræve tildeling af feriefridage både den 1. maj og den 1. september 2020.

Skal vores ansættelseskontrakter og personalehåndbøger nu laves om?

- Hvis jeres ansættelseskontrakter indeholder fravigelser af ferielovens regler, f.eks. om varslingen for hoved- eller restferie eller feriefridage, der følger ferielovens optjening, skal I have kontrakterne set igennem og evt. ændret
- Det samme gælder jeres personale- eller medarbejderhåndbøger
- For medarbejdere på standardansættelsesbeviset til hovedoverenskomsten, der er udarbejdet af HORESTA og 3F, skal der ikke foretages ændringer i kontrakten.

Hvordan udbetales ferietillæg på 1% (for ansatte der modtager løn under ferie)?

- Når den nye ferielov træder i kraft, vil ferietillæg kunne udbetales på to forskellige måder; enten sker udbetaling samtidigt med, at den dertil svarende ferie påbegyndes, dvs. tillægget udbetales ad flere gange, eller også kan man udbetale ferietillægget i to portioner; den ene sammen med lønnen for maj måned (dækkende perioden fra 1/9-31/5) og den anden del udbetales sammen med august lønnen (dækkende perioden 1/6-31/8).

Hvad med feriehindringer?

- Feriepenge kan ikke længere udbetales ved feriehindringer, ferien skal i stedet overføres
- Det gælder dog ikke, hvis feriehindringen består i sygdom eller barsel, her kan feriepenge stadig udbetales.

Hvad gælder for elever?

- Retten til betalt ferie i 1. og 2. ansættelsesår videreføres for elever. Den nugældende "skæringsdag", der efter gældende lov § 9 er 1/7, flyttes til 1/11, § 42 i den nye lov.

HORESTA er altid parate til at yde rådgivning om håndtering af de nye regler, HORESTAs callcenter kan kontaktes direkte på tlf. +45 3524 8040 eller pr. mail på callcenter@horesta.dk.