FERIELOVEN

v/ Hans Daugaard, Industrigruppen og Helle Sønderskov Sørensen, Juridisk Sekretariat

1

Baggrund:

Åbningsskrivelse fra EU-KOM i 2015 om den gældende ferieordning var i uoverensstemmelse med EU-retten.
Nedsættelse af et ferielovsudvalg.
Kommissorium: Forslag til ny ferielov, som er enkel
I overensstemmelse med Danmarks internationale forpligtelser
Gennemskuelig for LM
Administrativ enkel for AG

Udvalget bestod af:
formand Børge Dahl
DA, KL, Danske Regioner, Moderniseringsstyrelsen
LO, FTF og Akademikerne

2

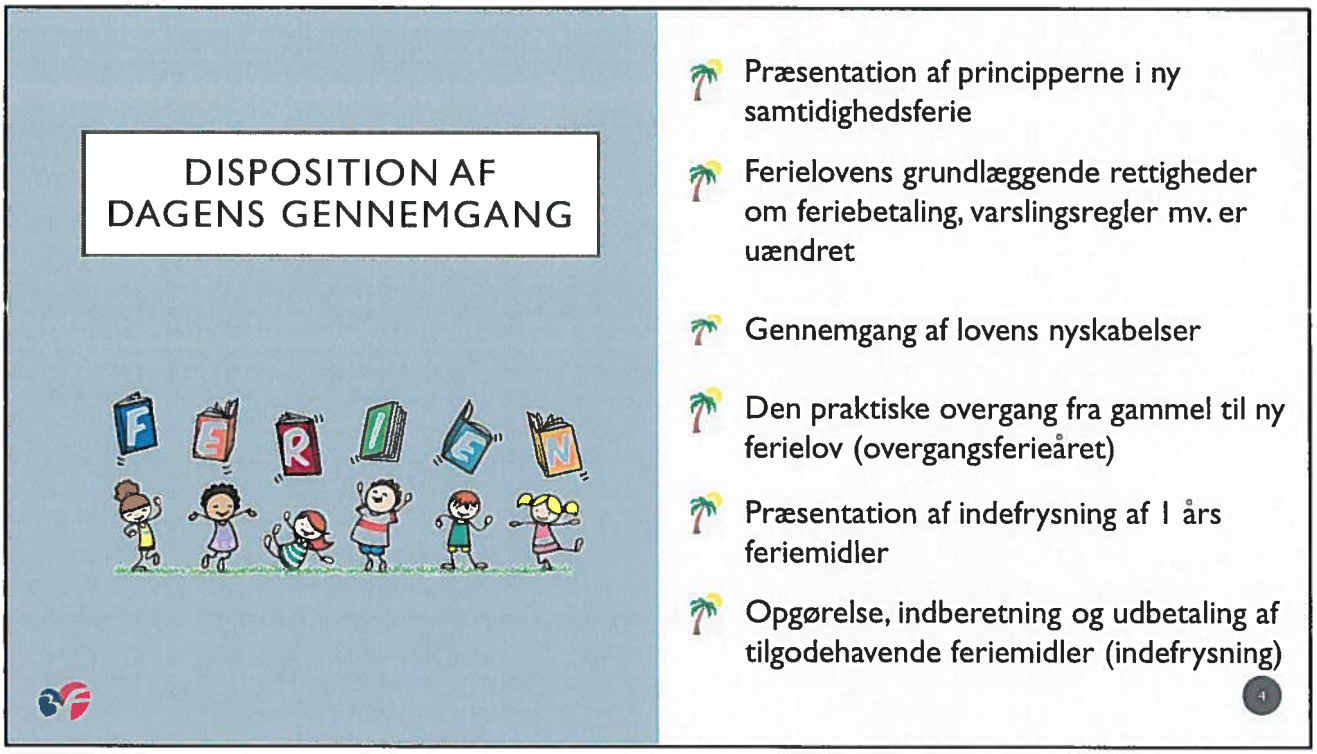
Hans

BAGGRUND

- Betænkning om "Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie" 22/8-2017.
- Forslag til en ny ferielov
- Forslag til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler
- Følgelovgivning
- Politisk aftale offentliggjort 31/10-2017.
- Lovforslag blev fremsat 6/12-2017.
- Lovforslagene blev vedtaget d. 25/1-2018

3

Hans



Helle
Gennemgangen vil koncentreres om
1. Præsentation af principperne i ny samtidighedsferie
2. Ferielovens grundlæggende rettigheder om feriebetalingen, varslingsregler mv. er uændret. Disse gennemgås derfor ikke. Gennemgangen vil blive koncentreret om afholdelse af samtidighedsferie samt de nyskabelser, der herudover er med i den ny ferielov (fravigelsesadgang, forskudsferie, begrænset udbetaling ved feriehindringer mv.)
3. Den praktiske overgang fra gammel til ny ferielov (overgangsferieåret)
4. Præsentation af indefrysning af 1 års feriemidler
5. Opgørelse, indberetning og udbetaling af tilgodehavende feriemidler (indefrysning)

DEN NYE FERIELOV OM SAMTIDIGHEDSFERIE

1. september 2020	Ny ferielov med samtidighedsferie træder i kraft
1. januar 2019	Overgangsbestemmelser træder i kraft
1. januar 2019	Lov om forvaltning og adm. af tilgodehavende feriemidler træder i kraft (indefrysning af I års feriemidler)

Ferieloven bygger på Ferielovudvalgets betænkning af 22. august 2017

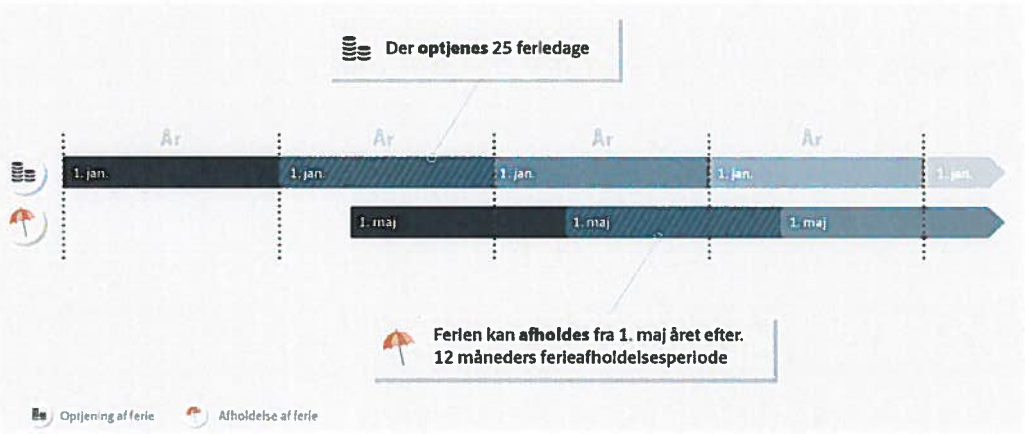
Følgelovgivning:
Nødvendige tilpasninger og ændringer i anden lovgivning, LG, skattelove, arbejdsløshedsforsikring m.v.

5

Helle
Det nævnes alene, at der i sagens natur skal ske tilpasninger til samtidighedsferie i anden lovgivning. Det vil føre for vidt at gennemgå dem i denne sammenhæng.
Ud over indsættelse af garanti for de indefrosne feriemidler i lov om lønmodtagernes garantifond, vil der være tale om konsekvensændringer i øvrig lovgivning til de nye ferieperioder.

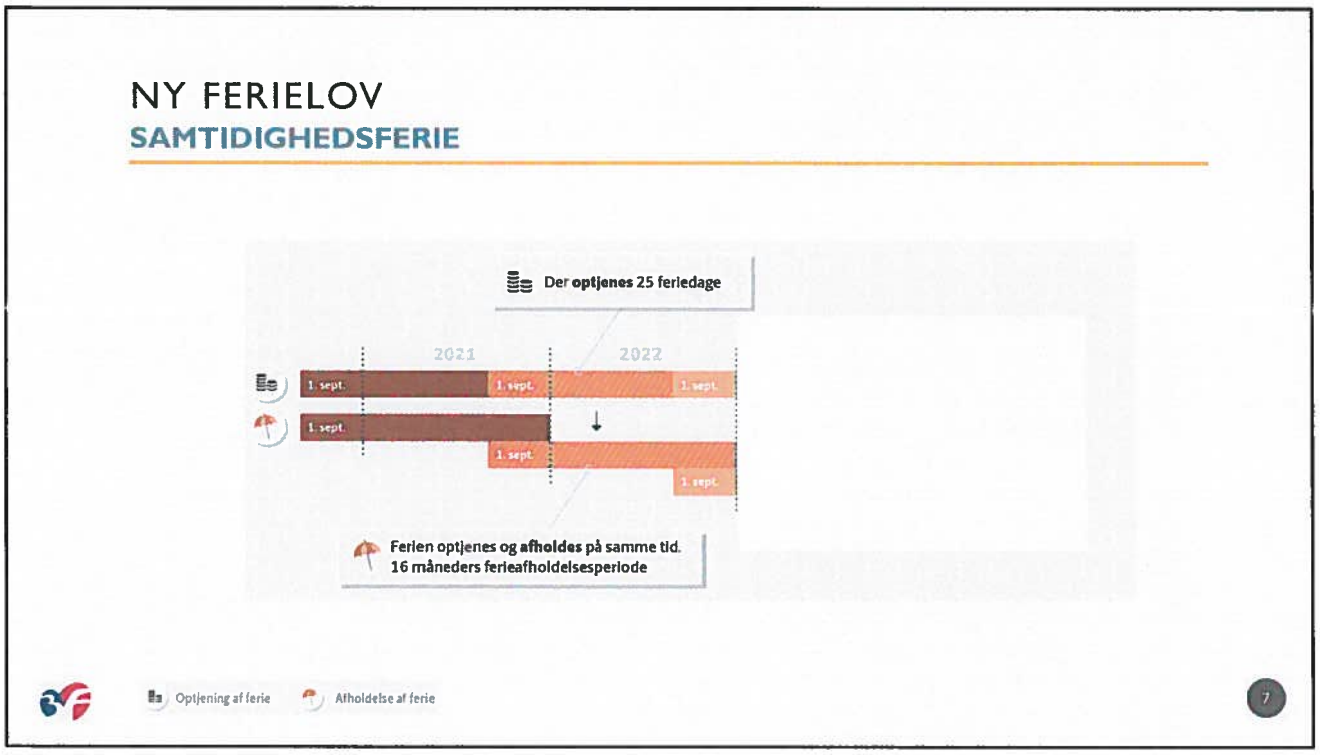
Herefter vises evt. lille film fra Beskæftigelsesministeriet om samtidighedsferie.

FERIELOVEN I DAG
FORSKUDT FERIE



6

Helle

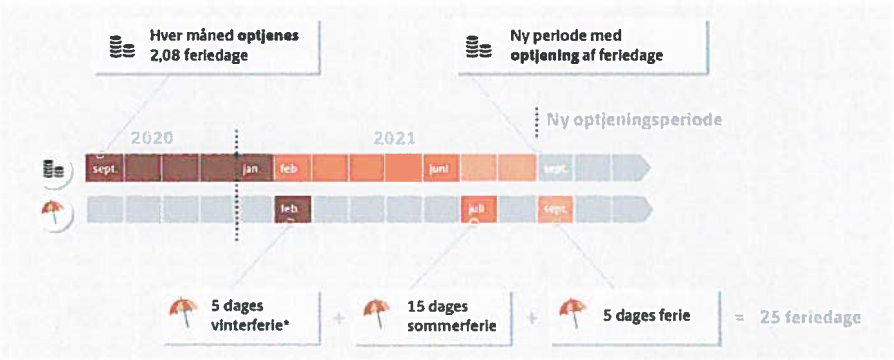


Helle
Bet. S. 20
Bemærk 12-16 ordning: ferien optjenes og afholdes inden for samme 12 måneders periode (ferieåret), dog således at ferien kan afholdes i en 16 måneders periode (ferieafholdelsesperioden) for at sikre nødvendig fleksibilitet. Se nærmere efterfølgende slides om afholdelse af ferien. Ferieåret + 4 måneder = ferieafholdelsesperioden.

Når påbegyndt optjening af ferie påbegyndes 1. september i et givent år, vil der være mulighed for i meget vidt omfang at bibeholde det mønster for afholdelse af ferie, som lønmodtagerne har i den nuværende ordning.

NY FERIELOV

EKSEMPEL: AFHOLDELSE AF 5 UGERS SAMTIDIGHEDSFERIE



Optjening af ferie
Afholdelse af ferie

8

Helle

§ 3 – FERIELOVEN ER EN BESKYTTELSESLOV, DVS..

Kan ikke fraviges til ugunst for lønmodtager, medmindre..

Ved kollektiv overenskomst indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter

Ved individuel aftale <u>i en aktuel og konkret situation</u>

9

Hans
Bet. S. 229
Her går vi over til at se på ferielovens nyskabelser.
Kan fraviges i en overenskomst: § 5, § 6, stk. 2 og 3, § 7, § 8, stk. 2 og 3, §§ 9 – 14, §§ 16 – 20, § 21, stk. 1, 1. pkt., § 22, stk. 1,1. pkt. § 23, stk. 1, 1. pkt. § 23, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 1, 1. pkt., § 24, stk. 2, 1. pkt., § 25 og § 31, stk. 2

§ 3, STK. 3 – FRAVIGELSE VED "DE MEST REPRÆSENTATIVE ARBEJDSMARKEDSPARTER"

I DAG:
Aftaleparten på lønmodtagersiden mindst en lokal fagforening, som er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation

NYT:
"De mest repræsentative arbejdsmarkedsparter" eller på arbejdsgiversiden en enkelt virksomhed

LOKALAFTALER:
Ja, hvis overenskomsten giver adgang til fravigelser

TILTRÆDELSESOVERENSKOMSTER:
Ja, kan indgås af en lokal fagforening og følger den mest repræsentative overenskomst

10

Hans
Bet. S. 230

LOVBEMÆRKNINGER OM DE "MEST REPRÆSENTATIVE ARBEJDSMARKEDSPARTER

"Det vil bero på en konkret vurdering, hvilke arbejdsmarkedsparter der på det givne ansættelsesområde må anses for at være de mest repræsentative…

Denne vurdering kan blandt andet tage udgangspunkt i, hvor mange medlemmer den pågældende lønmodtagerorganisation, som er part i overenskomsten, har, og hvor mange der er dækket af den pågældende lønmodtagerorganisations overenskomster… Vurderingen af lønmodtagerorganisationens repræsentativitet må nødvendigvis foretages på landsplan, .., da det alene er de landsdækkende overenskomster, .., som kan udgøre grundlaget for fravigelse af relevante bestemmelser i ferieloven"

"På et givet ansættelsesområde vil der kunne være flere overenskomster, der må anses for indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, og det vil bero på en konkret vurdering, hvem der i konkrete tilfælde kan betragtes som mest repræsentative arbejdsmarkedsparter"

11

Hans
Bet. S. 230

LOVBEMÆRKNINGER OM DE "MEST REPRÆSENTATIVE ARBEJDSMARKEDSPARTER

"Det kan nævnes, at f.eks. KL, regionerne og staten kan have landsdækkende overenskomster med bestemte faggrupper, og at lovforslaget ikke betyder, at kun én af disse overenskomster vil kunne fravige ferieloven.

Den foreslåede bestemmelse hindrer heller ikke, at der kan være overlappende overenskomster i arbejdsgiver-fællesskaber, som hver især må betragtes indgået af de mest repræsentative parter"

Tvister om "de mest repræsentative arbejdsmarkeds-parter" vil lige som ved vikarloven skulle afgøres af Arbejdsretten.

12

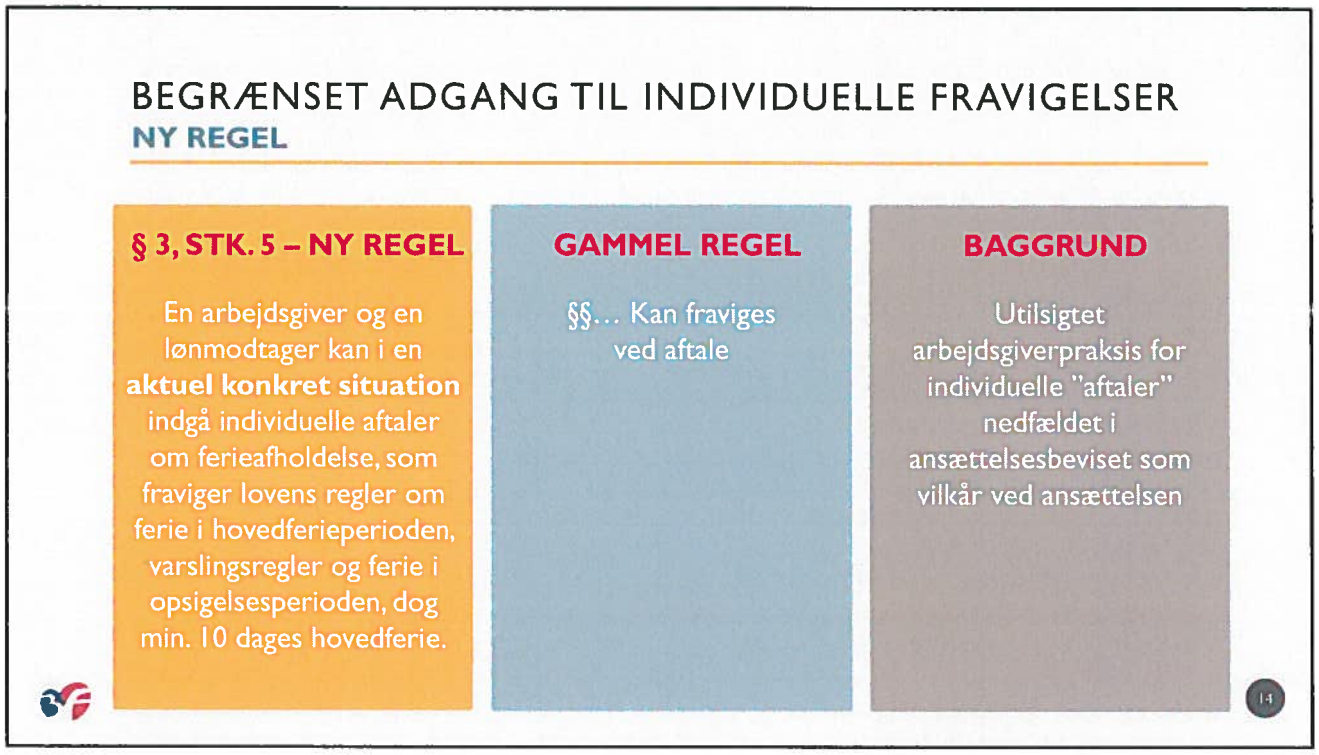
Hans
Bet. s.. 230

NYT!!
ADGANG TIL UDVIDELSE AF FERIEGARANTIORDNINGER

- § 3, stk. 4
- Feriegarantiordninger indgås som hidtil ved kollektiv overenskomst
- **NYT**: Garantigiver kan beslutte at udvide en sådan garantiordning, så en virksomhed omfattet af en garantiordning kan anvende garantiordningen på lønmodtagere, der ikke er omfattet af overenskomsten med garantiordningen
- **VIRKSOMHEDEN SKAL**: Give meddelelse til lønmodtagerne samt de lønmodtagerorganisationer, virksomheden har overenskomst med, og hvis medlemmer bliver omfattet.

13

Hans
Bet. Side 233 - 234
En garantigiver på et givet overenskomstområde kan altså ensidigt beslutte at udvide garantien til at omfatte andre lønmodtagergrupper på virksomheden, som ikke er omfattet af en overenskomst med garantiordning. Og dermed også en fravigelse af reglen om indbetaling til FerieKonto. I så fald skal der ske underretning til hver enkelt af de berørte lønmodtagere samt til deres organisation, hvis denne i øvrigt har overenskomst for den pågældende virksomhed. Det gælder også –ifølge lovbemærkningerne – overenskomster, der ikke er aktiveret pga. 50 pct. reglen.



Helle
Bet. s. 234 + 235
Adgangen til individuelle aftaler om fravigelse begrænses med den nye ferielov til *"i en aktuel, konkret situation"*, fx hvor lønmodtagere selv har en interesse i at holde hoved-ferien før udløb af 3 måneders varslet. Det vil ikke længere være muligt at indsætte "aftaler" i ansættelsesbeviset, fx om arbejdsgivers adgang til at varsle hovedferie med en måneds varsel eller, at ferie kan lægges i en kortere opsigelsesperiode.

Fravigelse af § 8, stk. 2 og stk. 3, § 9, stk. 2 og § 11, stk. 1.

HVAD KAN FRAVIGES VED INDIVIDUEL AFTALE ?

En arbejdsgiver og en lønmodtager kan i en aktuel, konkret situation indgå en individuel aftale om ferieafholdelse, som fraviger bestemmelserne i...

§ 8, stk. 2: Placering af hovedferien
(hovedferien kan ikke begrænses til mindre end 2 ugers ferie)

§ 8, stk. 3: Øvrig ferie kan aftales afholdt som enkeltdage

§ 9 stk. 2: Varslingsregler for ferien

§ 11, stk. 1: Afholdelse af ferie i opsigelsesperioder under 3 måneder

15

Helle
Bet. S. 234 og 235
Det er de samme vilkår, der også fremover kan fraviges. Dog kun i en aktuel, konkret situation.

§ 8, stk. 2 – ret til mindst 3 ugers optjent betalt ferie i sammenhæng (hovedferien)
§ 8, stk. 3 – LM'en har ret til at holde øvrige feriedage i sammenhæng af mindst 5 dages varighed.
§ 9, stk. 2 – hovedferien skal varsles 3 mdr. før hovedferien begynder. Øvrig ferie skal varsles 1 måned før ferien begynder
§ 11, stk. 1 – En LM, der er opsagt, kan ikke holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesperioden er på 3 måneder eller derunder.

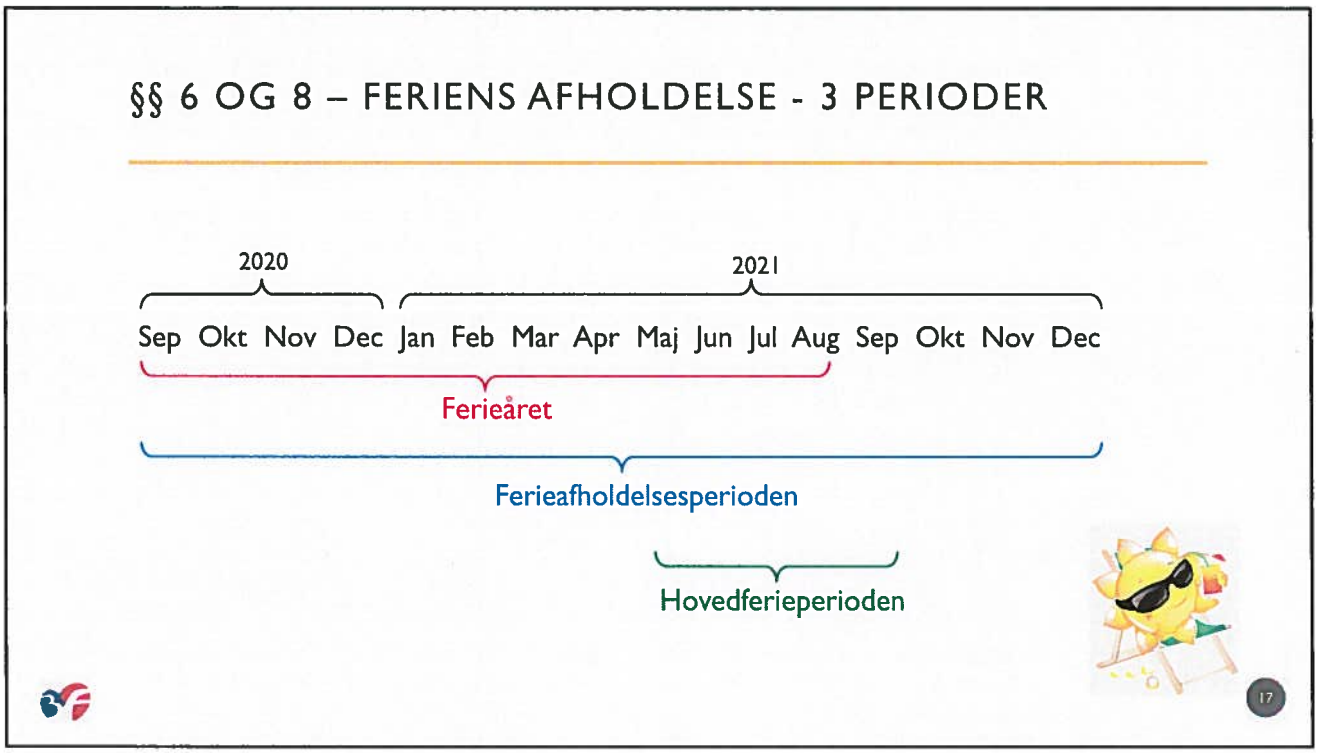
KAPITEL 2 – OPTJENING OG AFHOLDELSE, OVERSIGT

(Røde markeringer = ændringer)

§	Beskrivelse
§ 4	Feriedage optjenes i **ferieåret** fra 1. september – 31. august (12 mdr.)
§ 5	Optjener 2,08 dage pr. måned med hel eller delvis løn (+ sygeferiegodtgørelse)
§ 6	**Ferieafholdelsesperioden** er ferieåret + 4 mdr. (16 mdr.)
§ 7	Forskudsferie
§ 8	Ret til min. 3 ugers ferie i **hovedferieperioden** 1. maj – 30. september
§ 9	Varsling af ferien (3 og 1 måned)
§ 10	Ferie under virksomhedslukning (ny regel om forskudsferie)
§ 11	Ferie under opsigelse og fritstilling
§ 12	Ferie ved sygdom (forholdsmæssig beregning af karensdage v. erstatningsferie)
§ 13	Ferie ved strejke og lockout
§ 14	Øvrige feriehindringer
§ 15	Ret til 5 ugers ferie uanset ikke optjent ret til betaling

16

Helle
Oversigt over lovens kap 2 om optjening og afholdelse, oplistes med bemærkning at alene (de røde) ændringer gennemgås nærmere



Helle
Bet. s. 241
Ferieåret: optjenings- og afholdelsesår, ferien afholdes i takt med, at den optjenes
Ferieafholdelsesperioden: ferien kan holdes i ferieåret på 12 måneder + ekstra 4 mdr.
Hovedferieperioden: som i dag ret til at få placeret 3 ugers hovedferie i sommerperioden

§§ 6 OG 8 – FERIENS AFHOLDELSE

Ferien placeres i **ferieafholdelsesperioden**:
Ferieåret 1. sep-31. aug. (optjening) + 4 mdr.

Lønmodtager har ret til:

- ✓ at mindst 4 uger placeres i **ferieåret**
- ✓ at mindst 3 ugers hovedferie placeres i hovedferieperioden
- ✓ at øvrige feriedage afholdes i sammenhæng med 5 dage

18

LM har ret til at få placeret mindst 4 uger i ferieåret på de 12 mdr. AG har ret til at placere den 5. uge i de yderligere 4 mdr., som afholdelsesperioden udgør.
Ferieåret 1.9. – 31.8
Hovedferieperiode 1.5. – 30.9
Mindst 4 uger placeres i ferieåret 1.9 – 31.8, hvilket betyder, at den sidste uge lægges i den forlængede ferieafholdelsesperiode 1.9 – 31.12, medmindre andet aftales.

Når nu ferieafholdelsesperioden er på 16 måneder har det været nødvendigt at fastsætte, at man er berettiget til at placere 4 af ugerne i ferieåret 1/9 – 31/8 for at overholde EU-retten.
Det følger af arbejdstidsdirektivets artikel, at arbejdstagere har ret til 4 ugers betalt ferie i det løbende år.

NYE REGLER OM FORSKUDSFERIE

§ 7 – Aftalt forskud

Lønmodtager og arbejdsgiver kan aftale, at lønmodtageren kan afholde betalt ferie på et tidspunkt, hvor den endnu ikke er optjent. Da fradrages den afholdte ferie i den ret til betalt ferie, som derefter optjenes i det pågældende ferieår.

Fratræder lønmodtager inden udligningen er sket, er arbejdsgiver berettiget til at modregne med værdien af den afholdte ikke udlignede ferie i lønmodtagers udestående krav på både løn og feriebetaling.

- Forskudsferie kræver en gensidig aftale
- Modregning kan alene ske i optjente feriedage i indeværende ferieår
- Evt. overskydende beløb efter modregning i løn og feriebetaling kan ikke kræves betalt
- Forskudsferieløn er den aktuelle løn. Forskudsferiegodtgørelse beregnes af de sidste 4 ugers løn før ferien

19

Helle
Bet. s. 243 + 244
Bestemmelsen giver ikke mulighed for, at LM'en i et ferieår holder betalt ferie, som først optjenes i et efterfølgende ferieår.
En nyansat LM som ansættes 1. juli, kan fx ikke holde 3 ugers betalt hovedferie i august, og herved lade den ferie, som ikke kan optjenes i indeværende ferieår fragå i den betalte ferie, som optjenes i det efterfølgende ferieår.
AG'en har bevisbyrden for at der er ydet forskudsferie med feriegodtgørelse.
Hvis AG og LM fx aftaler, at LM´en må afholde 5 feriedage med feriegodtgørelse på forskud, skal AG indberette de aftalte forskudsdage indtil indkomstregisteret og indbetale den beregnede feriegodtgørelse efter forslagets stk. 2 til Feriekonto, som al anden feriegodtgørelse efter forslagets § 31, stk. 2. LM'en kan derefter anmode om udbetaling ved afholdelse af ferie.

NYE REGLER OM FORSKUDSFERIE

§ 10, stk. 3 – Ret til forskud

Holder virksomheden ferielukket på et tidspunkt, hvor en lønmodtager, som har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til virksomhedslukningen, ikke har optjent ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, skal arbejdsgiver give feriebetalingen på forskud mod, at arbejdsgiver kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie.

→ Der kan alene modregnes i feriepenge, ikke i fx opsigelsesløn

20

Helle
Ellers er det som i dag, at en lønmodtager, der ikke har optjent nok ferie til ferielukningen, ikke kan kræve den pålagte ferie betalt.
Samme arbejdsgiver kan ikke fastlægge mere end 5 ugers ferie, inklusive ferielukning.

NYE REGLER OM FERIELUKNING

§ 10, stk. 2 – Arbejdsgiveren skal sørge for at reservere ferie til ferielukning

AG skal i videst mulige omfang sikre, at LM'en har optjent betalt ferie til gode til alle de dage virksomheden holder lukket. Gør AG'en ikke dette, vil arbejdsgiveren skulle betale lønmodtageren for de pågældende dage.

Efter den gældende ferielov gælder dette alene ved juleferielukning.

21

Helle
AG'en vil således – for at undgå at skulle betale løn under ferielukningen – enten skulle varsle ferien efter reglerne herfor eller skulle nægte LM'en at holde ferie forud for ferielukningen.
Bet side 251

ERSTATNINGSFERIE VED SYGDOM, § 12

(Uændret dog ny beregning ved karensdage)

Syg senest når ferien begynder:	Sygdom opstår under ferien:	Raskmelding inden ferien er slut:
Ikke pligt til at holde ferien, der fastlægges på ny Sædvanlige krav til sygemelding og lægelig dokumentation (arbejdsgiverbetalt)	Ret til erstatningsferie efter i alt 5 sygedage under ferie i samme ferieår (**karensdage**) Krav om sygemelding og lægelig dokumentation (lønmodtagerbetalt)	Lønmodtager skal give arbejdsgiver besked, hvis de resterende feriedage ønskes afholdt indenfor den planlagte periode

NYT: Forholdsvist færre karensdage, hvis ikke ansat hos samme arbejdsgiver i hele ferieåret

22

Helle
Se videre om bestemmelsen på næste side.

BEREGNING AF OP TIL 5 KARENSDAGE

(Erstatningsferie for sygdom opstået efter ferien er begyndt, § 12, stk. 2)

De op til 5 karensdage, sygedage under ferie, som der ikke gives erstatnings-ferie for, skal som noget **nyt** alene opgøres i forhold til *ansættelsens længde i ferieåret* hos den *aktuelle* arbejdsgiver, altså et forholdsmæssigt færre antal karensdage.

Først opgøres antal feriedage, som lønmodtager potentielt kan nå at optjene hos denne arbejdsgiver i det aktuelle ferieår (2,08 dage/md.).

Antal mulige feriedage ganges med 1/5 = antal sygedage, som lønmodtager ikke kan få erstatningsferie for.

Ved fratræden før ferieåret er omme, skal arbejdsgiver foretage en genberegning.

For mange benyttede karensdage skal godskrives ved tilgodehavende ferie ved fratræden.

23

Helle
Se eksempel på næste slide.

BEREGNING AF OP TIL 5 KARENSDAGE

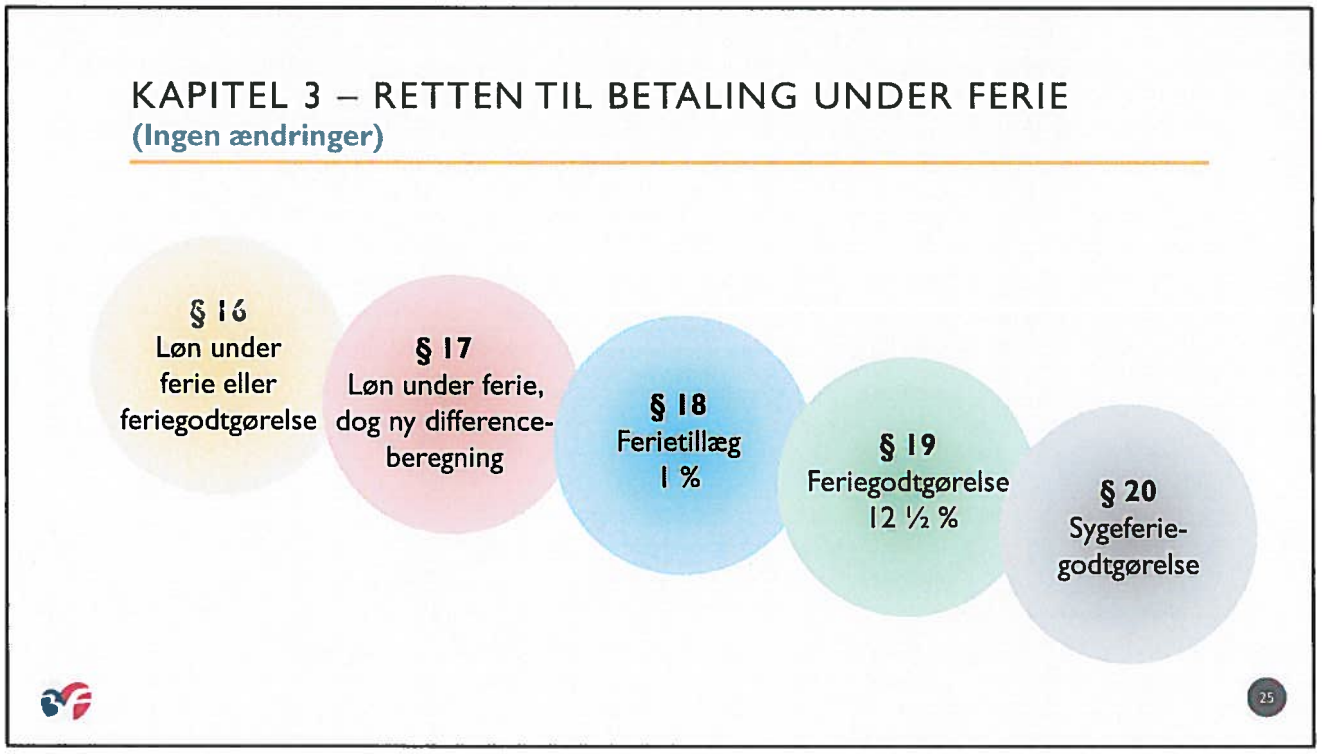
(Erstatningsferie for sygdom opstået efter ferien er begyndt, § 12, stk. 2)

Eksempel:
En lønmodtager bliver ansat den 1. januar og bliver under sin sommerferie i juli måned syg i 5 dage. Lønmodtageren kan potentielt optjene (8 måneders ansættelse fra 1. januar til 31. august x 2,08 feriedage =) 16,6 feriedage.

Af disse kan der ikke gives erstatningsferie for (16,6 potentielt optjente feriedage x 1/5 =) 3,3 feriedage. Det betyder, at der skal gives erstatningsferie for (5 sygedage – 3,3 feriedage, der ikke kan erstattes =) 1,7 feriedage. Hvis lønmodtageren tidligere på året har haft 2 sygedage under ferie hos samme arbejdsgiver, vil lønmodtageren skulle have erstattet (5 aktuelle sygedage – 3,3 feriedage, der ikke kan erstattes + 2 sygedage, der tidligere i ferieåret er trukket fra efter reglen =) 3,7 feriedage.

21

Helle
Betænkning nr. 1568, s. 258



Helle
Se særskilt slide om ændret differenceberegning ved ændring i arbejdstid for LM med løn under ferie.

§ 18 – Ferietillæg udbetales enten samtidig med at den dertil svarende ferie begynder, eller ferietillæg for perioden 1.9 – 31.5 udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillæg for den resterende del af ferieåret (1/6-31/8) udbetales sammen med lønnen for august måned.
Er ferietillægget udbetalt kan det ikke kræves tilbagebetalt.

§ 17 – FERIEDIFFERENCEBEREGNING
(ændring)

- Efter gældende ferielov udgør lønnen under ferie den fast påregnelige på ferietidspunktet, dog således, at der skal ske feriedifferenceberegning, hvis arbejdstiden har ændret sig mindst 20 % i forhold til optjeningsåret

- Efter den nye § 17, stk. 2, har lønmodtager ret til feriedifferenceberegning i alle tilfælde af ændring i arbejdstiden. Ferielønnen skal da opgøres ud fra arbejdstiden på optjeningstidspunktet, men til den aktuelle lønsats

26

Helle
Bet s. 270
Relevant for ansatte med ferie med løn.
Se eksempel næste side.

EKSEMPEL

Hvis lønmodtageren fx har arbejdet på fuld tid i 1. halvdel af ferieåret til 200 kr./time og deltid (25 timer/uge) i 2. halvdel af ferieåret til 300 kr./time, vil lønmodtageren i 1. halvår have krav på løn under ferie svarende til den aktuelle arbejdstid/-omfang og den aktuelle løn, dvs. fuld tid til 200 kr./time, mens lønmodtageren i 2. halvår, hvor arbejdstiden er faldet og lønnen pr. time steget, vil have krav på løn under ferie ud fra arbejdstiden/-omfanget på optjeningstidspunktet og den aktuelle løn på ferietidspunktet.

EKSEMPEL

Hvis lønmodtageren kun har holdt 1 uges optjent ferie før ændringen i arbejdstiden og lønnen, vil lønmodtageren således have krav på at holde den resterende ferie med (2,5 – 1 uge =) 1,5 uge med den aktuelle løn i forhold til arbejdstiden/-omfanget i 1. halvår (dvs. 37 timer/uge á 300 kr. x 1,5 uge = kr. 16.650) og 2,5 uge med den aktuelle løn i forhold til arbejdstiden/-omfanget i 2. halvår (dvs. 25 timer/uge á 300 kr. x 2,5 uge = kr. 18.750).

27

Helle

KAPITEL 4 – OVERSKYDENDE FERIE (IKKE AFHOLDT FERIE)

(Røde markeringer = ændringer)

§	Beskrivelse
21	Adgang til at aftale overførsel af ferie udover 4 uger
22	Ved feriehindringer overføres op til 4 ugers ferie
23	Efter ferieårets udløb kan det aftales at udbetale 5. ferieuge før ferieafholdelsesperiodens udløb
24	Efter ferieafholdelsesperiodens udløb udbetales 5. ferieuge af arbejdsgiver, FerieKonto eller feriekasse (ændret fra 'efter anmodning')
25	Hvis en feriehindring som sygdom eller barsel fortsat består frem til udgangen af næste ferieafholdelsesperiode, kan feriebetalingen udbetales til lønmodtager
26	Adgang til udbetaling ved jobskifte, alderspension eller emigration
27	Modregning for offentlige forsørgelsesydelser

28

Helle
Bet. 281
Oversigt over lovens kap 2 om optjening og afholdelse, oplistes med bemærkning at alene (de røde) ændringer gennemgås nærmere.
§ 22. En lønmodtager som er forhindret i at afholde sin hovedferie op til hovedferieperiodens udløb, men efterfølgende bliver rask, vil således som noget nyt være henvist til at holde ferien inden ferieafholdelsesperiodens udløb. Bet. Side 276 – 297.

Regelforenkling: Udbetalingsmulighederne gælder i 2 hovedsituationer, nemlig udbetaling som følge af længerevarende sygdom eller barsel og udbetaling af optjent betalt ferie ud over 4 uger.

§ 22 – se slide næste side.

§§ 23 og 24: Hvis LM'en ikke har været ansat hos arbejdsgiveren på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden, vil LM'en skriftligt skulle erklære, at lønnen under ferien vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at LM'en ikke i ferieafholdelsesperioden har modtaget offentlige ydelser. Bet. S. 285.

BEGRÆNSET ADGANG TIL UDBETALING VED FERIEHINDRINGER –FERIEN SKAL OVERFØRES

GAMMEL REGEL: Hvis feriehindringer i ferieåret krav på udbetaling af feriepengene

NY REGEL: Ved feriehindringer overføres feriedagene til næste ferieår, jf. § 22
Kun hvis feriehindringen er sygdom/ barsel og vedvarer gennem indeværende og næste ferieår: adgang til udbetaling, jf. § 25

Baggrund:
Ej politisk ønske men vurdering af gældende EU-ret

Fortsat adgang til udbetaling ved jobskifte og for 5. ferieuge

29

Helle
§ 25: En gravid lønmodtager med ret til løn under ferie får komplikationer under graviditeten og må sygemelde sig allerede i fjerde måned den 1. november. Hun er syg frem til, at hun føder den 1. marts, og er herefter på barsel resten af det efterfølgende kalenderår. Da lønmodtageren blev syg, havde hun holdt 3 ugers ferie i den ferieafholdelsesperiode, der var startet den 1. september året før, og hun manglede derfor at afholde 10 dages optjent betalt ferie. De 5 af de overskydende feriedage vil kunne overføres efter forslagets § 21 eller udbetales efter forslagets § 24. De sidste 5 dages optjent betalt ferie vil derimod skulle overføres efter forslagets § 22 det første år, og vil ved udløbet af det andet år, dvs. den 31. december i det år, hvor barnet er født, kunne udbetales efter forslagets § 25. Den betalte ferie, som lønmodtageren har optjent i perioden 1. september og frem til udgangen af det efterfølgende år, skal derimod ikke udbetales efter § 25, da denne ferie kun har været ramt af en feriehindring én gang.

Betænkning nr. 1568, s. 288

FORÆLDELSESFRISTEN ÆNDRET FRA 3 TIL 5 ÅR
Ny regel i § 30
Forældelsesfristen ændret fra 3 til 5 år – svarende til øvrige lønkrav
30

Helle

§ 42 – ELEVER – TILPASSET NY FERIEPERIODE

- Elever er som hidtil sikret betalt ferie uanset optjening
- Elever har ret til betalt ferie i 5 uger i første og anden hele ferieafholdelsesperiode, efter ansættelsesforholdet er begyndt
- Ansættelsesforholdet begyndt i perioden 2. september – 31. oktober: Eleven har tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelses-periode, der knytter sig til ferieåret
- Ansættelsesforholdet begyndt i perioden 1. november – 30. juni: Eleven har ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under eventuel virksomhedslukning før hovedferien

31

Hans
Bestemmelsen sikrer, at elever fortsat har mulighed for at få ferien på ethvert tidspunkt af året også selvom ferien endnu ikke er optjent. Bet s. 337.
Elever der ansættes mellem den 1. juli og den 31. august vil ikke opnå ferierettigheder ud over forslagets stk. 1 og den foreslåede lovs almindelige bestemmelser. Bet. S. 338

§ 31 - ADMINISTRATION AF FERIEGODTGØRELSEN

- Alle arbejdsgivere skal løbende indberette oplysninger om feriegodtgørelse, herunder forskudsferiegodtgørelse, til indkomstregistret, hvorefter oplysningerne fremgår synligt på Feriepengeinfo
- Det gælder som noget nyt også de arbejdsgivere, der er omfattet af en feriegarantiaftale (de traditionelle feriekort, men ikke garantien, overflødiggøres herved. Der forventes indgået aftaler herom mellem LO og DA samt overenskomstparterne)
- Medmindre der er indgået en feriegarantiordning, skal den indberettede feriegodtgørelse indbetales til FerieKonto som i dag

32

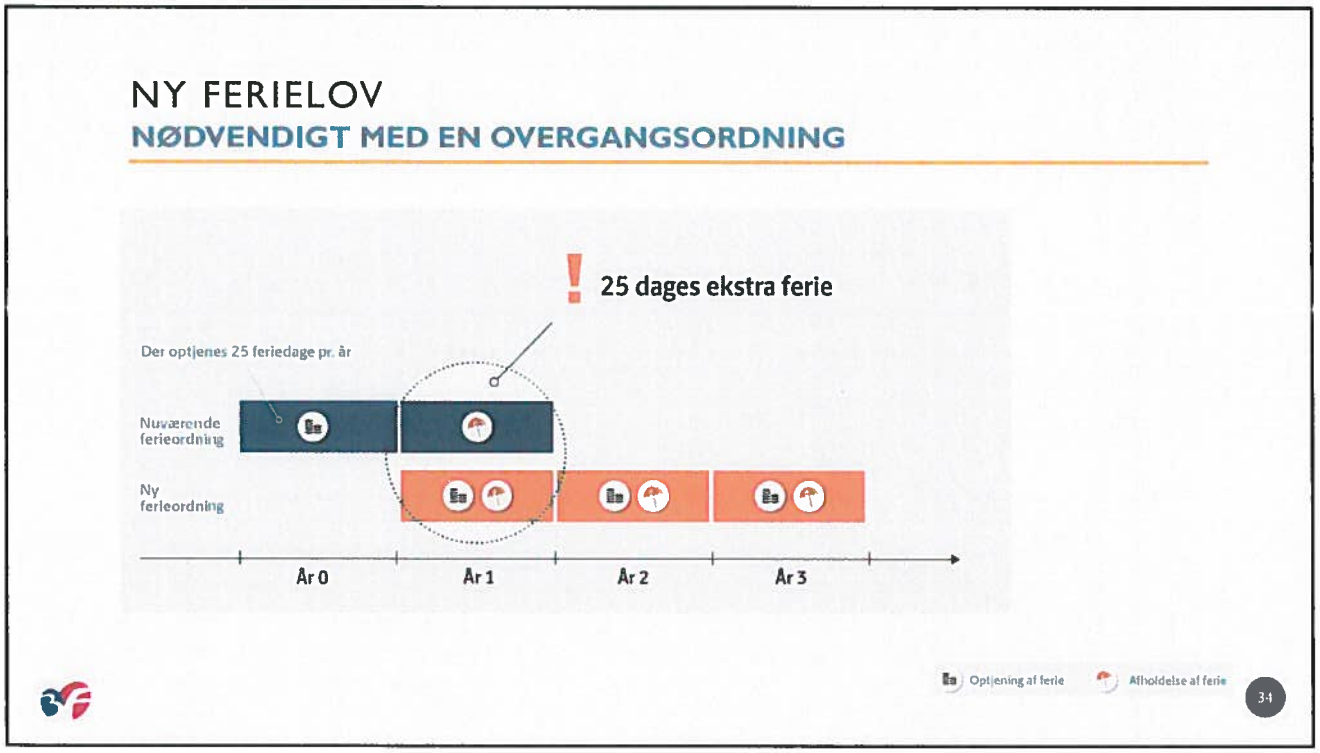
Hans
Bet. S.304

§ 32 - ADMINISTRATION AF FERIEGODTGØRELSEN

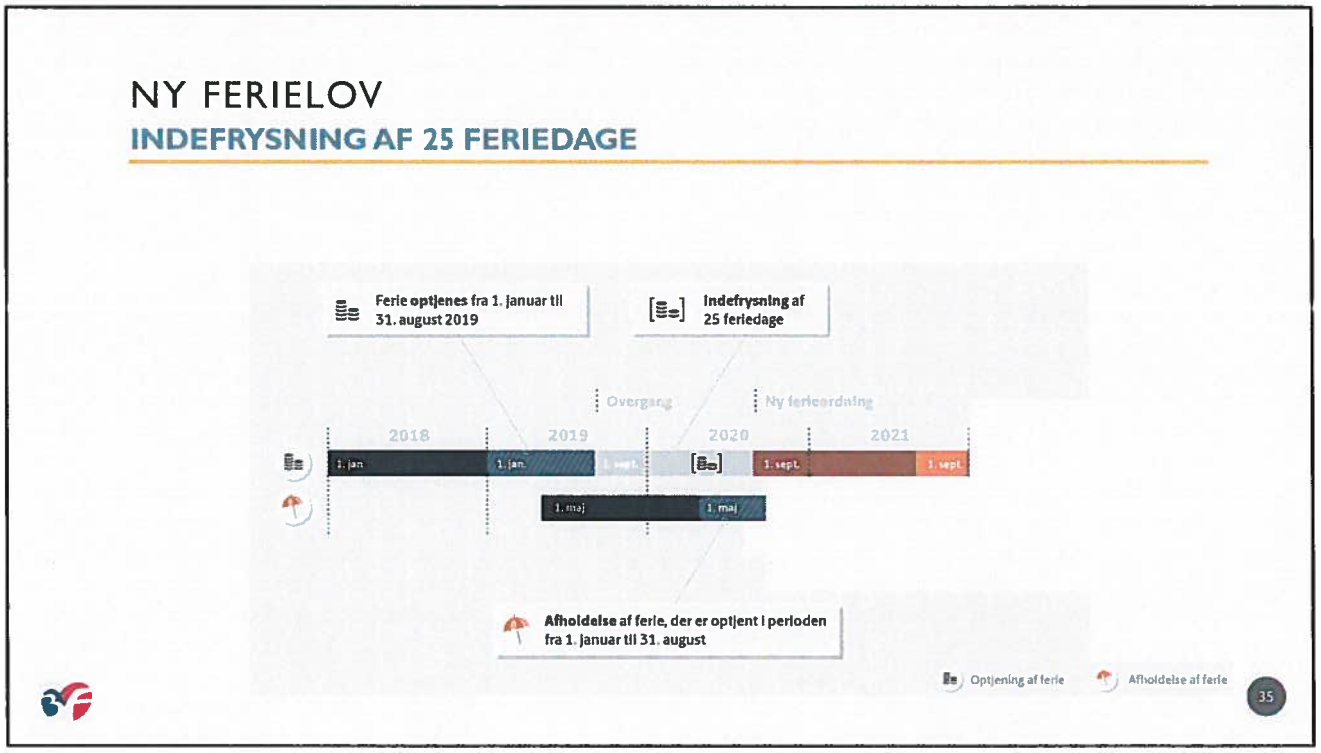
- Alle lønmodtagere, uanset de er omfattet af en garantiordning eller ej, skal fremover anmode om udbetaling af feriegodtgørelse digitalt via Feriepengeinfo, der sender anmodningen videre til den, der skal udbetale: Feriekonto, arbejdsgiver eller en feriekasse
- Udbetaling skal ske "hurtigst muligt" efter anmodning
- Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler herom; det forudsættes at skulle ske ved førstkommende lønkørsel eller hurtigst muligt derefter

33

Hans
Feriepenge skal fremover indbetales hver måned.



Hans
Den vedtagne ferielov bygger på en politisk enighed om, at det ikke er samfundsøkonomisk hensigtsmæssigt at udbetale og/eller afholde 2 x 5 ugers ferie i samme år.



Hans
Bet. S. 350
§ 48a
1 års feriemidler indefryses i en særlig fond til udbetaling, når LM forlader arbejdsmarkedet (i princippet som i dag, hvor forskudt ferie indebærer udbetaling af sidst optjente ferie i forbindelse med fratrædelse fra arbejdsmarkedet
Opgørelse og administrationen gennemgås i senere slides

OVERGANGSFERIEÅRET § 48A

Samtidighedsferie begynder den 1. september 2020

Forkortet overgangsferieår fra 1. maj – 30. september 2020 = 16,7 feriedage + evt. overført ferie

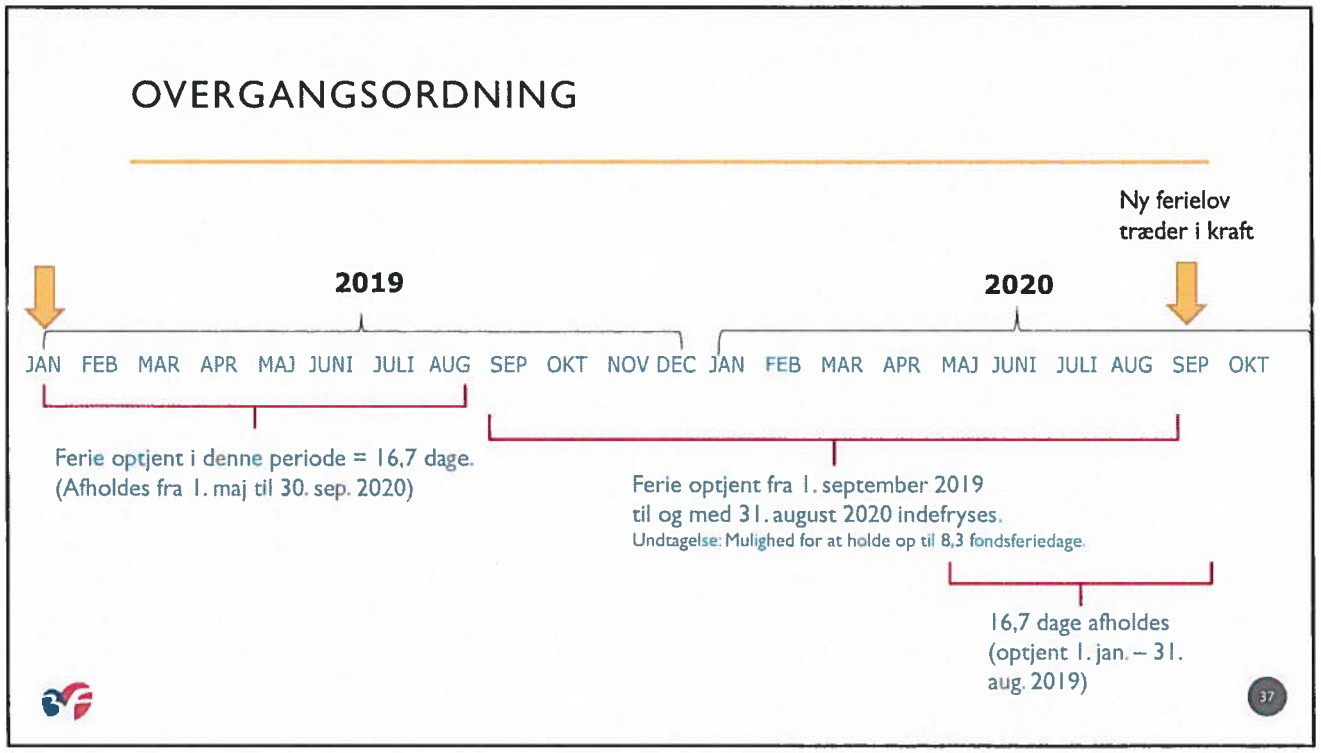
De 16,7 dage er optjent 1. januar – 31. august 2019 = 8 måneder

Al ferie, der ikke er afholdt før den 30. september 2020, overføres til den nye ferieperiode

Særregel for nye på arbejdsmarkedet: Fondsferiedage, jf. § 48a, stk. 3 (undtagelse fra indefrysning)

36

Helle
§ 47 og § 48



Helle
Når loven træder i kraft med nyt ferieår pr. 1. september 2020, vil der være et forkortet ferieår op til, dvs. 1. maj-31. aug. 2020. Loven regulerer detaljeret overgangen hertil. Det er søgt sikret, at der uanset overgangen kan holdes ferie, som man plejer. Man skal dog være opmærksom på, at det kan være nødvendigt at gemme ferie efter aftale med sin AG, således at man ikke starter nyt ferieår 1. september med 0-saldo på feriekontoen (hvis ex ønsker 1 uges ferie i sep.)

FERIE I OVERGANGSÅRET
EKSEMPEL 1

Lønmodtager ønsker:

1 uges vinterferie i februar 2019
3 ugers sommerferie i juli 2019
1 uges efterårsferie 2019

HVAD GÆLDER ?

2019: Alle 3 ferier afholdes efter nugældende lov, det vil sige ferie optjent i henholdsvis 2017 og 2018

38

Helle

FERIE I OVERGANGSÅRET
EKSEMPEL 2

Lønmodtager ønsker:

1 uges vinterferie i februar 2020
3 ugers sommerferie i juli 2020
1 uges efterårsferie 2020

HVAD GÆLDER ?

2020: Vinterferien skal holdes efter nugældende regler for ferie optjent i 2018

Sommerferien skal afholdes for ferie optjent fra 1. januar 2019 – 31. august 2019.

Efterårsferien skal afholdes efter den nye ferielov, der træder i kraft den 1. september 2020. Efterårsferien kan både holdes for ferie, der er optjent og overført fra den tidligere ferieordning samt for ferie optjent fra 1. september 2020 i den nye ordning.

39

Helle
2020:
vinterferien ligger i det gamle hele ferieår maj 2019-maj 2020
Sommerferien ligger i det forkortede ferieår maj-sep. 2020
Efterårsferien ligger i det nye ferieår fra 1. sep. 2020
§ 48a, stk. 1 + den nye ordning fra 1. september 2020.

FERIE I OVERGANGSÅRET
EKSEMPEL 3

Lønmodtager er ny på arbejdsmarkedet den 1. januar 2019.

HVAD GÆLDER ?

En lønmodtager med første job pr. 1. januar 2019 vil optjene ferie efter de nugældende regler i perioden 1. januar – 31. august 2019 (16,7 dage).

Ferien vil kunne afholdes fra den 1. maj frem til den 30. september.

40

Helle
Optjeningsåret er i overgangen forkortet fra 1. jan til 31. august 2019 – ferie optjent pr. 1. sep. 2019 og et år frem indefryses
De op til 16, 7 dage afholdes i overgangsferieåret på 8 måneder fra maj-sep. 2020.
§ 48a, stk. 1.

FERIE I OVERGANGSÅRET
EKSEMPEL 4

Ny i job den 1. august 2019.

HVAD GÆLDER ?

Lønmodtageren vil i udgangspunktet kun nå at optjene 2,08 feriedage til afholdelse fra den 1. maj – 30. september 2020. Det skyldes, at ferie optjent fra den 1. september 2019 – 31. august 2020 indefryses i Fonden.

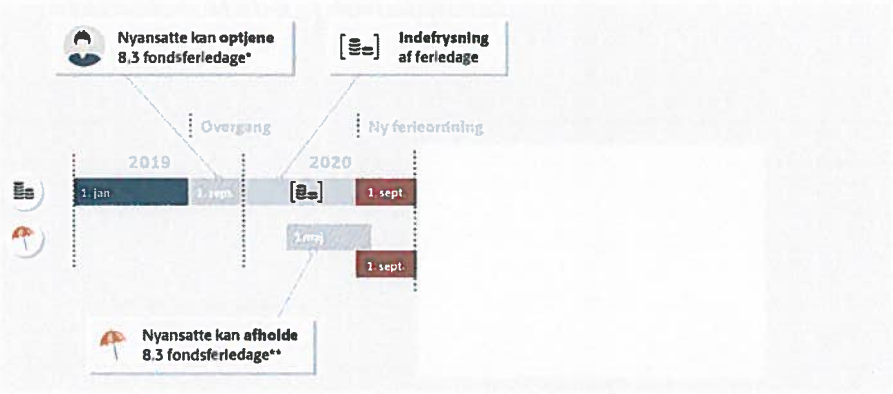
Da lønmodtageren har optjent mindre end 8,3 feriedage inden den 1. september 2019, vil der dog være mulighed for at supplere de optjente feriedage med **fondsferiedage** i overgangsferieåret.

Fondsferiedage optjenes i perioden 1. september – 31. december 2019 og kan undtages fra indefrysning ved ansøgning i Fonden.

41

Helle
Se særskilt slide om adgang til fondsferiedage.
§ 48a, stk. 3.
Bet. Side 350 + 351

NYANSATTE KAN OPTJENE FONDSFERIEDAGE



* Dette gælder kun for nye på arbejdsmarkedet, der optjener feriedage til indefrysning fra 1. september til 31. december 2019 – og har optjent mindre end 8,3 feriedage (eller ingen feriedage) til afholdelse i perioden 1. maj til 30. september 2020.

** Lønmodtageren kan maksimalt afholde 8,3 fondsferiedage optjent fra 1. september til 31. december 2019 samt de feriedage (højst 8,3), den enkelte har optjent i perioden 1. januar til 31. august 2019.

42

Helle
§ 48a, stk. 3
Bet. S. 350 og 351.

BEREGNING AF FONDSFERIEDAGE - § 48 A

Eksempel 1:
Lønmodtager optjener 0 feriedage fra 1. januar – 31. august 2019 og 8,3 feriedage fra 1. september – 31. december 2019
(del af indefrysningsperioden)

=

Til afholdes **8,3** fondsferiedage

Eksempel 2:
Lønmodtager optjener 8,3 feriedage fra 1. januar – 31. august 2019 og 8,3 feriedage fra 1. september – 31. december 2019 (del af indefrysningsperioden)

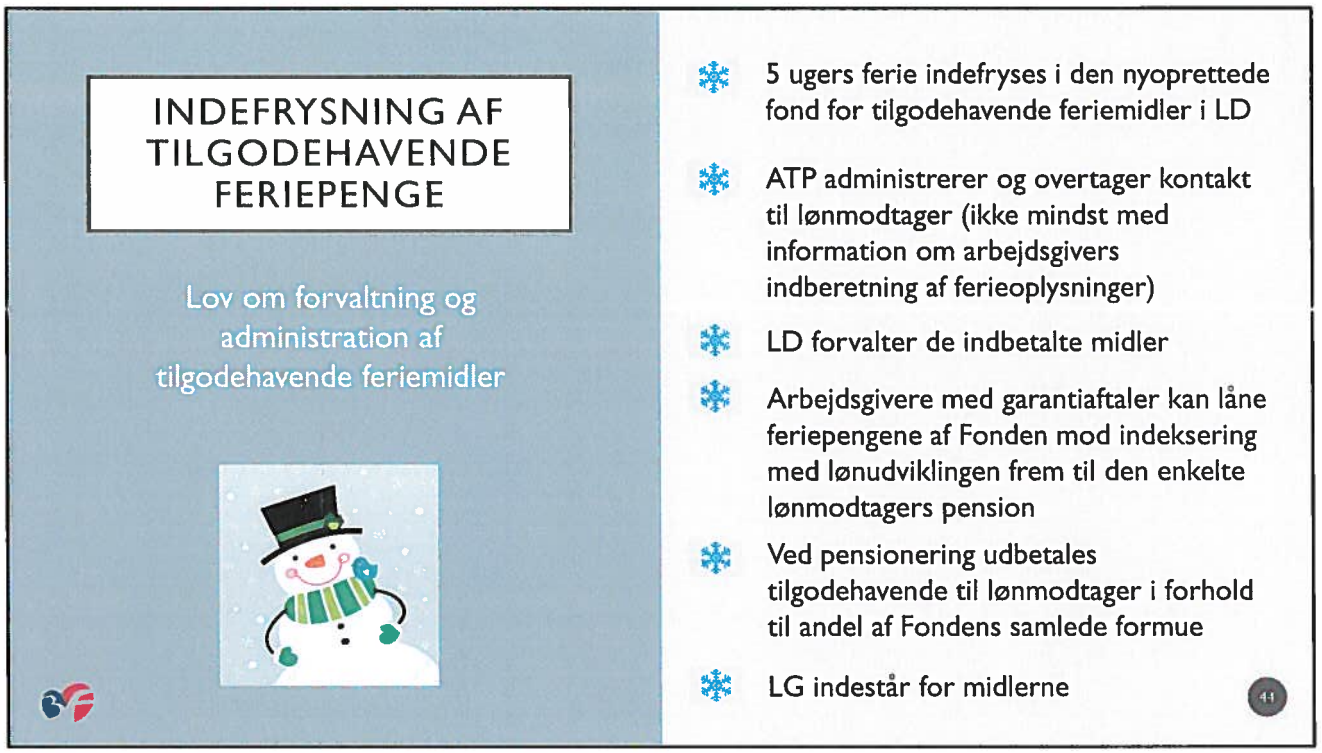
=

Feriedage	8,3
Fondsferiedage	8,3
Til afholdelse:	**16,7**

Udbetaling af fondsferiedage sker efter ansøgning til Fonden, jf. fondslovens § 28.

43

Helle
Bet. Side 350 + 351



Hans
Bet. S. 350
§ 48a, stk. 2, jf. lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

OPGØRELSE AF TILGODEHAVENDE FERIEMIDLER – FONDSLOVENS § 2

BEMÆRK:

Alene ferierettigheder efter ferieloven indgår i opgørelsen. Øvrige aftalte ferierettigheder forudsættes, medmindre andet er aftalt, udbetalt til lønmodtager

STK. 1
Ferie optjent i perioden 1. september 2019 – 31. august 2020 opgøres pr. 31. august 2020

STK. 2
Feriebetalingen opgøres for *alle* lønmodtagere med 12,5 % af lønnen i optjeningsperioden

STK. 3
For lønmodtagere, antaget månedsvis eller for længere tid og som i perioden har haft barselsorlov med ret til delvis løn, beregnes feriebetalingen for orlovsperioden efter den sædvanlige løn i de seneste 4 uger, hvor fuld løn er udbetalt

STK. 4
Hvor en lønmodtager med løn under ferie ifølge overenskomst har krav på pensionsbidrag af feriegodtgørelse ved fratrædelse, indgår disse i opgørelsen

45

Hans

INDBERETNING OG INDBETALING TIL FONDEN

- Indberettes af arbejdsgiver, hvor optjeningen er sket
- For indberettede feriemidler i FerieKonto eller en feriekasse, foretages indberetningen af disse
- De opgjorte feriemidler indbetales til Fonden senest den 31. december 2020 – dog kan arbejdsgiver med feriegarantiordningen vælge at lade midlerne stå i virksomheden mod forrentning med lønudviklingen frem til, lønmodtager har ret til udbetaling via Fonden
- Når feriemidler er indberettet til Fonden kan arbejdsgiver alene betale med frigørende virkning fra Fonden, og lønmodtager kan alene rette sit krav mod Fonden

46

Hans Fondsloven § 3, stk. 1 og 2 og § 1, stk. 4

HVIS ARBEJDSGIVER IKKE INDBERETTER TIL FONDEN

- Indtil Fonden er indtrådt i lønmodtagers indberettede krav på tilgodehavende feriemidler, er kravet et forhold imellem lønmodtager og arbejdsgiver, som forældes efter forældelsesloven (5 år)

- Hvis det ikke lykkes Fonden at formå arbejdsgiver til indberetning efter rykkere, vil medlem/forbund på sædvanlig vis skulle rejse krav mod arbejdsgiver – eventuelt i en garantiordning – og det forudsættes, at feriemidlerne da kan afregnes direkte til medlem

  Jf. Fondsloven § 1, stk. 4

47

Hans

KONTROL AF KORREKT INDBERETNING
FONDSLOVENS §§ 3 OG 4

- Feriemidler indberettes til Fonden senest den 31. december 2020
- Fonden underretter arbejdsgiver og herefter lønmodtager om indberetningen
- Identificerer Fonden ej-indberettede feriemidler (fx via indkomstregistret), høres arbejdsgiver og lønmodtager herom
- Lønmodtager skal gøre indsigelse til arbejdsgiver mod indberetning senest den 30. juni 2025
- Krav på ej indberettede feriemidler rejses mod arbejdsgiver, og Fonden underrettes

48

Hans
Der vil tilgå både arbejdsgivere og de enkelte lønmodtagere information fra ATP løbende op til indberetning af opgjorte feriemidler pr. 31. august 2020.

UDBETALING AF TILGODEHAVENDE FERIEMIDLER

Automatisk udbetaling

Ved folkepensionsalder

Efter ansøgning ved

- Tilkendelse af førtidspension
- Overgang til efterløn
- Tilkendelse af fleksydelse
- Udbetaling af alderspension som led i ansættelsesforhold
- Varigt ophold i udlandet
- Lønmodtagers død (automatisk udbetaling til boet)

Bagatelgrænse

Indberettede beløb op til 1.500 kr. udbetales til lønmodtager

49

Hans

SLUT

BETÆNKNINGEN FINDES VED AT FØLGE DETTE LINK:
HTTP://BM.DK/DA/BESKAEFTIGELSESOMRAADET/ET%20GODT%20ARBEJDSLIV/FERIELOVSUDVALG/FERIELOVSUDVALGETS%20FORSLAG%20TIL%20NY%20FERIELOV%20I%20DANMARK.ASPX

DETTE UNDERVISNINGSMATERIALE FINDES PÅ
3FI.DK/SEKRETARIATER/JURIDISK UNDER MAPPEN FERIELOVEN

1. VERSION AF 26/4-2018

50