

# ANDERSEN | PARTNERS

Advokatfirma



## Ansættelsesret

*Det nyeste inden for ansættelsesret*

### Ny ferielov - fem væsentlige ændringer

**Den 1. september 2020 træder den nye ferielov i kraft. Du bør allerede nu forberede dig. I dette nyhedsbrev ser vi på fem af de væsentligste ændringer.**

Med den nye ferielov ændres den grundmodel, som den nuværende ferielov er bygget op om.

De nye regler indebærer, at ferie optjenes i en periode på 12 måneder fra den 1. september til den 31. august (ferieåret). Ferien afholdes i samme periode og i en overlappende periode på fire måneder og altså fra den 1. september til den 31. december året efter, dvs. i alt 16 måneder (ferieafholdelsesperioden).

I det følgende stiller vi skarpt på nogle konkrete

og praktisk relevante ændringer, som du bør være forberedt på inden lovens ikrafttræden.

#### *1. Begrænsninger i adgangen til at fravige loven ved individuel aftale*

Den gældende ferielov indeholder enkelte bestemmelser, som kan fraviges ved individuel aftale mellem lønmodtager og arbejdsgiver, uanset om fravigelsen måtte være til gunst eller ugunst for lønmodtageren. F.eks. er det muligt at aftale forkortede ferievarslingsperioder.

Den nye ferielov begrænser adgangen til at indgå individuelle aftaler, der fraviger loven til ugunst for lønmodtageren. Der vil dog fortsat være en meget begrænset adgang til sådanne fravigelser i

forbindelse med:

- Placering af ferie med et kortere varsel end loven foreskriver (henholdsvis tre måneder for hovedferie og en måned for restferie), når det konkret er hensigtsmæssigt, f.eks. hvis lønmodtageren gerne vil udsætte fastsættelsen af sin ferie, og der konkret opstår et behov for arbejdsgiveren til at sikre sig en hensigtsmæssig placering af lønmodtagerens ferie.
- Placering af enkelte feriedage fremfor placering i blokke som foreskrevet i loven, når det aftales med lønmodtageren, f.eks. for at kunne placere ferie på lukkedage eller i dagene omkring påske.
- Fastholdelse af tidligere planlagt ferie i en opsigelsesperiode, når det er aktuelt og konkret begrundet, dvs. hvor en lønmodtager og arbejdsgiver efter opsigelsen på grund af forholdene bliver enige om, at lønmodtageren holder sin hovedferie i opsigelsesperioden.

Stramningerne beskrevet ovenfor er begrundet i et ønske om at sikre, at lønmodtageren bruger sin ferie som tiltænkt - til rekreation - og ikke til f.eks. jobsøgning eller i arbejdsgiverens interesse til f.eks. dækning af virksomhedens lukkedage.

I forberedelserne til den nye ferielov skal arbejdsgivere sørge for at opdatere relevante standarddokumenter, særligt ansættelseskontrakterne, således at eventuelle generelle fravigelser fra ferieloven til ugunst for lønmodtageren ikke vedtages fremover.

Er der vedtaget sådanne fravigelser for eksisterende ansættelser, vil disse vilkår være ugyldige efter overgangen til den nye ferielov. Arbejdsgivere bør senest på dette tidspunkt opdatere kontraktgrundlaget, hvis det indeholder vilkår som beskrevet - alternativt udarbejde et tillæg til kontraktgrundlaget, for at der sikres fortsat overensstemmelse med gældende ret.

## 2. Begrebet "forskudsferie"

Indførelsen af samtidighedsferie betyder, at lønmodtagere kan afholde betalt ferie, så snart der er optjent ret hertil. Allerede efter en måneds ansæt-

telse har lønmodtageren optjent 2,08 dages betalt ferie, der kan afholdes.

Lønmodtagernes ret til fem ugers ferie pr. år, uanset om den er optjent eller ej, videreføres. Det er således stadig muligt for lønmodtagerne at afholde ferie, der er optjent hos en tidligere arbejdsgiver.

Særligt for nye på arbejdsmarkedet, der ikke har optjent ret til betalt ferie, har man med den nye ferielov gjort det muligt, at arbejdsgiveren kan give betalt ferie på forskud, så en lønmodtager kan holde en længere ferie tidligt i ferieåret, også selvom lønmodtageren først har optjent retten til denne betalte ferie senere på året.

**EKSEMPEL:** En lønmodtager, ansat 1. april, ønsker at afholde ferie i industriferien i juli sammen med sine skolesøgende børn. Pr. 1. juli har lønmodtageren imidlertid kun optjent 6,24 betalte feriedage. Arbejdsgiveren kan tilbyde lønmodtageren 4,16 dages forskudsferie, og således kan lønmodtageren afholde i alt 10 dages ferie med løn.

Den nye ferielov muliggør altså, at arbejdsgiveren kan give betalt ferie på forskud og herefter udligne ferien løbende i takt med den efterfølgende optjening. Lønmodtageren kan dog i alle tilfælde ikke få mere forskudsferie, end hvad vedkommende kan nå at optjene inden for samme ferieår.

Forskudsferie er et nyt begreb. Behovet for fleksibilitet i modellen med samtidighedsferie er til at få øje på, fordi lønmodtagere fremover ikke i samme omfang vil få optjent ferie med over i en ny ansættelse. Forskudsferie er en mulighed for arbejdsgiver og lønmodtager - ikke en forpligtelse/rettighed efter loven. Arbejdsgiverne skal derfor overveje, om en sådan mulighed/ordning skal implementeres i deres virksomhed, og i så fald på hvilken måde og i hvilket omfang.

Den nye ferielov indeholder regler om, hvordan arbejdsgiveren kan modregne forudbetalt ferie, hvis lønmodtageren fratræder, før den betalte ferie er optjent. Ordningen vil for arbejdsgiveren være forbundet med ekstra administrativt arbejde og en vis risiko, særligt hvis lønmodtageren fratræder "i utide". Det vil kun være muligt at modregne

forskudsferie i tilgodehavende løn og feriebetaling. Der kan altså opstå situationer, hvor arbejdsgiveren ikke har et tilstrækkeligt modregningsgrundlag. Ligeledes kan det ske, at lønmodtageren af andre årsager efter afholdt forskudsferie ikke optjener den forudsatte ferie, f.eks. hvis lønmodtageren går ned i tid eller ned i løn.

### 3. Nyt udbetalingstidspunkt for ferietillæg

Udbetalingstidspunktet for ferietillægget er efter de gældende regler senest ved feriens afholdelse. Mange arbejdsgivere har udbetalt ferietillægget ved ferieårets begyndelse.

Ved samtidighedsferie vil det ikke være muligt at opgøre ferietillægget ved ferieårets begyndelse, da beregningsgrundlaget ikke er kendt på dette tidspunkt. Den nye ferielov giver derfor arbejdsgiverne valget mellem to udbetalingsrytmer.

Udbetaling kan ske samtidig med, at ferien afholdes. Denne fremgangsmåde sikrer, at ferietillægget indgår ved opgørelsen af den feriebetaling, som lønmodtageren har til rådighed på ferietidspunktet. Alternativt kan arbejdsgiverne vælge at udbetale ferietillægget i to årlige rater henholdsvis den 31. maj og den 31. august. Det er den fremgangsmåde af de to, der ligner den eksisterende praksis mest.

### 4. Fire ugers feriepligt

Fire uger ud af lønmodtagerens samlede fem ugers ferie er direktivbeskyttet. Arbejdsgiver skal sikre, at lønmodtageren afholder 20 dages ferie årligt.

Efter EU-reglerne må ferie ikke erstattes med en økonomisk godtgørelse, fordi det rekreative formål med ferien derved forspildes. Således har det ved udarbejdelsen af den nye ferielov været nødvendigt at se nærmere på de eksisterende regler for udbetaling i forbindelse med feriehindring og indføre et udgangspunkt om fire ugers feriepligt.

Udgangspunktet efter de eksisterende regler er, at feriehindret ferie udbetales. Udgangspunktet efter de nye regler bliver, at feriehindret ferie overføres.

Ikke afholdt ferie ud over fire uger (den 5. ferieuge) udbetales til lønmodtageren ved ferieafholdelsesperiodens afslutning (31. december), med mindre arbejdsgiver og lønmodtager aftaler, at ferien overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. Arbejdsgiver og lønmodtager kan aftale, at den 5. ferieuge udbetales allerede ved ferieårets udløb (31. august).

Op til fire ugers ferie, der ikke afholdes af lønmodtageren grundet en feriehindring, f.eks. sygdom eller orlov efter barselsloven, overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. Hvis feriehindringen fortsat består ved udløbet af den følgende ferieafholdelsesperiode, kan ferien da udbetales til lønmodtageren.

Det nye udgangspunkt om overførsel fremfor udbetaling i forbindelse med feriehindring medfører nogle situationer, hvor lønmodtageren akkumulerer en ikke ubetydelig mængde ferie.

**EKSEMPEL:** En lønmodtager er langtidssygemeldt indtil udløbet af ferieafholdelsesperiode 1 og på dette tidspunkt har lønmodtageren afholdt en uges ferie (inden sygdom), mens fire ugers ferie er feriehindret. Tre ugers ferie skal overføres (for at opfylde fire ugers feriepligt) og en uge kan udbetales (den 5. ferieuge).

I den følgende ferieafholdelsesperiode 2 har lønmodtageren nu  $5 + 3 = 8$  ugers ferie til gode.

Lønmodtageren er fortsat sygemeldt indtil udløbet af ferieafholdelsesperiode 2. I den forbindelse skal fire ugers ferie overføres (for at opfylde fire ugers feriepligt) og  $3 + 1$  uge kan udbetales (tre ugers feriehindret ferie overført fra ferieafholdelsesperiode 1 + 1 uges nyoptjent ferie (den 5. ferieuge)).

I ferieafholdelsesperiode 3 har lønmodtageren nu ni ugers ferie til gode.

### 5. Lønmodtagerens sygdom under ferie

De gældende og forholdsvis nye regler om afholdelse af ferie i forbindelse med sygdom fastholdes.

En lønmodtager, som bliver syg før ferien, har fort-

sat ret til at få hele sin ferie erstattet.

En lønmodtager, som bliver syg under ferien, skal alene sikres den direktivbeskyttede ferie (fire uger), hvilket betyder, at lønmodtageren selv skal bære risikoen for op til fem sygedage i et ferieår (fem karensdage).

En lønmodtager, der har optjent mindre end 25 dages ferie, skal dog bære en forholdsmæssig mindre risiko. På dette punkt har det været nødvendigt at ændre beregningsreglerne, da arbejdsgiveren i et system med samtidighedsferie ikke på forhånd kan vide, om lønmodtageren optjener fuld ferie i det aktuelle ferieår.

Således skal karensdagene i henhold til den nye ferielov beregnes forholdsmæssigt ud fra et forventet antal af optjente feriedage.

EKSEMPEL: En lønmodtager, ansat 1. januar, bliver syg natten til 2. feriedag under en 2-ugers ferie i juli. Forventet antal optjente feriedage i det pågældende ferieår udgør 16,64 (8 mdr. x 2,08). Der skal regnes med tre karensdage (5 karensdage/ 12 mdr. x 8 mdr.) Lønmodtageren har ret til at få erstattet seks feriedage (10 planlagte feriedage, minus 1 allerede afholdt feriedag, minus 3 karensdage = 6 feriedage).

Den ændrede beregningsmetode medfører, at hvis forudsætningen om det forventede antal optjente feriedage ikke holder stik, så skal der laves en efterregulering.



Claus Guldager

+45 76 22 22 03  
+45 40 42 32 36  
cgu@andersen-partners.dk



Kristina Schultz Andersen

+45 76 22 22 27  
+45 40 41 08 05  
ksa@andersen-partners.dk



Annemette Skak Boesen

+45 76 22 22 53  
+45 20 28 38 92  
asb@andersen-partners.dk

---

[www.andersen-partners.dk](http://www.andersen-partners.dk)

---

*Dette nyhedsbrev er kun til generel oplysning og kan ikke erstatte juridisk rådgivning. Andersen Partners påtager sig intet ansvar for tab som følge af fejlagtig information i nyhedsbrevet eller andre forhold i forbindelse hermed.*