

Begreber vedrørende den nye ferielov



Samtidighedsferie

Betyder at ferie og feriedage (2,08 dage pr. måned), som medarbejderen optjener, må afholdes i takt med optjeningen af dagene.

Lønmodtageren får samtidig ret til mindst 4 ugers ferie placeret i ferieåret (1. sept. – 31. aug).

Ferieafholdelsesperioden (1. september -31. december)

Ferieafholdelsesperioden er den periode, hver medarbejderen har mulighed for at afholde den **optjente** ferie (altså 16 måneder).

Optjening af ferie

Hver måned optjenes 2,08 **feriedag**.

Lønmodtagernes Feriemidler

Ny fond under Lønmodtagernes Dyrtidsfond, som forvalter feriepenge fra Overgangsordningen/ indefrysningsperioden.

FerieKonto og private feriekasser **skal** og arbejdsgiver **kan** indbetale de hensatte ferietilgodehavender til fonden.

Fonden udbetaler ferietilgodehavendet til lønmodtageren, når denne forlader arbejdsmarkedet ved:

- Folkepensionsalderen
- Død
- Ved ansøgning pga. udrejse, efterløn eller førtidspension.

Mulighed for overførsel af optjent ferie

Det er muligt for arbejdsgiver og medarbejder at aftale overførsel af optjent betalt ferie ud over 4 uger til næste ferieafholdelsesperiode (altså udelukkende overførsel af den 5. ferieuge). Forudsætningen er:

- Der skal skriftligt indgås en aftale senest den 31. december
- Arbejdsgiver skal meddele dette til FerieKonto (eller anden relevant ferieudbetaler) senest den 31. december, hvis du har medarbejdere med ferie godtgørelse.

Der er ikke blanketkrav for aftalen mellem arbejdsgiver og medarbejder. SMS, e-mail eller godkendelse af anmodning i HR-system er tilstrækkeligt.

Udbetaling af optjent ferie

Optjent betalt ferie ud over 4 uger, som ikke er afholdt, ikke udbetalt og ikke aftalt overført, udbetales automatisk efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

- Gælder både ferie med løn og ferietillæg samt optjent feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse
- Det kan efter ferieårets udløb (31. august) aftales, at udbetaling skal ske før ferieafholdelsesperiodens udløb (31. december)

Feriehindring – overførsel af optjent ferie

De første 4 ugers optjent betalt ferie som udgangspunkt overføres, hvis der foreligger feriehindring. Overført ferie pga. feriehindring skal afholdes før anden ferie og tæller ikke med i de 4 uger, som er underkastet feriepligten.

Overført ferie pga. feriehindring kan kun undtagelsesvis udbetales til medarbejderen. Det er en betingelse for udbetalingen, at feriehindringen skal bestå frem til udgangen af den følgende ferieafholdelsesperiode - og gælder kun hindringer som følge af sygdom eller barsel (ikke både og).

Differenceberegning

(forskel mellem optjeningstidspunkt og afholdelsestidspunkt)

For medarbejdere med ret til løn under ferie er der ændrede regler om feriedifferentieringen:

- 20%-grænsen udgår
- Hvis der er forskel på arbejdstid /omfang mellem optjening og afholdelse, skal feriebetalingen altid følge arbejdstiden/omfanget på optjeningstidspunktet.
- Efter praksis tages der som udgangspunkt IKKE hensyn til merarbejdstimer ved feriedifferenceberegningen, da mer- og overtidsbetaling ikke indgår i beregningsgrundlaget for feriebetaling.
- Ændring i løn medfører ikke differenceberegning.

Udbetaling af ferietillæg

Ferietillæg udbetales efter arbejdsgivers valg

- Sammen med ferien
- eller
- For perioden 1/9 til 31/5 sammen med maj månedsløn og 1/6 til 31/8 sammen med august månedsløn.

Er ferietillægget udbetalt, kan det ikke kræves tilbagebetalt (kan fraviges ved kollektiv overenskomst)

Elevers ferie

Systemet med særregler for elever fortsætter. 1. og 2. hele ferieafholdelsesperiode -> 25 betalte feriedage: Arbejdsgiver betaler løn under ferie, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

Ved tiltrædelse fra 2/9 til 31/10 -> 25 dage

Ved tiltrædelse 1/11 til 30/6 -> 15 dage til afvikling i hovedferieperioden + 5 dage, hvis der er ferielukket før hovedferieperioden. (Arbejdsgiveren kan reservere optjente feriedage til hovedferien).

Ved tiltrædelse 1/7 til 31/8 -> 0 dage