AC
Akademikerne

Ferievejledning for privatansatte

Indholdsfortegnelse

Kapitel

Indledning....2
1 Introduktion....3
2 Retten til ferie....5
Feriens længde og ferieåret....5
Optjening....5
Afholdelse....6
Ferie på forskud....7
Placering....8
Varsling af ferie....9
Virksomhedslukning....10
Opsigelse og fritstilling....11
Sygdom....13
Feriehindring....13
3 Retten til betaling....15
Betaling under ferie....15
Ferietillæg....16
Feriegodtgørelse....16
4 Overskydende ferie....17
Overførsel af ferie op til 4 uger ved feriehindring....17
Udbetaling af ferie ud over 4 uger efter ferie-afholdelsesperiodens udløb....17
5 Særlige feriedage....18

Ferievejledning for privatansatte

Indledning

Denne vejledning retter sig til dig, som er akademiker, ansat i private virksomheder og omfattet af ferieloven.

Den 1. september 2020 træder en ny ferielov i kraft. I den forbindelse har Akademikerne udarbejdet en kort vejledning, som præsenterer ferielovens væsentligste regler.

Vejledningen er udarbejdet i et samarbejde mellem:

Konsulent Ulla Bjørn, DM
Juridisk chefkonsulent Vibeke Bruun Møller, IDA
Forhandlingskonsulent Anne Jakobsen, JA og DDD
Chefkonsulent Niels Mosegaard, Djøf
Chefkonsulent Berit Ellegaard, Akademikerne

Redaktionen er afsluttet i april 2020, og der tages et generelt forbehold for lov- og regelændringer samt ændringer i retspraksis herefter.

1 Introduktion

Udgangspunktet i den nye ferielov er, at alle – også nye på arbejdsmarkedet - skal sikres en ret til afholdelse af 4 ugers ferie med løn om året. Den nye ferielov sikrer således, at uanset om du er i job eller er ny på arbejdsmarkedet, har du samme rettigheder/muligheder for at holde betalt ferie.

De grundlæggende principper i den gamle ferielov videreføres i den nye ferielov.

Der optjenes forsat ret til fem ugers betalt ferie om året.

Feriebetalingen består fortsat enten af løn under ferie og ferietillæg på 1% eller af feriegodtgørelse på 12,5%.

Herudover videreføres reglerne om varsling af ferie og reglerne om sygdom i forbindelse med ferie.

Den nye ferielov bygger på et princip om samtidighed. Det vil sige, at ferie kan afholdes samtidig med, at den optjenes. Det betyder, at de 2,08 feriedage, som optjenes pr. måneds ansættelse, fremadrettet allerede kan afholdes i den efterfølgende måned.

De væsentligste ændringer i den nye ferielov

Perioderne for optjening og afvikling af ferie ændres. Perioden for optjening af ferie går fra 1. september til 31. august året efter (12 måneder) og kaldes for ferieåret.

Perioden for afholdelse af ferie går fra 1. september til 31. december året efter (16 måneder) og kaldes ferieafholdelsesperioden.

Den nye ferielov indeholder en særlig beskyttelse af de første 4 ugers ferie hvert ferieår. Disse 4 uger skal afholdes i ferieåret og kan som hovedregel ikke udbetales.

Hvis du ikke har mulighed for at afholde den beskyttede ferie på grund af en feriehindring, så skal den udskudte ferie (op til de 4 uger) afholdes det efterfølgende ferieår.

Den særlige beskyttelse gælder ikke den 5. ferieuge. Den skal automatisk udbetales, hvis den ikke er afholdt ved ferieafholdelsesperiodens udløb eller aftalt overført.

Lønnen under ferie er afhængig af, hvor mange timer du arbejdede (beskæftigelsesgraden) på optjeningstidspunktet. Så hvis du går op eller ned i timer, får det indflydelse på, hvor meget du får udbetalt, når du efterfølgende holder ferie.

Den nye ferielov giver mulighed for ferie på forskud. Det kræver en aftale mellem dig og din arbejdsgiver. Har du afholdt ferie på forskud, fradrages den afholdte ferie i den ret til betalt ferie, som du efterfølgende optjener.

Fremadrettet vil ferietillægget blive udbetalt 2 gange årligt. I maj måned vil ferietillægget for perioden 1. september til 31. maj blive udbetalt, mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned.

Arbejdsgiveren kan dog i stedet vælge at udbetale ferietillægget hver gang du holder ferie, så skal ferietillægget udbetales ved hver ferieperiodes begyndelse.

Hvis en virksomhed holder lukket under ferie, skal din arbejdsgiver i videst muligt omfang sikre, at du har optjent betalt ferie til gode til alle de dage, virksomheden holder lukket. Denne bestemmelse er en udvidelse af arbejdsgiverens ansvar i forhold til at sikre, at du har ferie til en virksomhedslukning.

Der er dog også en lang række regler, som fastholdes i den nye ferielov:

- Ferie optjenes med 2,08 dag pr. måned
- Ferie afholdes med 5 dage pr. uge
- Hovedferieperioden er fra 1. maj til 30. september (sommerferie)
- Hovedferie skal varsles med 3 måneder
- Øvrig ferie skal varsles med 1 måned
- Der ydes erstatningsferie ved sygdom opstået før feriens begyndelse
- Der kan ydes erstatningsferie ved sygdom opstået efter feriens begyndelse efter endt karensperiode
- Feriehindring i forbindelse med sygdom og barsel ændres ikke, dog kan ferien ikke længere udbetales, men skal afholdes i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode
- Ledelsen og medarbejderen kan indgå aftale om overførsel af optjente feriedage ud over 4 uger
- Feriedage ud over 4 uger kan udbetales
- Den 6. ferieuge / de særlige feriedage / feriefridage er ikke en del af ferieloven

2

Retten til ferie

2.a. – Feriens længde og ferieåret

Du optjener ret til 5 ugers (25 dages) betalt ferie. Ferieåret går fra 1. september til 31. august.

2.b. - Optjening

Du optjener 2,08 dages betalt ferie om måneden. Det vil sige, at du optjener 25 dages (5 ugers) betalt ferie om året.

Hvis du er ansat kortere tid end en måned, optjener du 0,07 feriedage for hver kalenderdags ansættelse. Du kan max optjene 2,08 dages ferie om måneden.

Du optjener ikke ret til betalt ferie i følgende perioder:

- Sygdomsperioder uden løn
- Barselsperioder, orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder uden løn eller indbetaling til pension
- Overenskomstmæssige hjemsendelses perioder uden løn
- Perioder hvor du deltager i strejke eller lockout
- Den ferie du optjener i en måned, kan du afholde i den følgende måned, det kaldes samtidighedsferie. Det medfører, at de 2,08 feriedage, som du har optjent i fx september måned, kan du allerede afholde i oktober måned med løn.

Eksempel: Løbende optjening af ferie med 4 ugers sommerferie

Måned	Optjent	Optjent ultimo hvis ej afviklet ferie	Afviklet ferie	Netto ultimo
September	2,08	2,08		
October	2,08	4,16		
November	2,08	6,24		
December	2,08	8,32		
January	2,08	10,4		
February	2,08	12,48		
March	2,08	14,56		
April	2,08	16,64		
Maj	2,08	18,72		
Juni	2,08	20,8	10	10,8
Juli	2,08	22,88	10	2,88
August	2,08	24,96		4,95
September	2,08			

Eksempel: Ny på arbejdsmarkedet

Du ansættes i dit første job den 1. september og vil gerne holde en uges vinterferie i februar måned. Da du optjener 2,08 feriedage fra 1. september, har du 10,4 feriedage optjent til februar måned. Når du når juli måned og har planer om 3 ugers sommerferie, har du de 5,4 dage, du optjente i vinterhalvåret samt optjente feriedage fra 1. februar til og med juni måned, 10,4 feriedage og således 15,8 feriedage i alt til 3 ugers sommerferie (og 0,8 dage til rest). Med udgangen af september måned har du herefter 5 feriedage tilbage til afholdelse i efteråret.

Eksempel: Allerede i ansættelse

Juleferie: Hvis du ønsker at holde 1 uges juleferie, kan du aftale med din arbejdsgiver, at du bruger de feriedage, som du har optjent fra ferieårets begyndelse 1. september til og med november måned. I december måned har du så optjent godt 6 feriedage. Du bruger de 5 til juleferien.

Sommerferie: Du vil gerne holde 3 ugers sommerferie i juli måned og kan aftale at bruge den ferie, du har optjent fra december til juni (2,08 feriedage i 7 måneder samt den feriedag, der var tilbage fra december). Dermed kan du afholde 15 feriedage i juli måned.

Øvrig ferie: Så har du 5 feriedage tilbage til afholdelse i september eller oktober måned. Du kan også aftale at gemme dem til en lang juleferie, idet ferieafholdelsesperioden først slutter 31. december.

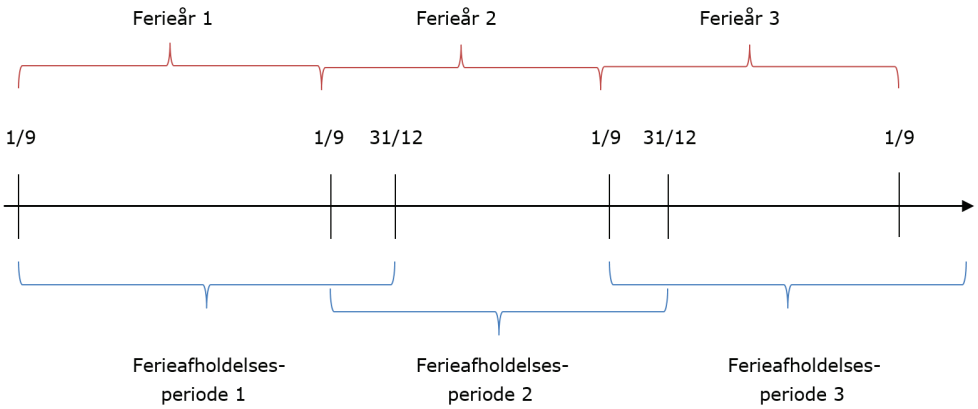
2.c. – Afholdelse

Du kan holde en ferie med optjente 1) feriedage, 2) ikke-optjente feriedage uden løn eller 3) ferie på forskud (der er aftalt), eller det kan være en kombination af de tre muligheder.

Ferie optjenes i løbet af et ferieår (1. september til 31. august), ferieåret udgør 12 måneder. .

Ferie optjent i ferieåret afholdes i ferie-afholdelsesperioden fra 1. september til 31. december

Ferieafholdelsesperioden udgør 16 måneder. Det giver dig yderligere 4 måneder til at afholde den ferie, du har optjent i ferieåret fra 1. september til 31. august.



Eksempel: Ny på arbejdsmarkedet

Du starter nyt job 1. september 2020. Fra 1. september 2020 til 31. august 2021 (ferieåret) har du optjent 25 feriedage, som du kan afholde fra 1. oktober 2020 til 31. december 2021 (ferie-afholdelsesperioden)

Ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

Din ferie kan ikke holdes på dit ugentlige fridøgn, søgnehelligdage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage.

Du holder ferie på samme måde, som dit arbejde er tilrettelagt, dvs. de fleste holder 5 feriedage pr. uge. Hvis du arbejder mindre end 5 dage om ugen, indgår dine arbejdsfrie dage med et forholdsmæssigt antal i din ferie.

Eksempel: Placering af ferie

Hvis du arbejder fx 4 dage om ugen, skal den ugentlig arbejdsfri dag indgå i en ferieuge. Det betyder, at der i de 5 ugers ferie vil indgå 5 arbejdsfrie dage.

Arbejdsuge	Arbejdets placering	Feriens placering
Mandag	8 -15	Feriedag
Tirsdag	8 -15	Feriedag
Onsdag	8 -15	Feriedag
Torsdag	Arbejdsfri	Feriedag
Fredag	8 -15	Feriedag

2.d. – Ferie på forskud

Når ferieåret begynder den 1. september, kan du komme ud for, at du endnu ikke har optjent ferie med løn til en ønsket ferieperiode.

I den situation, hvor du ønsker at holde ferie, som du ikke har optjent endnu, kan du aftale med din arbejdsgiver, at du holder betalt ferie på forskud.

For at der ikke skal opstå tvivl om, hvorvidt der er indgået en aftale om ferie på forskud, vil det være en god idé, at du altid laver en skriftlig aftale om ferie afholdt på forskud.

Ferien, som holdes på forskud, vil blive fradraget i den ret til betalt ferie, som du optjener i det pågældende ferieår. Du kan alene holde ferie på forskud for ferie, som du optjener inden for samme ferieår.

I det tilfælde, hvor du fratræder inden ferien når at blive optjent, vil din arbejdsgiver være berettiget til at modregne den afholdte ferie i din løn og feriebetaling.

Eksempel: Ferie på forskud

Du vil gerne holde 1 uges ferie i oktober (efterårs-ferie i uge 42). Du har optjent 2,08 dages betalt ferie i september måned. Du indgår en aftale med din chef om, at du kan holde 2,92 dages betalt ferie på forskud.

Se flere eksempler på næste side

Eksempel: Fratræden inden afholdt ferie er optjent

Du har holdt tre ugers ferie i november, og du har i den forbindelse aftalt at holde 10,84 dages betalt ferie på forskud, da du kun har optjent 4,16 feriedage med løn i henholdsvis september og oktober måned. Du får nyt job og fratræder din stilling med udgangen af december.

Du har ved fratræden optjent 8,32 dages ferie i perioden 1. september til udgangen af december. Du har i november afholdt 4,16 optjente feriedage og fået 10,84 dages betalt ferie på forskud. Din arbejdsgiver er derfor berettiget til at modregne et beløb svarende til 6,68 dages ferie i dit krav på løn i december.

Eksempel: Nyuddannede

Du ansættes den 1. juni og vil gerne holde tre ugers ferie i juli. Siden tiltræden den 1. juni 2021 har du optjent 2,08 dages betalt ferie, og du har ikke optjent ferie fra anden arbejdsgiver. Du indgår aftale med din arbejdsgiver om, at 4,16 dages betalt ferie afholdes på forskud, sådan at i alt 6,24 dages ferie er med løn. Ferien, der afholdes på forskud, er den ferie, du optjener i juli og august.

Men i og med du ikke kan aftale yderligere forskudsferie end det antal feriedage, som man kan optjene i det aktuelle ferieår, må du holde den resterende del af ferien svarende til 8,76 ikke optjente feriedage uden løn.

Hvis du holder ikke-optjent ferie, sker det som udgangspunkt for egen regning, og du bliver derfor trukket i løn under ferien med 4,8 procent per afholdt feriedag.

Eksempel: Afholdelse af ferie på forskud

Måned	Optjent	Optjent ultimo hvis ej afholdt ferie	Afviklet ferie	Netto ultimo
Juni	2,08	2,08		
Juli	2,08	4,16	15	-10,84
August	2,08	6,24		-8,76

2.e. – Placering

Du har ret til at få mindst 4 ugers ferie placeret i ferieåret (1. september til 31. august).

Herudover har du ret til at holde mindst 3 ugers ferie i sammenhæng, denne ferie kaldes hovedferien. Du har ret til at holde hovedferien i hovedferieperioden (1. maj til 30. september). De resterende 2 ugers ferie kan placeres på et hvilket som helst tidspunkt i løbet af ferieafholdelsesperioden.

2.f. – Varsling af ferie

Du skal aftale med din arbejdsgiver, hvornår du holder ferie. Det sker med henblik på at tage hensyn til dine ønsker i samspil med virksomhedens drift. Arbejdsgiver skal særligt tage hensyn til dine ønsker, hvis du har skolesøgende børn, og dermed har en begrænset periode, hvor du ud fra et hensyn til din familie ønsker at holde ferie.

Sædvanligvis bliver du og din arbejdsgiver enige, og du kan holde ferie på det tidspunkt, hvor du ønsker.

Hvis du og din og din arbejdsgiver ikke kan blive enige om, hvornår du skal holde din ferie, skal din arbejdsgiver varsle din ferie til afholdelse i god tid:

- Hovedferie på 15 dage skal varsles med 3 måneder forinden feriens afholdelse og
- Øvrig ferie på 10 dage skal varsles med 1 måned forinden feriens afholdelse.

Du skal være opmærksom på, at det godt kan fremgå af din kontrakt eller af personalepolitikken, at din arbejdsgiver generelt varsler ferie til afholdelse i en bestemt periode eksempelvis mellem jul og nytår.

Eksempel:Varsling af ferie

Ønsker arbejdsgiver, at du skal holde din hovedferie på 15 dage fra 4. juli til og med 22. juli 2022, skal arbejdsgiver varsle ferien senest den 3. april 2022.

Ønsker arbejdsgiver, at du skal holde øvrig ferie på 10 dage fra 3. oktober til og med 14. oktober 2022, skal arbejdsgiver varsle ferien senest 2. september 2022.

Din arbejdsgiver kan kun varsle ferie til afholdelse, som er optjent på tidspunktet for afholdelse af ferien.

Du kan altså kun blive pålagt at afholde ferie, hvis du har optjent ret til betalt ferie fra din nuværende eller tidligere arbejdsgiver. Har du ikke optjent ret til 5 ugers betalt ferie, kan du frivilligt vælge at holde selvbetalt ferie i op til 5 uger.

Din arbejdsgiver kan heller ikke varsle hovedferie til afholdelse uden for hovedferieperioden 1. maj – 30. september. Der er ikke noget til hinder for, at øvrig ferie holdes før hovedferie, og der er heller ikke noget til hinder for, at du efter aftale med arbejdsgiver holder hovedferie på et andet tidspunkt uden for hovedferieperioden.

Ansættes du for eksempel 1. marts, optjener du ferie som hovedferie til afholdelse i hovedferieperioden. Her kan din arbejdsgiver ikke varsle denne ferie til afholdelse som øvrig ferie.

Arbejdsgiver kan dog i særlige situationer give et kortere varsel end henholdsvis 3 måneder eller 1 måned. Her skal være tale om væsentlige og upåregnelige driftsmæssige årsager som f.eks. akut råstofmangel.

Arbejdsgiver kan også give en kortere frist, hvis du har været syg og ikke har kunnet holde ferie i ferieperioden 1. maj – 30. september. Her kan arbejdsgiver give et forkortet varsel, således du kan holde hovedferie inden 30. september.

Som udgangspunkt kan allerede fastsat ferie, ikke annulleres eller ændres, selvom din arbejdsgiver ville kunne nå at ændre ferien med det i ferieloven angivne varsel. Det skyldes, at du skal have mulighed for at planlægge din ferie i god tid. Hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige omstændigheder opstår, kan din arbejdsgiver ændre allerede planlagt ferie, idet her vil være tale om en force majeure-lignende situation, hvor din arbejdskraft er absolut nødvendig. Dine omkostninger, som du måtte få som følge af ændringen af din ferie, skal dækkes af din arbejdsgiver.

Er du gået på ferie, kan arbejdsgiver aldrig afbryde din ferie.

2.g – Virksomhedslukning

Når din arbejdsgiver holder virksomhedslukket, er der særlige regler for varsling af ferien, og der er særlige regler for, om du har ret til løn under virksomhedslukningen.

Det skal være hele virksomheden eller klart afgrænsede dele af virksomheden, der holder lukket, førend disse principper kommer i brug. Din arbejdsgiver kan med andre ord ikke vælge medarbejdere ud, som så følger reglerne om virksomhedslukning.

Din arbejdsgiver vil heller ikke kunne holde virksomhedslukket i en periode, der er længere end de fem ugers ferie, der følger af ferieloven.

Din arbejdsgiver skal overholde kravet om varsling af en virksomhedslukning med minimum én måned for øvrig ferie, førend du kan blive pålagt at holde ferie. Hvis virksomhedslukningen sker i sommermånederne, og det er din hovedferie, der er tale om, så skal virksomhedslukningen varsles med minimum tre måneder.

Ret til løn under virksomhedslukningen
Din arbejdsgiver skal dog i videst muligt omfang sikre, at du har ret til løn under ferie, hvor virksomheden holder lukket. Du vil derfor sikkert opleve, at din arbejdsgiver holder nøje øje med dine feriedage eller stiller krav om, at du skal anvende ex. opsparet fleks, feriefridage eller selv betale for fridagene.

Har du været ansat i hele det forudgående ferieår og frem til virksomhedslukningen, skal din arbejdsgiver give dig løn under ferie på forskud, selv om du ikke har optjent retten til løn under ferie endnu. Din arbejdsgiver vil så til gengæld have ret til at modregne for den ferie, du har holdt, hvis du siger op og ikke har optjent løn for den forudbetalte ferie endnu.

Har din arbejdsgiver alligevel ikke sikret, at du har feriedage gemt til en periode, hvor der er virksomhedslukket, så skal din arbejdsgiver betale dig løn for de pågældende dage.

Ingen ret til løn under virksomhedslukningen
Hvis du ikke har været ansat i hele det forudgående ferieår, vil du ikke kunne forlange, at din arbejdsgiver giver dig løn under virksomhedslukningen. Men du kan altid aftale med din arbejdsgiver, at du får løn under ferie på forskud mod, at din arbejdsgiver får ret til modregning.

2.h. – Ferie i forbindelse med opsigelse og fritstilling

Ferie ved egen opsigelse
Hvis du selv opsiger din stilling i slutningen af måneden og med en måneds varsel, har din arbejdsgiver ikke mulighed for at varsle din optjente ferie afholdt. Hvis du allerede har planlagt ferie, som ligger inden fratrædelsestidspunktet, kan du holde den som planlagt.

Ferie ved arbejdsgivers opsigelse
Hvis du bliver afskediget, kan din arbejdsgiver i nogle tilfælde varsle din tilgodehavende ferie afholdt, inden din ansættelse ophører, eller din ferie kan anses for afviklet, hvilket betyder, at du i stedet for at få løn skal anvende din optjente ferie i opsigelsesperioden.

Hvis arbejdsgiver vil pålægge dig at afholde ferie i opsigelsesperioden, fastlægger ferieloven nogle betingelser:

1. Der skal være dage nok til både at varsle og afvikle ferie inden fratrædelsestidspunktet. Varsel for øvrig ferie er en måned, og for hovedferie tre måneder.

2. Der skal være optjent betalt ferie til den ferie, du skal afvikle/anses for at afvikle i opsigelsesperiode. Den betalte ferie skal være optjent ved starten af den måned, du afvikler ferien.

3. Der må ikke varsles mere øvrig ferie, end du stadig har mulighed for at holde 15 dages sammenhængende hovedferie i hovedferieperioden mellem 1. maj og 30. september.

4. Du har ret til at holde de første fire uger af dine fem ferieuger inden udgangen af ferieåret (inden udgangen af august). Derved har din arbejdsgiver ikke mulighed for at varsle, at du skal holde hele din hovedferie i september. Derimod kan du godt selv placere din hovedferie i september.

Arbejdsgivers mulighed for at varsle din tilgodehavende ferie er ligeledes afhængigt af dit opsigelsesvarsel:

Opsigelsesvarsel på op til tre måneder
Varslet for hovedferie er på tre måneder. Hvis dit opsigelsesvarsel er på tre måneder eller derunder, kan du derfor ikke holde hovedferie i opsigelsesperioden. Der er dog to undtagelser:

- Hvis du selv ønsker at fastholde en planlagt og aftalt, kan ferie afvikles i opsigelsesperioden eller

- Hvis opsigelsesvarslet forlænges med antallet af feriedage, det vil i praksis ske ved, at arbejdsgiveren varsler opsigelsen meget tidligt på måneden. Hvis forlængelsen sker ved at udskyde fratrædelsestidspunktet, vil det reelt betyde, at din opsigelsesperiode skal forlænges med en måned, når fratræden skal ske ved en måneds udgang.

Øvrig ferie kræver kun et varsel på 1 måned, og derfor vil din arbejdsgiver kunne varsle, at du skal holde dine optjente øvrige feriedage (op til 10 dage fra det indeværende ferieår samt eventuelt overførte feriedage fra tidligere) i opsigelsesperioden, hvis du har mere end en måneds opsigelse.

Opsigelsesvarsel på mere end tre måneder.
Er dit opsigelsesvarsel på fire måneder eller derover, vil din arbejdsgiver kunne varsle, at du skal afvikle din hovedferie efter udgangen af tredje måned af opsigelsesperioden. Dog har du krav på at kunne holde fire ugers ferie inden 1. september (hvor et nyt ferieår starter).

Derfor kan arbejdsgiver ikke beslutte, at du skal holde hele din hovedferie i september måned, selv om det kan rummes efter varslingsreglerne.

Ferie i forbindelse med fritstilling i opsigelsesperioden
Er du fritstillet, anses ferien for holdt, uanset om ferien er fastsat, hvis det tre måneders varsel for hovedferien og den ene måneds varsel for øvrig ferie kan rummes inden for fritstillingsperioden, og du har mulighed for at afvikle fire ugers ferie inden 1. september.

Ferien anses automatisk for afviklet, hvis den kan placeres indenfor varslerne, selv om din arbejdsgiver ikke gør dig opmærksom på det. Inden du siger ja til et tilbud om at blive fritstillet, bør du derfor kontakte din faglige organisation og høre, hvilke konsekvenser det kan have i forhold til din ferie og dermed for, hvor fordelagtig tilbuddet samlet set er for dig. Hvis din faglige organisation indgår en aftale om fratræden som alternativ til en afskedigelse, vil der være mulighed for at forhandle om, hvor mange feriedage du skal afholde i opsigelsesperioden.

Hvis du får nyt job i opsigelsesperioden
Er du fritstillet, kan ferien dog ikke anses for holdt, hvis du ikke har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længe efter udløbet af de perioder, der gælder for varsling af henholdsvis hovedferie og øvrig ferie. Det er relevant, hvis du har mere end tre måneders opsigelse, tiltræder nyt job i opsigelsesperioden, og din arbejdsgiver har adgang til at modregne for lønnen fra dit nye job.

De første tre måneder af fritstillingsperioden kan din arbejdsgiver som udgangspunkt ikke modregne din løn, selv om du har fået et nyt job. I den periode – hvor der kan holdes øvrig ferie – anses ferien for holdt, selv om du ikke har en arbejdsfri periode. Det betyder, at hvis du fritstilles og tiltræder et nyt job senest den 1. i måneden efter fritstillingen, vil din optjente ikke afholdte øvrige ferie anses for afholdt, selv om du har fået nye arbejde.

Udover varslingsreglerne er der en række andre forhold, du skal være opmærksom på i forbindelse med opsigelse:

1. Feriefridage: Feriefridage er ikke omfattet af ferieloven. Har du ret til feriefridage, beror det på kollektiv aftale i en overenskomst, eller en individuel aftale i din kontrakt. Aftalen regulerer, hvad der sker med dine særlige feriefridage, hvis du bliver afskediget.

2. Feriehindringer. Sygdom og barsel er feriehindringer. Du vil således aldrig kunne afvikle ferie, hvis du er sygemeldt eller på barsel i opsigelsesperioden.

Udbetaling af ferie ved fratræden
Når du fratræder din stilling, skal din arbejdsgiver indberette og indbetale dine optjente ikke afholdte feriedage til FerieKonto.

Både indberetning og indbetaling skal din arbejdsgiver foretage på den sidste hverdag i din fratrædelsesmåned således, at du kan afholde ferie med løn straks efter fratrædelsen.

Har du overført ferie, som du ikke har afholdt, får du udbetalt feriegodtgørelse af din arbejdsgiver.

Eksempel: Udbetaling af ferie

Du fratræder din stilling 30. september 2021. Den ferie, du har optjent i perioden 1. september 2020 – 31. august 2021 kan afholdes i ferieafholdelsesperioden, som løber til den 31. december 2021. De feriepenge skal du senest den 30. september 2022 skriftligt anmode om at få udbetalt.

2.i. – Sygdom

Sygdom før ferie (feriehindring):
Er du syg, når din ferie begynder, har du ikke pligt til at holde ferien.

Ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

Er du syg op til ferieafholdelsesperiodens udløb, overføres op til 4 uger til den følgende ferieafholdelsesperiode. Den sidste ferieuge udbetales eller kan aftales overført. Overførsel og udbetaling gælder for den ferie, som du har optjent i ferieåret 1. september – 31. august.

Er du stadig forhindret i at holde ferie, eller bliver du igen forhindret i at holde ferie op til ferieafholdelsesperiodens udløb, og du dermed ikke kan holde den overførte ferie, bliver ferien på ny overført til den næste ferieafholdelsesperiode.

Det er først ved udløb af den næste ferieafholdelsesperiode, at du er berettiget til udbetaling af den overførte ferie, hvis du stadig er forhindret i at holde ferien. Du kan også vælge at overføre ferien igen.

Du er kun berettiget til udbetaling af overført ferie, når overført ferie skyldes, at du er forhindret i at holde ferie på grund af sygdom og barsel.

Du er ikke forhindret i holde ferie, selvom du er syg, hvis du ønsker det. Der kan være nogle særlige forhold, som du skal være opmærksom på, derfor kan det anbefales, at du kontakter din faglige organisation, inden du fremsætter ønske om at afholde ferie under en sygemelding.

Sygdom under ferie (erstatningsferie):
Bliver du syg under din ferie, skal du med det samme melde dig syg til arbejdsgiver samt sørge for, at arbejdsgiver modtager en lægeerklæring som dokumentation for din sygdom. Denne lægeerklæring skal du selv betale for. Det er selvfølgelig også muligt, at arbejdsgiver tilbyder at betale for lægeerklæringen.

Ved sygdom under din ferie har du ret til erstatningsferie. De første 5 dage af din ferie kan du ikke få erstattet, men herefter er du berettiget til erstatning af ferien.

Eksempel: Sygdom under ferien

Du holder 1 uges optjent ferie og bliver syg på feriedag nr. 2. Du sygemelder dig og fremsender lægeerklæring. Du er syg i den resterende del af ferien. Da du ikke kan få erstattet de første 5 dage, erstattes de 4 resterende feriedage ikke. Bliver du syg under næste optjente ferie på 10 dage – f.eks. feriedag nr. 5 og er syg i resten af ferien, kan du ikke få erstattet for 1 feriedag, men du kan få erstattet 5 ud af de 10 feriedage.

Har du ikke været ansat så længe, at du kan optjene 25 dages ferie i ferieåret, kan arbejdsgiver ikke anse op til 5 feriedage som afholdt under sygdom. Årsagen er, at du som minimum har ret til 20 dages ferie i ferieåret. Her skal foretages en forholdsmæssig beregning af, hvor mange dage du ikke kan få erstattet ud fra, hvornår du blev ansat.

Eksempel: Sygdom under ferie som nyansat

Du blev ansat 1. januar, og du bliver syg i 5 dage under din sommerferie i juli. Du kan i perioden januar – august optjene 16,64 feriedage (8 måneder x 2,08 feriedage pr. måned). Af denne ferie kan du få erstattet feriedage for 1,7 ferie- dage ud fra følgende beregning:

16,64: 5 feriedage = 3,3 feriedage
5 feriedage – 3,3 feriedage = 1,7 feriedage

Du afgør, om du vil melde dig syg, eller om du fortsætter afholdelse af din ferie. Bliver du rask under din ferie og ikke ønsker at holde resten af din ferie, skal du i stedet møde på arbejde.

Barsel:
Barsel er en feriehindring. Er du på barsel, kan du derfor ikke holde ferie. Du kan selvfølgelig aftale med din arbejdsgiver, at du holder ferie i forlængelse af din barsel.

Hvis du aftaler at holde ferie mellem barselsorloven og forældreorloven, skal du være opmærksom på, at du kan blive omfattet af reglerne om udskudt orlov.

Generelt skal du være opmærksom på at indtænke afholdelse af ferie i forbindelse med din barselsaftale, idet ikke afholdt ferie (de første 4 uger) på grund af barsel kun kan udbetales i helt særlige tilfælde.

Er du på barsel op til ferieafholdelsesperiodens udløb, og har du ikke afholdt al din ferie, overføres op til 4 uger til den følgende ferieafholdelsesperiode. Ferie udover 4 uger udbetales medmindre du aftaler, at denne skal overføres. Overførsel og udbetaling gælder for den ferie, som du har optjent i ferieåret 1. september – 31. august.

Er du stadig forhindret i at holde ferie, eller bliver du igen forhindret i at holde ferie op til ferieafholdelsesperiodens udløb, og du dermed ikke kan holde den overførte ferie, bliver ferien på ny overført til den næste ferieafholdelsesperiode.

Det er først ved udløb af den næste ferieafholdelsesperiode, at du er berettiget til udbetaling af den overførte ferie, hvis du stadig er forhindret i at holde ferien. Du kan også vælge at overføre ferien igen.

2.j. - Feriehindringer

En feriehindring er, når en allerede planlagt ferie ikke kan holdes på grund af særlige forhold hos medarbejderen. Disse forhold er:

- egen sygdom
- barsel og orlov til adoption
- ophold i udlandet
- overgang til selvstændigt erhverv

Listen fortsætter på næste side

- valgt til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner
- lovligt varslede og afsluttede konflikter aftjening af værnepligt tjeneste i forsvaret eller det statslige redningsberedskab
- udsendelse af forsvaret eller det statslige redningsberedskab
- mangler feriepenge som følge af tvist med arbejdsgiver
- pasning af nærtstående syge eller døende med tabt arbejdsfortjeneste eller plejevederlag i henhold til serviceloven
- orlov fra ansættelse til pasning af nært stående syge eller døende
- tvingende familiemæssige årsager i henhold til lov om lønmodtageres ret til fravær af familiemæssige årsager eller
- tjeneste inden for Forsvarsministeriets eller politiets område pålagt som følge af krig, katastrofetilfælde eller andre ekstraordinære forhold

Er du forhindret i at holde ferie på grund af ovennævnte feriehindringer, overføres ferien (den 1. til 4. ferieuge) til den følgende ferieafholdelsesperiode. Hvis du ikke har holdt den 5. ferieuge skal din arbejdsgiver automatisk udbetale den efter ferieafholdelsesperiodens udløb (31. december), medmindre I aftaler, at den også skal overføres.

Overført ferie holdes før anden overført ferie og ferie optjent i det indeværende ferieår. Den overførte ferie indgår ikke i ferie optjent i det pågældende ferieår.

3 Retten til betaling

3.a. – Betaling under ferie

Der er to former for feriebetaling enten ferie med løn og lønferietillæg på 1% eller ferie med 12,5% feriegodtgørelse.

Ferie med løn eller feriegodtgørelse
Er du fastansat og har ret til fuld løn på søgnehelligdage og sygedage, har du ret til ferie med løn og 1% i ferietillæg.

Du kan dog vælge feriegodtgørelse med 12% af et hvert skattepligtigt lønbeløb, værdien af personalegoder (som du ikke benytter i din ferie) samt dit eget bidrag til en pensionsordning.

Feriegodtgørelse
Er du ansat i en stilling, hvor du ikke har ret til løn på søgnehelligdage og sygedage, får du 12,5% feriegodtgørelse. Feriegodtgørelsen beregnes af al din skattepligtige lønindtægt, værdien af personalegoder, som du ikke råder over under ferien samt af dit bidrag til pension.

Ændring i arbejdstid ved ferie med løn
Hvis du går op eller ned i tid, kan det få indflydelse på den løn, du efterfølgende modtager under afholdelse af ferie. Med den nye ferielov gælder differenceberegning på løn eller feriepenge under ferie, hvis du går op eller ned i tid. Det betyder, at hvis der er forskel på din arbejdstid mellem optjeningstidspunktet for ferien, og hvornår du afholder din ferie, da skal der ske differenceberegning.

Hvis du har ændret arbejdstid fra f.eks. 30 timer på tidspunktet for optjening af ferien til 37 timer på tidspunktet for afholdelse af ferien, skal din løn under ferie udgøre din aktuelle timeløn for 30 timers ferie. For læsevenlighedens skyld anven- des begrebet timeløn i følgende eksempler.

Eksempel:

Du har arbejdet fuld tid (37 timer) i første halvdel af ferieåret til 200 kr. i timen. I anden halvdel af ferieåret arbejder du deltid (25 timer) til 300 kr. i timen.

I første halvdel af ferieåret holder du 1 uges ferie svarende til fuldtid og 200 kr. i timen som i optjeningsåret.

I anden halvdel af ferieåret holder du 1,5 uges ferie svarende til fuld tid og 300 kr. i timen (de 1,5 uge er optjent i første halvdel af ferieåret, men da du er steget i timeløn i anden halvdel af ferieåret, får du 300 kr. i timen).

Ligeledes holder du de sidste 2,5 ugers ferie i anden halvdel af ferieåret med 25 timer og 300 kr. i timen (de 2,5 uger har du optjent i den sidste del af ferieåret, hvor du arbejdede 25 timer til en timeløn på 300 kr. i timen).

Flere eksempler på næste side

Eksempel:

I perioden 1. september – 31. januar var din arbejdstid pr. uge 30 timer. I den periode optjente du 10,40 feriedage.

Pr. 1. februar blev din arbejdstid ændret til 37 timer pr. uge. Du skal nu holde 1 uges ferie i februar. Din løn pr. ferietime udgør din nuværende timeløn, som er den samme timeløn som ved arbejdstiden på 30 timer om ugen. Din løn udgør pr. time 250,00 kr.

Du har ret til ferie med løn for 30 timer, selvom din arbejdstid på tidspunktet for afholdelse af ferie er 37 timer = 30 timer x 250,00 kr. pr. time = 7.500,00 kr. for 1 uges ferie.

Har du allerede afholdt 8 dage inden ændringen af din arbejdstid, har du 2,5 dage tilbage, hvor lønnen skal beregnes således ved afholdelse af 1 uges ferie:

En feriedag ud fra 30 timers arbejdsuge:
30 timer: 5 dage = 6 timer

En feriedag ud fra 37 timers arbejdsuge:
37 timer: 5 dage = 7,4 timer

2 feriedage x 6 timer =
12 timer x 250,00 kr. = 3.000,00 kr.

3 feriedage x 7,4 timer =
22,2 timer x 250,00 kr. = 5.550,00 kr.

3.b. - Ferietillæg

Når du er ansat med ret til løn under ferie, vil du samtidig have ret til ferietillæg på 1% af den ferieberettigede løn. Der kan være aftalt et højere ferietillæg end 1%.

Din arbejdsgiver kan vælge mellem to forskellige måder at udbetale ferietillægget på.

Dels kan din arbejdsgiver vælge at udbetale ferietillægget med to årlige rater. Så vil ferietillægget for perioden 1. september til 31. maj blive udbetalt med din løn for maj måned, mens den resterende del af ferietillægget for henholdsvis juni, juli og august måned udbetales med august måneds løn.

Din arbejdsgiver kan i stedet for modellen med de to årlige rater vælge at udbetale ferietillægget, hver gang du holder din ferie, sådan at ferietillægget bliver udbetalt forholdsmæssigt.

Når ferietillægget er udbetalt, kan din arbejdsgiver ikke kræve det tilbagebetalt, medmindre der er udbetalt ferietillæg for ferie afholdt på forskud, se afsnittet om "ferie på forskud".

3.c. - Feriegodtgørelse

Feriegodtgørelsen er på 12,5% og beregnes af al din skattepligtige lønindtægt, værdien af personalegoder, som du ikke råder over under ferien samt af dit bidrag til pension.

Feriegodtgørelsen udbetales i forbindelse med afholdelse af ferie.

4 Overskydende ferie

4.a. - Overført ferie

Ferieloven giver mulighed for at ferie ud over 4 uger kan overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, det skal aftales senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb 31. december.

En overførsel af ferie skal aftales mellem dig og din arbejdsgiver, og hverken du eller din arbejdsgiver kan ensidigt bestemme, at ferie overføres. Overførsel af ferie skal aftales skriftligt.

Hvis den 5. ferieuge ønskes afholdt i ferieafholdelsesperiode – dvs. perioden fra 1. september til 31. december - skal ferien ikke aftales overført.

Du skal være opmærksom på, at ferie op til 4 uger, der ikke er afholdt i ferieafholdelsesperioden ikke kan overføres og derfor mistes, medmindre den manglende afvikling af ferie skyldes feriehindring. Arbejdsgiveren skal dog indbetale til feriefonden.

4.b. – Udbetaling af ferie ud over 4 uger

Du kan søge om at få ferie ud over 4 uger udbetalt eller overført fra udgangen af ferieåret (31. august).

Udbetaling efter ferieårets udløb
Hvis du ikke har holdt din 5. ferie uge ved ferieårets udløb 31. august, kan du og din arbejdsgiver aftale, at feriepengene for den uge udbetales. Du kan ikke aftale udbetaling for de første 4 uger.

Udbetaling efter ferieafholdelsesperiodens udløb
Hvis du ikke har holdt din 5. ferie uge ved ferieafholdelsesperiodens udløb 31. december, skal din arbejdsgiver på eget initiativ udbetale feriepengene for den 5. uge. Du kan ikke få udbetalt feriepengene for de første 4 uger.

5 Særlige feriedage

Ekstra fridage udover ferielovens 5 ugers ferie, fx feriefridage, særlige feriedage eller 6. ferieuge (i det følgende kaldet: feriefridage) er IKKE omfattet af ferieloven. Derfor skal retten til feriefridage forhandles særskilt.

Feriefridage kan følge af overenskomst, din ansættelseskontrakt eller virksomhedens personalehåndbog, og det vil derfor fremgå heraf, hvordan feriefridage optjenes og holdes. Feriefridagene vil som udgangspunkt ikke overgå til samtidighedsferie, men vil følge det hidtidige optjenings- og afholdelsesprincip, medmindre andet aftales.

Har du i dag ikke ret til feriefridage ud over ferielovens 5 uger, vil det være en god idé at forhandle feriefridage ind i ansættelseskontrakten ved næste lønforhandling.