

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Webinar om den nye ferielov

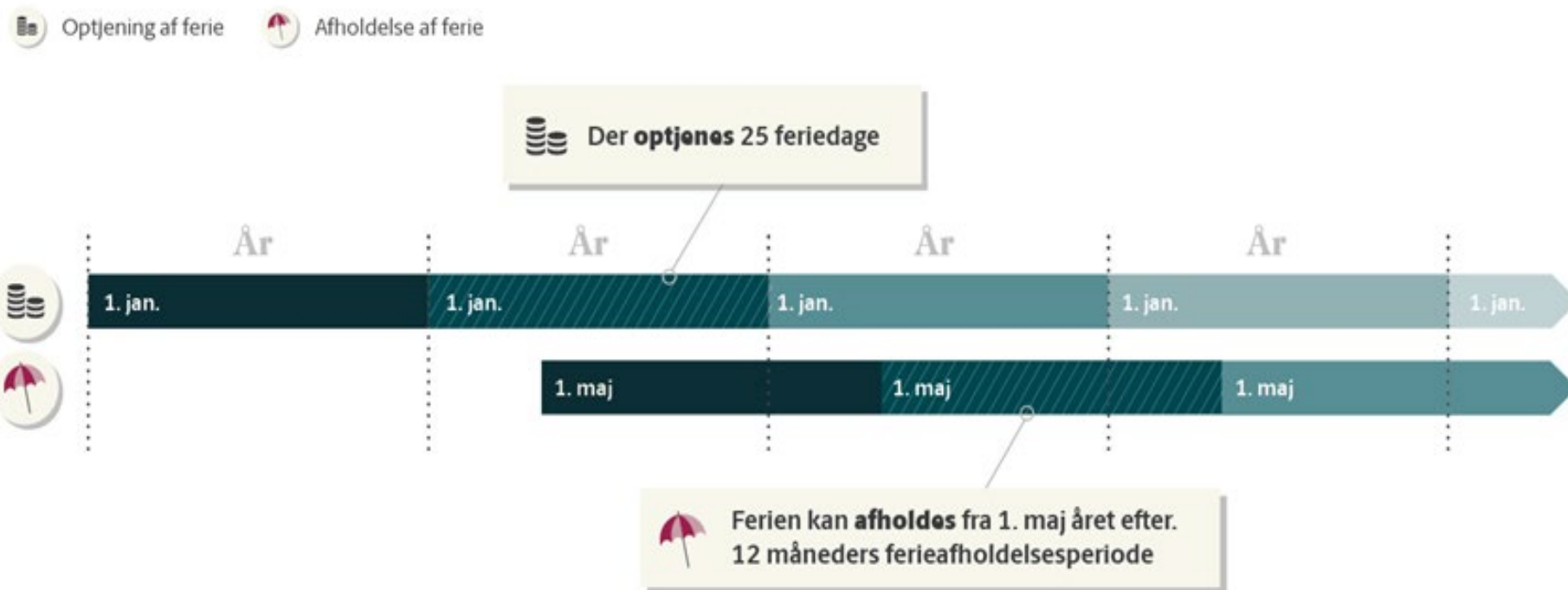
Webinar om ferieloven

Dagens program

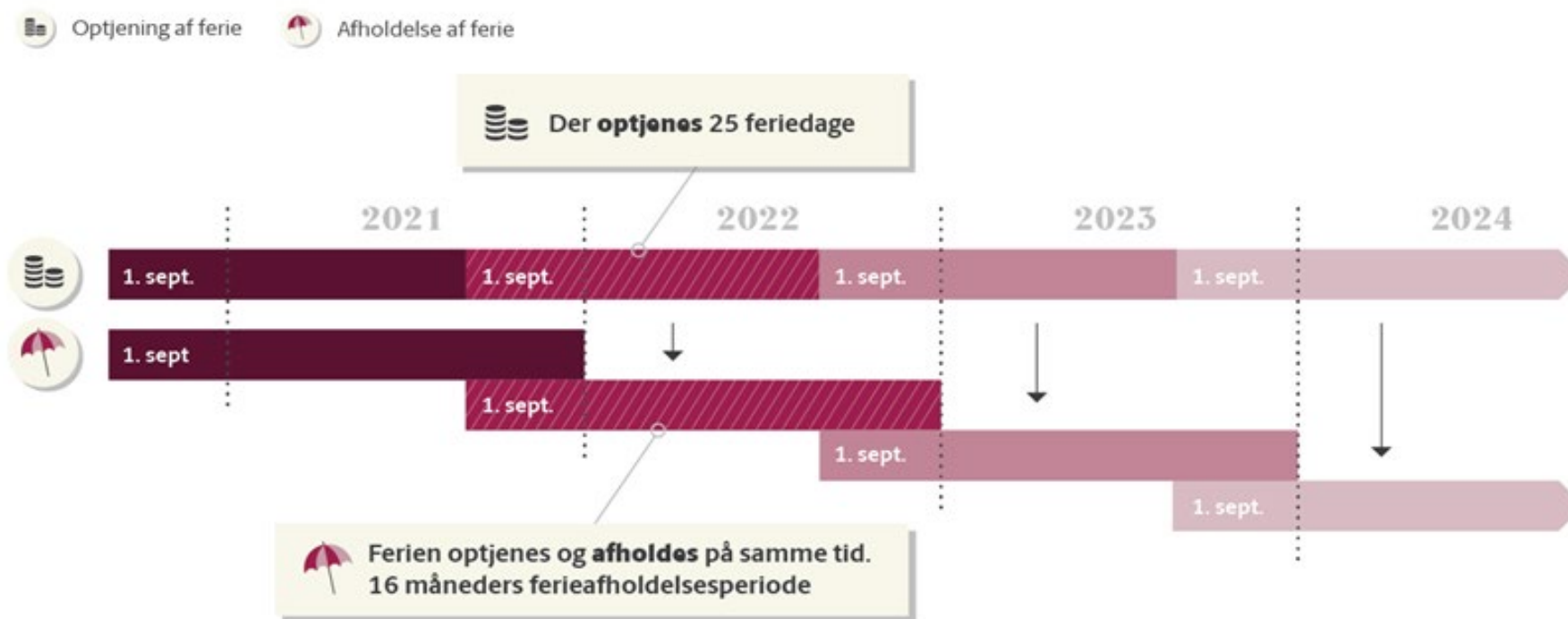
1. Hvilke væsentlige ændringer sker der med ferieadministrationen som følge af den nye ferielov
2. Hvilke grundlæggende principper videreføres fra den gamle til den nye ferielov?
3. Ret til ferie – optjening, varsling og afvikling
4. Betaling under ferie
5. Korrekt administration i forbindelse med betaling af ferie
6. Ikke-afholdt ferie- hvad sker der med det ?
7. Særlige fravigelser og forhold i overenskomsterne
8. Fondsloven
9. Opsummering

Hvorfor en ny ferielov?

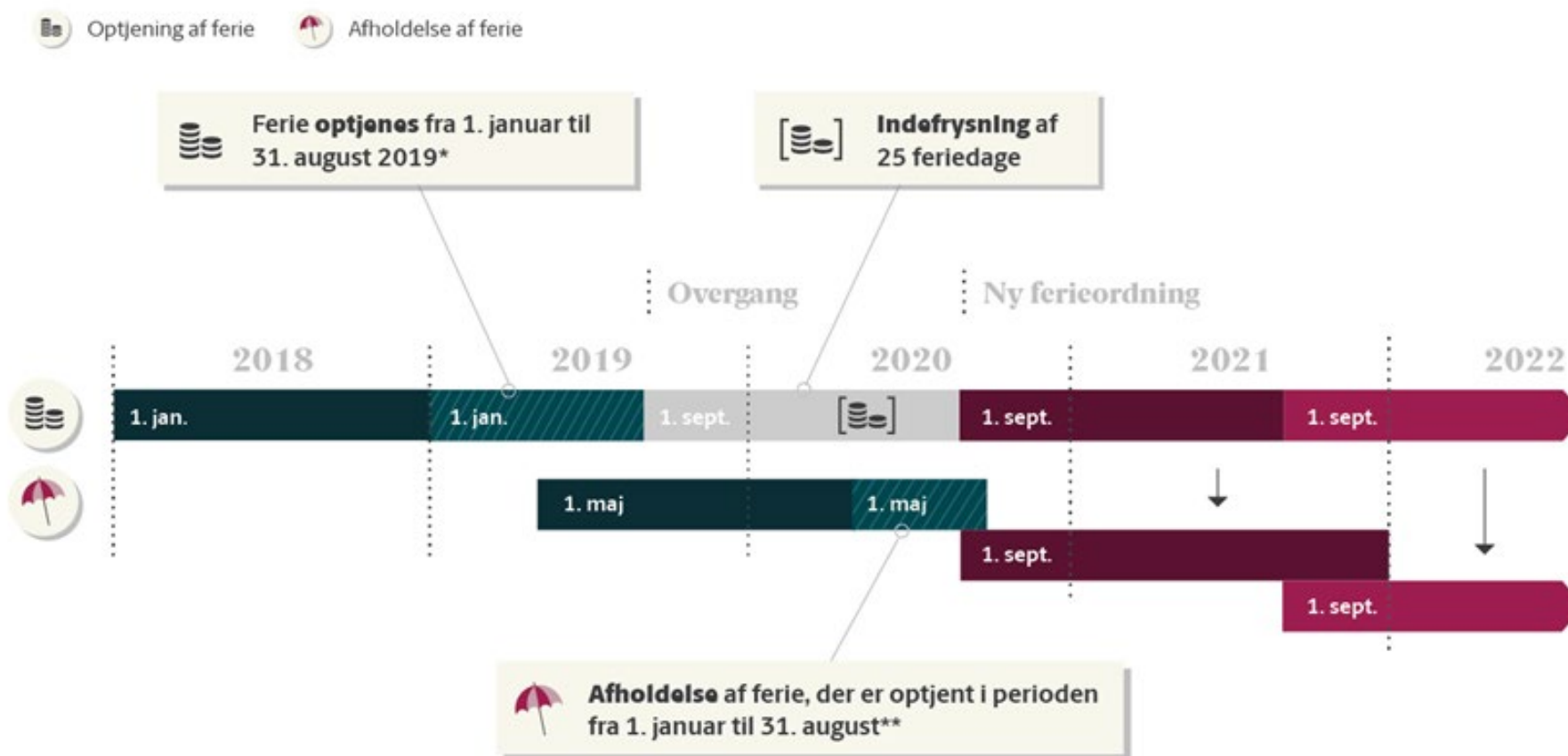
Gældende optjeningssystem – forskudt ferie



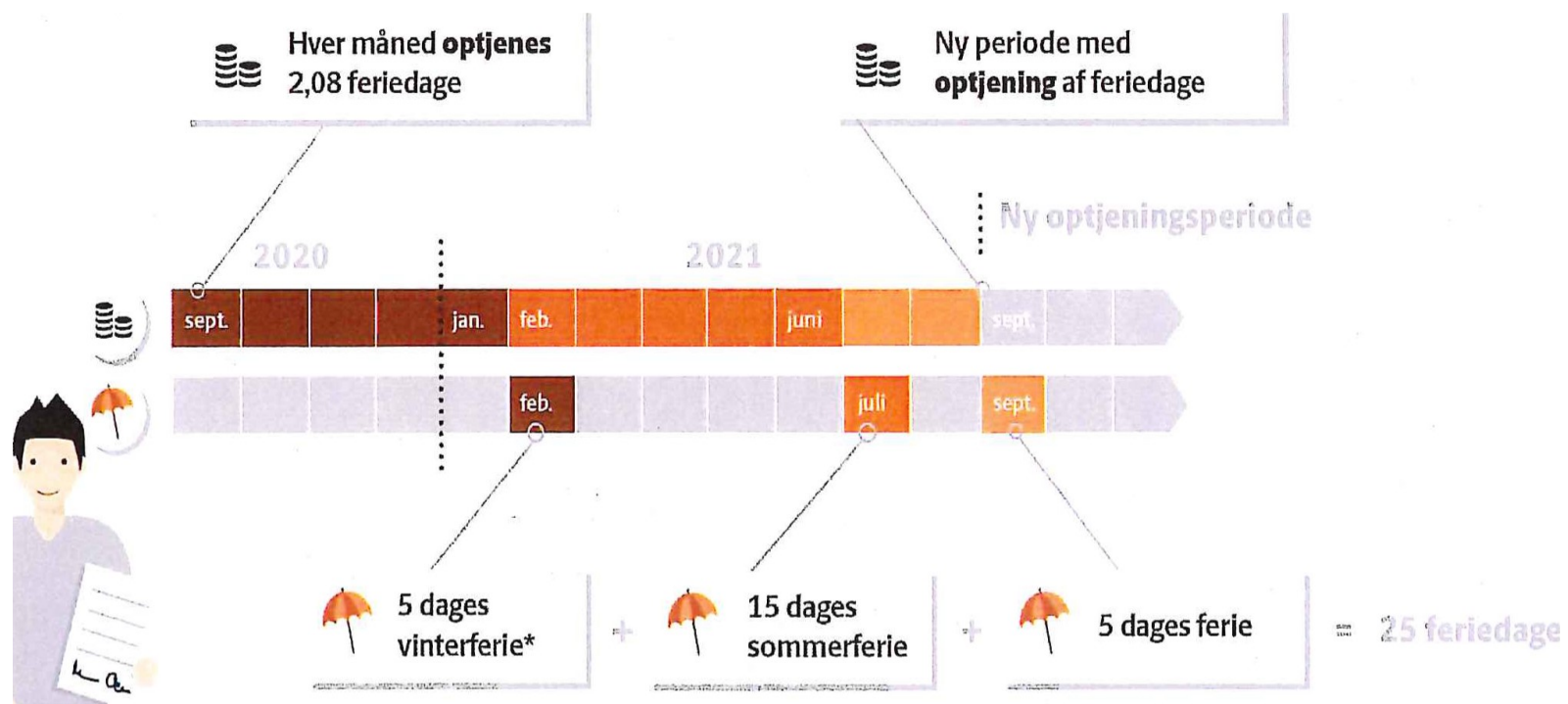
Samtidighedsferie pr. 1. september 2020



Håndtering af ferie fra 1. januar 2019 og fremadrettet



Ferie for en lønmodtager fra 1. september



Udvalgte væsentlige ændringer pr. 1. september 2020 som følge af den nye ferielov

- Samtidighedsferie indføres pr. 1. september 2020. Lønmodtageren optjener sin ferie løbende
- Ferieåret løber fra 1. september til 31. august
- Ferien kan holdes fra 1. september og 16 måneder frem til udgangen af december
- Uafholdt ferie grundet feriehindring skal som udgangspunkt overføres til næste ferieår.
- Manglende afholdelse af den 5. ferieuge udbetales automatisk medmindre overførsel aftales
- Ret til løn under ferien svarende til arbejdstiden på optjeningstidspunktet
- Mulighed for efter aftale at afvikle ferie på forskud
- Ændret udbetalingsmønster for betaling af ferietillæg til ansatte der får løn under ferie
- Ændrede regler for tilbageholdelse af ferie ved virksomhedslukning

Grundlæggende principper videreføres

- 2,08 betalt feriedag pr. måneds ansættelse dvs. 25 feriedage pr. år.
- Feriebetalingen enten
 - feriegodtgørelse 12,5 pct. af den optjente løn. Alle løndelev indgår i beregningsgrundlaget eller
 - Sædvanlig løn under ferie samt et ferietillæg på 1 pct.
- Reglerne for varsling af ferie uændret
- Reglerne om ferie og sygdom er uændret
- Hovedferieperioden uændret
- Reglerne om hvad der anses for en feriehindring er uændret.
- Fortsat muligt at aftale overførsel af den 5. ferieuge

Optjening og afholdelse af ferie (§ 5)

Hvornår man optjener ret til betalt ferie?

Ret til betalt ferie optjenes med 2,08 dages ferie pr. måneds ansættelse.

Hvornår optjener man ikke betalt ferie?

De perioder under ansættelsen, hvor der ikke er ret til fuld eller delvis løn giver ikke ret til betalt ferie.

Hvad betalingen er taler vi om senere 😊

Optjening og afholdelse af ferie (§ 6)

Afholdelse

Ferieåret løber pr. 1. september til 30. august.

- Ferien afholdes i ferieafholdelsesperioden dvs. ferieåret tillagt 4 måneder.
- Ved ansættelse af mindre end en måned optjenes 0,07 dags betalt ferie for hver dags ansættelse – max 2,08 dage.

Feriens start- og sluttidspunkt

Starter 1. feriedag ved arbejdstids begyndelse

Slutter sidste feriedag ved arbejdstids ophør

Deltidsansættelse

Altid ret til 25 dages ferie, hvis der er arbejdet i 12 måneder. Der indgår blot et forholdsmæssigt antal hele eller delvise fridage.

På hvilke dage skal ferien afholdes ?

Alene arbejdsdage. Ferien lægges på samme måde, som arbejdet er tilrettelagt.

Nyt Forskudsferie (§ 7)

Arbejdsgiveren og lønmodtageren kan aftale, at den pågældende holder ferie med betaling uagtet at der ikke er optjent ret hertil.

Den afholdte ferie udlignes i den ferie, der optjenes i det pågældende *ferieår*.

Hvis feriegodtgørelse er feriebetalingen tages udgangspunkt i den sædvanlige løn.

Fratrædelse inden betaling?

Arbejdsgiveren kan alene modregne værdien af ferien i lønmodtagerens krav på løn og ferie. Der kan ikke stilles yderligere krav til lønmodtageren.

Placering, varsling og ændring af ferie (§ 8 + § 9)

Placering

- 4 ugers ferie kan kræves placeret fra 1. september - 30. august.
- Ret til 3 ugers sammenhængende ferie i hovedferieperioden
- Øvrig ferie kan holdes i mindst 5 sammenhængende dage medmindre driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt kan dagene gives som enkeltdage.

Varsling af ferie – varslerne er ufravigelige – ikke muligt på forhånd at fravige varslet for hovedferie

Hovedferie varsles med 3 måneder – (De første tre ugers ferie den ansatte optjener er hovedferie)

Øvrig ferie varsles med 1 måned

Ændring af ferie

Meget svært at ændre en fastlagt ferie. Påbegyndt ferie kan ikke afbrydes.

Virksomhedslukning – nye regler (§ 10)

En lønmodtager der **ikke har ret til betalt ferie** i alle de dage virksomheden holder lukket, **kan ikke rejse krav** mod arbejdsgiveren.

Men arbejdsgiveren skal i det omfang det er muligt sikre at den ansatte har betalt ferie ved en virksomhedslukning. Arbejdsgiver skal altså varsle og evt. afvise ferieønsker for at sikre, der er ferie til lukningen. Gør arbejdsgiveren ikke det, skal arbejdsgiveren betale ferien.

Holder virksomheden lukket på et tidspunkt hvor den ansatte har været ansat hele det foregående ferieår og fremtil virksomhedslukningen og ikke har nok ferie til den varslede virksomhedslukning skal den ansatte have ferien på forskud. Arbejdsgiveren udligner herefter. Jf. reglerne om forskudsferie.

Opsigelse og afvikling af ferie § 11

Forbud mod at afholde hovedferie i opsigelsesperioden medmindre opsigelsesvarslet er længere end 3 måneder eller opsigelsesvarslet forlænges med antallet af feriedage. Ferien kan dog holdes, hvis den ansatte ønsker at fastholde ferien.

Øvrig ferie skal varslet skal være mere end 1 måned førend restferie kan afvikles

Undtagelse: I en aktuel, konkret situation kan der indgås en Individuel aftale om afvikling af ferie, som fraviger varslingsreglerne. Dog altid ret 10 dages hovedferie.

Fritstilling og afvikling af ferie § 11

Hovedregel

Fritstilling er et pålæg om at afholde mest mulig ferie. Ferien anses for afholdt, hvis varslingsperioderne (1/3 måneder) kan rummes inden for fritstillingsperioden.

Ferie kan ikke anses for afholdt, hvis lønmodtageren ikke har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter udløbet af varslingsperioderne.

Undtagelse

Hovedreglen gælder ikke, hvis

- 1) Lønmodtageren er fritstillet **uden adgang** til modregning i løn fra den nye arbejdsgiver. Der er altså ret til dobbeltløn og så anses ferien for afholdt uanset der ikke har været en arbejdsfri periode.
- 2) Tilsvarende hvis arbejdsgiver er insolvent og ophørt inden opsigelsesperiodens udløb

Sygdom § 12

Syg inden ferien begynder

- Lønmodtageren skal på den første feriedag melde sygdom i henhold til den sædvanlig retningslinje.
- Lønmodtageren har ikke pligt til at påbegynde ferien. Det er den pågældendes valg.
- Lønmodtageren har ret til at få erstatningsferie for de sygdomsramte feriedage
- **HUSK** Lønmodtageren har ret til at afholde resten af den planlagte ferie, hvis den pågældende bliver rask inden udløbet af ferien. Hvis det ikke ønskes, så starter den ansatte på arbejde efter raskmelding.

Syg under ferien

- Særlige regler om erstatningsferie. Den ansatte skal betale op til 5 dage på et ferieår + lægeerklæring. Kontakt TEKNIQ Arbejdsgiverne hvis ansatte melder sig syge under deres ferie.

Feriehindringer § 14 – nye regler om overførsel

Visse situationer kan forhindre en ansat i at holde ferie. Det kan fx være:

1. Sygdom
2. Barsels-, fædre- og forældreorlov mv.
3. Strejke og lockout
4. Værnepligt
5. Overgår til selvstændigt erhverv

Ret til ferie uden betaling § 15

Ret til 25 dages ferie i hver ferieafholdelsesperiode uanset om der er optjent ret til betalt ferie.

Reduktion af løn ved ferie uden optjent ret hertil

- a) Månedslønnede, der holder en feriedag uden der er optjent ferie fradrages 4,8 pct. af månedslønnen pr. feriedag.
- b) Timelønnede modtager ikke løn 😊

Virksomhedslukning og forskudsferie

- a) Ansat i hele det foregående ferieår –ret til forskudsferie.
- b) Kort anciennitet - mulighed for forskudsferie efter aftale.

Løn under ferie § 16

Ret til løn under ferie og ferietillæg 1 pct.

1)Lønmodtager antaget månedsvis eller for længere tid, 2)ret til FULD løn under sygdom 3)og løn på søgnehellidage

NYT Ferietillæg – ny udbetalingskadence

a) Udbetales samtidig med ferien

eller

a) Udbetales i maj (for 1. september – 31. maj) resterende del udbetales med augustlønnen.

Hvad er lønnen under ferie?

Det er den sædvanlige påregnelige løn der skal betales på ferietidspunktet, og heri indgår værdien af personalegoder, som den ansatte ikke råder over i ferien.

Feriegodtgørelse § 16

Betaling med feriegodtgørelse på 12,5 pct. under ferie,

Der optjenes feriegodtgørelse hvis den ansatte ikke opfylder betingelserne for at få FULD løn under ferie.

Hvem? Timelønnede uden ret til fuld løn ved sygdom og fuld løn på SH-dage.

Beregningsgrundlag

Alle indkomstskattepligtige lønbeløb herunder værdien af den ansattes eget-pensionsbidrag samt værdien af personalegoder, som den ansatte ikke råder over i ferien.

HUSK SH/fritvalg indgår ikke i beregningsgrundlaget!

Ændring af arbejdstid – differenceberegning § 17

Lønnen skal svare til arbejdstiden på optjeningstidspunktet - feriedifferenceberegning

Lønmodtageren har ret til løn under ferien i forhold til arbejdstiden eller arbejdsomfang på optjeningstidspunktet.

Ferien honoreres med den løn, der er aftalt på ferieafholdelsestidspunktet

Eksempel:

Månedslønnen fuld tid 200 kr. i timen. Arbejdstiden reduceres efter 6 måneder til 25 timer med en timeløn på kr. 250

Der er holdt 1 uges ferie under fuldtidsarbejde. Der resterer 4 ugers ferie til afholdelse.

Beregning: 1,5 uges ferie afregnes med 37 timer X kr. 250 + 2,5 ugers ferie på deltid a 250 kr.

Sygeferiegodtgørelse § 20 + § 5, stk. 4

Hvornår betales sygeferiegodtgørelse ?

Sygeferiegodtgørelse betales hvis der ikke er ret til hel eller delvis løn under sygdom

Hvor meget betales?

Sygeferiegodtgørelse udgør 12,5 pct. af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet.

Hvad er den sædvanlige løn ?

Normalt er det ikke svært at fastlægge. Hvis den seneste lønperiode indeholder en stor akkordudbetaling, skal der bortses fra perioden, og man skal finde en retvisende periode.

Fra hvornår betales?

Sygeferiegodtgørelse betales først fra 2. sygedag

Ferie og opsigelse i VVS, EL og Industri- og VVS-overenskomsterne

VVS

Medarbejdere der har krav på et varsel kan ikke afskediges under ferie. Ligesom medarbejderen ikke kan sige sin stilling op under ferie.

EL

Opsigelsesvarsel regnes i arbejdsdage.

Industri

For medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan en opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie.

Er der forud for afskedigelsen fastlagt samlet ferie af mindst 10 feriedages varighed (2 uger), skal opsigelsesvarslet være af en sådan længde, at der til søgning af nyt arbejde, henholdsvis ny arbejdskraft, bliver i alt 21 dage (3 uger) til rådighed uden for ferien. Denne rådighedsperiode kan dog ikke være længere end den pågældendes opsigelsesvarsel. Ferie-, fri- og søgnehellidage kan indgå i varslet, jf. stk. 2, pkt. 3.

Overførsel af ferie (§ 21)

- Adgang til at **aftale** overførsel af optjent ferie ud over 4 uger til det følgende ferieår.
- Aftalen **skal være skriftlig** og skal være indgået inden den 31. december i ferieafholdelsesperioden.
 - EOK: Benyt vores blanket som er på vores hjemmeside
 - Kravet om skriftlighed er begrundet i hensynet til bevissikring
- Ved indbetaling til FerieKonto (Ikke muligt under VVS-overenskomsten) skal arbejdsgiver senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden give meddelelse til FerieKonto om, at ferien overføres.
- Aftales der overførelse af ferie, afholdes den overførte ferie først.

Feriehindringer og udbetaling gældende pr. 1. september (§ 22) - Ny regel

Udbetaling af ferie begrundet i feriehindring

Den overførte ferie skal holdes i den nye feriefholdelsesperiode. Hvis det ikke er muligt, overføres feriedagene på ny.

Det gælder dog ikke feriehindring begrundet i sygdom eller orlov efter barselsorlovsloven. Denne ferie kan komme til udbetaling efter anden forgæves overførsel til en ny feriefholdelsesperiode.

Udbetaling ved fratreden

Overført ferie grundet feriehindring kommer til udbetaling ved fratreden.

Udbetaling af ferie ud over 4 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb (§24) - Ny regel

- Efter ferieafholdelsesperioden udløb udbetaler arbejdsgiver automatisk optjent ferie med løn og ferietillæg ud over 4 uger, såfremt lønmodtageren har været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden.
- Hvis lønmodtageren ikke har været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden skal lønmodtageren skriftligt erklære følgende:
 - At lønnen og det ikke-betalte ferietillæg vedrører optjent ferie ud over 4 uger
 - Ikke har modtaget offentlige ydelser
- Arbejdsgiver har pligt til at gemme erklæringen efter bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale.

Udbetaling af ferie ud over 4 uger efter ferieårets udløb (§23)

- Efter ferieårets udløb kan der aftales, at ferie med løn og ferietillæg/ferie med feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse ud over 4 uger udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb.
- Hvis lønmodtageren ikke har været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden skal lønmodtageren skriftligt erklære følgende:
 - At lønnen og det ikke-betalte ferietillæg vedrører optjent ferie ud over 4 uger
 - Ikke har modtaget offentlige ydelser
- Arbejdsgiver har pligt til at gemme erklæringen efter bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale.

Udbetaling ifb. fratræden

- Ved fratræden skal ferie indberettes til Feriepengeinfo (og evt. ikke afholdte feriedage skal indbetales til **ferieKonto** i det omfang det er muligt)
- Udbetaling af feriegodtgørelse hvis:
 - Overført ferie, som ikke er afholdt, skal udbetales til lønmodtageren.
 - Lønmodtageren skal skriftligt anmode om udbetaling senest den 30. september efter ferieafholdelsesperioden udløb.
 - Forlader arbejdsmarkedet pga. alders- eller helbredsmæssige årsager
 - Framelder sig cpr-registret ifb. flytning til udlandet.
 - Lønmodtageren skal erklære eller dokumentere, at betingelserne er opfyldt.
 - Lønmodtageren skal anmode om udbetaling senest 6 måneder efter betingelserne er opfyldt

Indberetning og indbetaling af uhævede feriepenge til Arbejdsmarkedets feriefond § 34

- Uhævet feriegodtgørelse tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond.
- Arbejdsgiver skal ikke tjene på, at lønmodtageren ikke afholder sin ferie eller glemmer at få feriepengene udbetalt, for det er som udgangspunkt arbejdsgiveren, der skal sørge for at lønmodtageren holder sin ferie.
- Virksomheden skal senest den 15. november efter ferieafholdelsesperiodens udløb afregne uhævede feriepenge til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Særligt for lærlinge (§ 42) Nye regler

Lærlinges ferierettigheder videreføres i den nye ferielov uændret, men er justeret til samtidighedsferie.

- Er lærlingen ansat i perioden fra 2. september til 31. oktober har lærlingen ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.
- Er lærlingen ansat i perioden fra 1. november til den 30. juni har lærlingen ret til 3 ugers betalt ferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning.
- Forsat suppleret således at betalingen er begrænset til at være i det omfang, lærlingen ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse

Indberetning til eIndkomst

- Pligt til at indberette feriegodtgørelse til eIndkomst
 - Gælder for timelønnede
 - Gælder for fratrådte funktionærer eller andre fratrådte, som har ferie med løn
 - Der skal **ikke** indberettes for ansatte med ferie med løn, som er i fortsat ansættelse.
- Gælder også ved feriegarantiordninger
- Fra eIndkomst bliver oplysninger automatisk sendt til Feriepengeinfo.
- Medarbejderen ansøger om feriepenge gennem feriepengeinfo via borger.dk – virksomheden skal godkende eller afvise
- **Det er ikke muligt at betale feriegodtgørelse med frigørende virkning med mindre virksomheden har modtaget anmodning om udbetaling vis Feriepengeinfo.**
- Manglende iagttagelse af procedurer indebærer risiko for indbetaling til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Overvejelser vedrørende ferieregnskabet

- Har I en forretningsgang vedr. ferieafholdelse mv? Er medarbejderen oplyst herom? (Husk på vvs er der krav om ferieplan)
- Har virksomheden dokumentation for, at optjent ferie er afholdt. Og for de sidste 10 år?
- Sker optjeningen og afholdelsen af ferie på korrekt vis?
- Har virksomheden et system for, hvordan ferie registreres i forbindelse med afholdelse?
- Følges der op i løbet af året for at sikre, at lønmodtageren holder sin ferie?
- Har virksomheden en politik og praksis om overholdelse af ferie?
- Har virksomheden gjort sig overvejelser om forskudsferie?

Feriefridage er IKKE ferie

VVS + EL

Ret til 5 feriefridage pr. kalenderår. Betaling sker via SH-kontoen

Fast beløb kr. 1.200 VVS/1.300 EL pr. dag og alene udbetaling, hvis der er dækning på kontoen

Industri – beløbet aftales lokalt og trækkes fra fritvalgskonto, hvis der er dækning

VVS + EL+ Industri

Overgangsordning pr. 1. maj løbende tildeling 3,33 dage frem til 31. december 2020.

Lederne Særlige regler for leder hvis medlemskab af Lederne

Feriefridage er IKKE ferie, fortsat

HK

Ret til op til 5 feriefridage pr. kalenderår – forholdsmæssig optjening. Betaling som ved sygdom..

TL

Ret til op til 5 feriefridage pr. kalenderår forholdsmæssig optjening. Betaling sker via Fritvalgskontoen. Betaling svarende til den sædvanlige løn men alene udbetaling, hvis der er dækning på kontoen.

HK+ TL

Optjening af feriefridage sker i timer.

Feriefridage kan ikke varsles ved afskedigelse

Overgangsordning 3,33 dage i perioden 1. maj - 31. december 2020. Tildeling 1. maj, 15. juli og 1. oktober 1,33 dage (husk TL og dækning)

! Dette er ikke en udtømmende beskrivelse af reglerne om feriefridage i HK-og TL-overenskomsterne

Indefrysning af feriepenge - fondsloven

- Den enkelte medarbejders indefrosne midler administreres af Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler (kaldet Fonden)
- Virksomheden kan for medarbejdere omfattet af feriegarantiordning eller medarbejdere med ferie med løn vælge at indbetale de indefrosne feriepenge til fonden eller beholde disse.
- For alle medarbejdere skal der ske indberetning senest den 31. december 2020
- Senest ved indberetning den 31. december 2020 skal virksomheden tilkendegive om de ønsker at beholde de tilgodehavende feriemidler. Kan ændres undervejs.
- Der kan indbetales for nogle grupper og afventes med at indbetale for andre grupper
- Der skal altid indbetales en hel saldo pr. lønmodtager.

Indefrysning af feriepenge - fortsat

- Ønsker virksomheden ikke at beholde de tilgodehavende feriemidler, vil virksomheden få en opkrævning i sommeren 2021 om betaling i september 2021.
- Skal virksomheden indbetale eller lade den stå?
 - Hvis feriegodtgørelse indestår i virksomheden - vær obs. på, at beløbet skal forrentes/indekseres med en årlig lønindeksreguleringssats svarende til lønudviklingen.
- Hvad skal indberettes?

Feriebetalingen beregnes med feriegodtgørelse med 12,5% af lønnen i optjeningsperioden.

(også pension: Det betyder, at overenskomstmæssige pensionsbidrag af feriegodtgørelse, som en lønmodtager, der har ret til ferie med løn, ville skulle have beregnet og indbetalt til pensionsordningen ved fratræden, vil skulle opgøres som en del af de tilgodehavende feriemidler, som skal indberettes til fonden).

Indefrysning af feriepenge – Vigtige datoer

November 2020

- Brev om, at der skal kontrolleres og afstemmes for alle virksomhedens indberetninger for overgangsåret.

31. December 2020

- Frist for indberetninger for overgangsåret.

Januar 2021

- Medarbejderne præsenteres for indberetningerne for overgangsåret. De har så mulighed for at gøre indsigelse, hvis de mener, at indberetningerne ikke er korrekte.

Juni 2021

- Indeksring af feriemidler i virksomheden.

Juli 2021 (og hvert år fremover)

- Virksomheden vil få et brev fra Lønmodtagernes Feriemidler i juli hvert år, hvor man kan læse om den årlige opkrævning af feriepenge, hvordan man kan beholde feriepenge i virksomheden, og hvordan man giver besked, hvis man fortsat vil beholde feriepengene.

31. august 2021 (og hvert år fremover)

- Senest den 31. august skal virksomheden give Lønmodtagernes Feriemidler besked, hvis man ønsker at beholde de feriepenge, man ikke har fået en opkrævning på i juli.

Senest 1. september 2021

- Deadline for at betale opkrævning til Lønmodtagernes Feriemidler.