



Bliv klar til
den nye ferielov

Din guide til hvorfor,
hvordan og hvornår

Forord

Ændringen af ferieloven kræver rettidig omhu

Danmarks nye ferielov og de tilhørende ændringer af andre love har fuld virkning fra den 1. september 2020, og overgangsperioden er i fuld gang. Det betyder, at danske lønmodtagere fra 1. januar til 31. august 2019 optjener deres sidste feriedage efter de gamle regler, og fra den 1. september 2019 skal din virksomhed være klar til at håndtere medarbejdernes optjening af feriemidler til indefrysning.

Generelt ændrer loven hverken feriens længde eller feriebetalingens størrelse – og langt de fleste vil kunne holde ferie præcis, som de plejer. Men der er betydelige administrative opgaver og ændringer, som jeres virksomhed skal være klar til. Og økonomisk byder ændringen på både udfordringer og muligheder, som I skal træffe beslutning om. Det kan koste dyrt og give unødige problemer, hvis I ikke er klar.

Indhold i denne guide

Selve lovændringerne

Derfor ændres ferieloven	3
Den nye ferielov med samtidighedsferie	4

Økonomiske konsekvenser

Økonomiske belastninger og lovbestemte kompensationer	6
Et års feriebetaling, 25 feriedage indefrysnes	7
Muligheden for at have de indefrosne midler til rådighed i virksomheden	8
Skatteregler vedrørende de indefrosne feriemidler	9
Værdien af de mulige likviditetsforbedringer	9

Administrative udfordringer

Uddannelse af nøglemedarbejdere	10
Orientering af medarbejderne	10
Systemunderstøttelse og ændring af rutiner	11
Detaljer stiller krav til viden og håndtering	12

Overgangsperioden

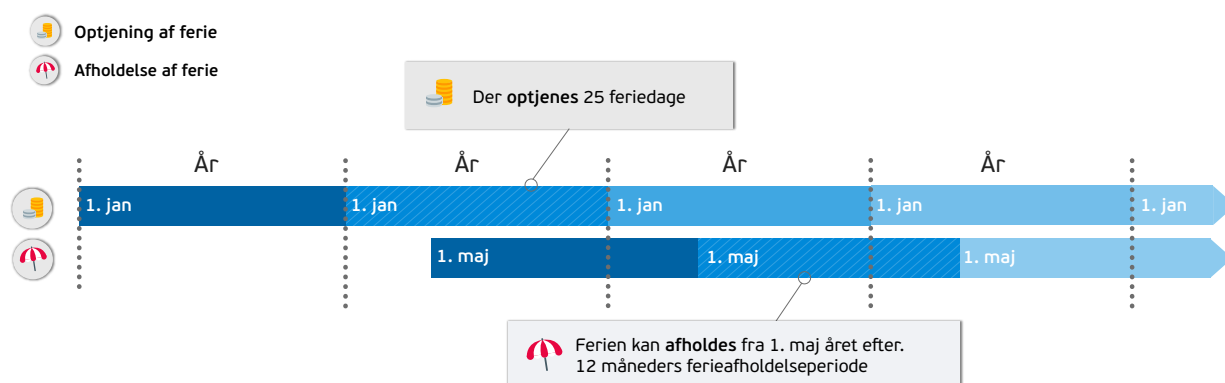
Hvad og hvornår	13
Hvornår er de sidste detaljer klar?	15

Selve lovændringerne

Derfor ændres ferieloven

Under den gamle ferielov optjenes ferien i løbet af et kalenderår og afholdes derefter inden for en 12 måneders periode, som starter 4 måneder efter optjeningsperioden, det vil sige den 1. maj det følgende år.

Den gamle ferielov



Forskydningen mellem optjeningsår og afholdelsesår bevirker, at nye på arbejdsmarkedet skal vente op til 16 måneder på at kunne afholde deres første betalte ferie. Men en regel i EU's arbejdstidsdirektiv giver alle lønmodtagere ret til fire ugers betalt ferie hvert år – også i det første år på arbejdsmarkedet. Den nye ferielov med samtidigshedsferie indføres for at overholde den regel. Den 5. ferieuge er en særlig dansk regel.

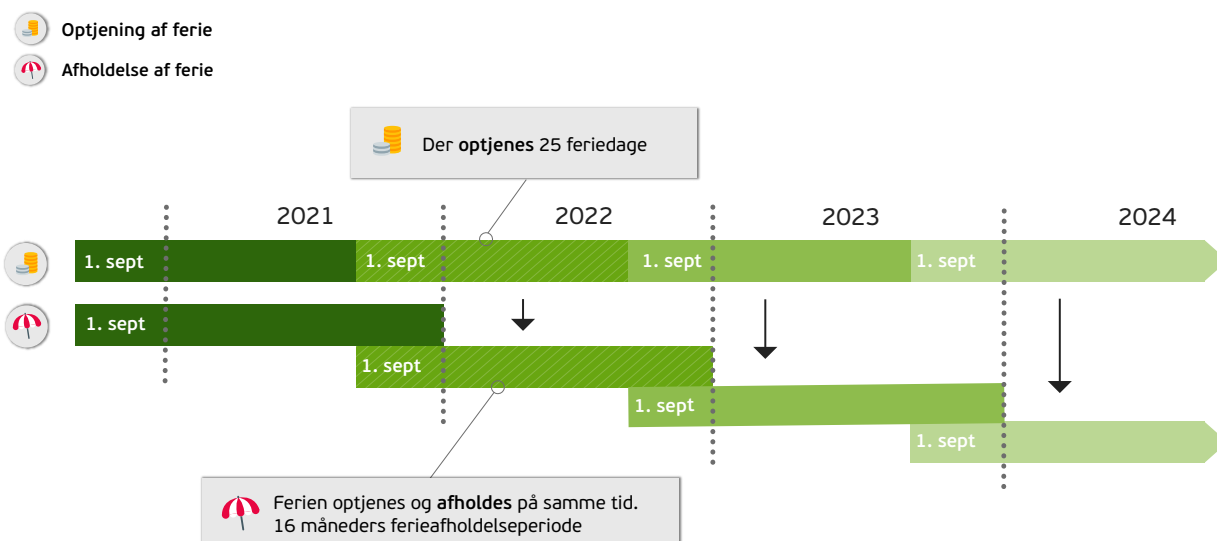


Selve lovændringerne

Den nye ferielov med samtidighedsferie

Samtidighedsferie betyder, at ferien som udgangspunkt skal afholdes inden for samme år, som den optjenes. Ferie med tilhørende betaling skal derfor være til rådighed for lønmodtageren, så snart den er optjent.

Den nye ferielov



For at sikre alle mulighed for 3 ugers sammenhængende ferie i hovedferieperioden (1. maj - 30. september) er ferieåret desuden flyttet. Fremover går ferieåret fra 1. september til 31. august. En medarbejder ansat ved ferieårets start den 1. september har ved hovedferieperiodens start (1. maj) optjent 16,64 feriedage.

Af hensyn til fleksibilitet i ferieplanlægningen er afholdelsesperioden forlænget med 4 måneder ud over optjeningsperioden, så der er 16 måneder at afholde den optjente ferie i.

Selve lovændringerne

Hensigten med EU-reglen og den nye lov er at sikre, at alle holder mindst 4 ugers betalt ferie hvert år. Dette afspejles ved strammere regler vedrørende overførsel eller udbetaling af ikke-afholdt ferie. Mulighederne under de gamle regler er forsøgt videreført i videst muligt omfang, men under den nye lov ser reglerne i hovedtræk således ud:

- 4 ugers ferie skal som udgangspunkt afholdes inden for samme ferieår afholdelsesperiode.
- Hvis feriehindringer som barselsorlov eller sygdom har umuliggjort afholdelsen af de 4 ugers ferie, skal disse overføres til afholdelse i løbet af den følgende afholdelsesperiode. Kun hvis medarbejderens ferie på samme måde hindres helt frem til udgangen af den følgende periode, kan feriebetalingen udbetales uden afholdelse af ferie.
- Der kan fortsat aftales overførsel eller udbetaling af optjent ferie ud over 4 uger.
- Er den 5. ferieuge ikke afholdt, og er der ikke lavet aftale om overførsel af den, skal virksomheden dog automatisk udbetale den 5. ferieuge ved afholdelsesperiodens udløb den 31. december.



Økonomiske konsekvenser

Økonomiske belastninger og lovbestemte kompensationer

Enhver regelændring belaster virksomheden med ændring af rutiner. Reglerne i den nye ferielov medfører desuden løbende flere administrative opgaver. Hertil kommer samtidighedsferiens potentielt voldsomme betydning for virksomhedens likviditet. At indførelsen af den nye ferielov kommer til at belaste virksomheden, er der taget højde for i lovgivningen. I den politiske aftaletekst forud for vedtagelsen af loven lød det: "En ny ferieordning vil belaste arbejdsgiverne økonomisk, og aftalepartierne er derfor enige om at kompensere arbejdsgiverne efter den model, som fremgår af betænkningen."

Kompensationernes art

Betænkningen, som loven bygger på, blev udformet i enighed mellem arbejdsmarkedets parter, og den nævnte model for kompensationer betyder ifølge betænkningen, at "private arbejdsgivere kompenseres fuldt ud for deres merudgifter frem til 2040".

Der bliver blandt andet tale om en nedsættelse af virksomhedernes finansieringsbidrag til ATP, og staten vil dække den merudgift i Lønmodtagernes Garantifond (LG), der forventes som konsekvens af, at LG indtræder som garant for lønmodtagernes tilgodehavender i den nye fond Lønmodtagernes Feriemidler (herefter fonden).

Derudover kan reglerne om indefrysning af feriemidler også få særlig betydning for virksomhedens likviditet. Indefrysningen og virksomhedens valgmuligheder i den forbindelse fortjener derfor særskilt opmærksomhed.



85 milliarder kroner

indefryses for at udglatte effekter af loven

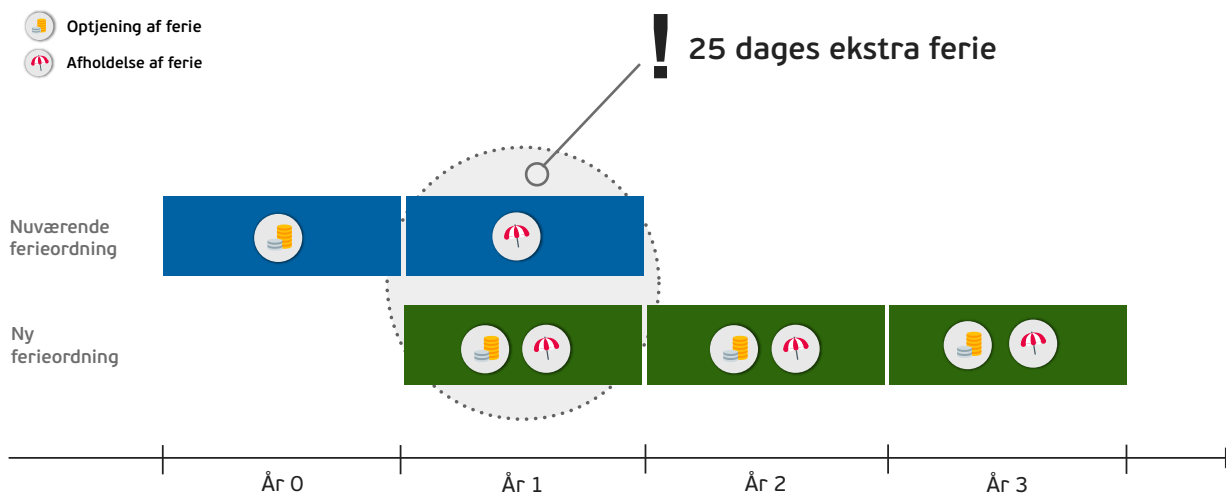
Økonomiske konsekvenser

Et års feriebetaling, 25 feriedage indefrysnes

Det anslås, at i alt cirka 85 milliarder kroner vil blive hensat til udbetaling, efterhånden som de berørte lønmodtagere pensioneres eller forlader det danske arbejdsmarked. Det drejer sig om den lovbestemte feriebetaling, som optjenes de sidste 12 måneder inden samtidighedsferiens ikrafttræden – altså i perioden 1. september 2019 - 31. august 2020. Overenskomstbestemte eller individuelt aftalte feriegoder som for eksempel 6. ferieuge/feriefridage eller højere feriegodtgørelse end 12,5% berøres hverken af den gamle eller den nye lov og skal derfor ikke indefrysnes.

Senest den 31. december 2020 skal virksomheden indberette til fonden, hvor meget hver enkelt medarbejder har optjent til indefrysning, og fra den dato har medarbejderen sit tilgodehavende hos fonden.

De 25 feriedage indefrysnes for at undgå dette scenarie



Hensættelsen udglatter den samfundsmæssige effekt af overgangen til samtidighedsferie. Hvis pengene blev udbetalt i ferieåret efter optjeningen, som normalt efter den gamle lov, ville danske lønmodtagere have dobbelt feriebetaling til rådighed i det første år med samtidighedsferie.

Hvis virksomheden indbetaler medarbejdernes opsparede feriemidler til fonden samme år, som samtidighedsferien træder i kraft, vil det ligeledes svare til at udbetale dobbelt feriebetaling det år. Dette vil være en voldsom likviditetsmæssig belastning for nogle virksomheder. For flertallet af danske lønmodtageres vedkommende kan arbejdsgiverne derfor vælge at 'beholde' medarbejderens indefrosne midler i virksomheden.

Økonomiske konsekvenser

Muligheden for at have de indefrosne midler til rådighed i virksomheden

Muligheden gælder for medarbejdere med løn under ferie samt for timelønnede, der er omfattet af en overenskomst med garantiordning. Disse medarbejdergruppers indefrosne feriemidler kan virksomheden vælge at beholde selv, indtil de pågældende medarbejdere forlader arbejdsmarkedet. Bemærk, at for medarbejdere – hvor virksomheden indbetaler feriegodtgørelsen til Feriekonto eller en privat feriekasse – gælder denne mulighed ikke.

I sommeren 2021 modtager I et brev fra Lønmodtagernes feriefond og I skal første gang tage stilling til, om virksomheden vil indbetale de indefrosne feriemidler til Lønmodtagernes Feriefond, eller om I ønsker at beholde midlerne i virksomheden.

Hvis I beholder indefrosne feriemidler i virksomheden, svarer det til et lån hos fonden med tilhørende økonomiske og administrative forpligtelser:

- Virksomheden skal forrente lånet med samme procent som den årlige lønudvikling i henhold til Dansk Arbejdsgiverforenings strukturstatistik. I vil en gang årligt få besked om den gældende indekseringsprocent.
- En gang årligt skal I meddele fonden, om virksomheden fortsat ønsker at administrere den pågældendes tilgodehavende.
- Fondens tilgodehavende hos virksomheden indgår løbende som gældforpligtelse i virksomhedens regnskab.
- Virksomheden kan når som helst vælge at indbetale den enkelte medarbejders tilgodehavende til fonden.
- Fondens tilgodehavende vedrørende den enkelte medarbejder forfalder til betaling ved udgangen af september i det år, hvor medarbejderen forlader arbejdsmarkedet.
- Samtlige feriemidler forfalder straks til betaling, hvis en virksomhed undlader at betale forfaldne feriemidler, eller undlader at oplyse, at de fortsat vil administrere ikke-forfaldne midler. Det samme gælder, hvis virksomheden opløses, inden hele gælden til fonden er betalt.
- Er en virksomhed ikke i stand til at betale et forfaldent beløb, indtræder Lønmodtagernes Garantifond som garant over for fonden. Fondens tilgodehavende overgår da til LG, som vil inddrive gælden efter de almindelige regler, altså i yderste konsekvens med en konkursbegæring til følge.

Uanset om virksomheden indbetaler til fonden eller administrerer pengene selv, er beløbet den enkelte medarbejder får udbetalt ved sin afgang fra arbejdsmarkedet det samme.

Økonomiske konsekvenser

Skatteregler vedrørende de indefrosne feriemidler

Indefrosne feriemidler er bruttomidler, som beskattes ved fondens udbetaling til medarbejderen.

Hvis I beholder indefrosne feriemidler i virksomheden, kan der være grund til også at overveje tidspunktet for skattefradrag for forpligtelsen. Almindeligvis fradrages ferieløn samme år, som den udbetales, men reglerne giver mulighed for at bruge skattefradraget allerede i det år, forpligtelsen optjenes. Beslutning om dette skal tages senest 31. august 2020.

Værdien af de mulige likviditetsforbedringer

Værdien af de likviditetsforbedringer lovgivningen tilbyder, skal selvfølgelig vægtes i forhold til, hvad de kommer til at koste. Både aktuelle tal og forventninger til fremtiden hører med i beregningerne:

- Likviditet
- Investeringsbehov
- Udgifter ved omstilling og overgangsperiode
- Løbende udgift ved administration af indefrosne midler som beholdes
- Ind- og udlånsrenter, herunder kassekreditrente i forhold til indekseringsprocenten for de indefrosne midler
- Skatteprocenter
- Samtidighedsferiens belastning af budgettet det første år ved ansættelse af nye medarbejdere
- Medarbejderes alder – jo ældre medarbejdere, des hurtigere forfalder de indefrosne midler

Drøft i god tid hvilke valg, der er mest fordelagtige ud fra virksomhedens økonomiske situation og fremtidsplaner, når det gælder indbetalings- og beskatningstidspunkter. Vi anbefaler, at I sikrer jer fuldt overblik over de forskellige deadlines i forbindelse med overgangen til den nye ferielov. Den regnskabsmæssige behandling af feriepengetilgodehavender skal afklares i samme forbindelse.

Administrative udfordringer

Uddannelse af nøglemedarbejdere

Virksomhedens HR- og lønansvarlige skal kende reglerne og skal i overgangsperioden holde sig orienterede om de specifikke udmøntninger af reglerne – eventuelt via kurser.

For lønbogholderen er det ikke mindst vigtigt at have helt tjek på reglerne, fordi:

- fejl ved beregninger, udbetalinger eller indberetninger af feriebetaling medfører ekstraarbejde.
- fejl kan resultere i udgifter, for eksempel i form af uretmæssigt eller for tidligt udbetalte penge, som ikke altid kan kræves retur. Eller i værste fald i form af bøder, for eksempel ved for sen indberetning.

HR-chefen skal kende reglerne for at kunne sikre:

- korrekt og relevant orientering til medarbejderne om de nye regler.
- at ansættelseskontrakter og andre aftalepapirer overholder de nye regler.

Orientering af medarbejderne

Ændrede rammebetingelser kan altid medføre usikkerhed, og ferieplanlægning er et følsomt emne for mange, blandt andet fordi ferieplanlægning gerne skal spille sammen med families og venners ferieplanlægning. Selvom ændringerne for langt de fleste ikke får mærkbar betydning, kan ændringerne – og især overgangsperioden – derfor alligevel give anledning usikkerhed. Desuden er der særregler, som får betydning for nogle grupper af medarbejdere. Derfor er en af de vigtigste, praktiske opgaver, at orientere medarbejderne grundigt om den nye ferielov.

På grund af kompleksiteten i den nye ferielov anbefaler vi at dele orienteringen i to hoveddele:

- 1. Overordnet orientering til alle.** Her informeres om lovens generelle betydning og overgangsperiodens faser, samt om hvordan virksomheden tackler overgangen og udfordringerne forbundet med loven.
- 2. Detaljeret orientering til hver enkelt.** De fleste nye detaljer har betydning for alle medarbejdere. For eksempel funktionærer, timelønnede, nyuddannede, elever, medarbejdere som skifter arbejdstid eller medarbejdere berørt af barsel eller langtidssygdom. Det giver tryghed for den enkelte at vide præcis, hvad der kommer til at gælde for ham/hende.

Følg eventuelt op med repetition af nogle af overgangsperiodens detaljer, efterhånden som de bliver aktuelle – for eksempel en påmindelse om at overføre feriedage, hvis man har brug for mere end 16 feriedage i perioden 1. maj til 31. august i 2020.

Administrative udfordringer

Systemunderstøttelse og ændring af rutiner

De nye regler stiller ændrede krav til rutiner og processer ved lønberegning og lønkørsel.

Fremover skal der foretages flere og hyppigere beregninger, indberetninger og indbetalinger, fordi feriebetalingen skal være til rådighed for medarbejderne med det samme. For timelønnede der får udbetalt løn hver 14. dag skal der foretages beregninger og indberetninger hver 14. dag. Der bliver også tale om mere komplicerede beregninger, for eksempel de løbende beregninger af hvor meget feriebetaling medarbejdere med ændret arbejdstid har til rådighed.

Jeres løn- og ferie håndtering skal naturligvis være egnet til at overholde de nye krav. Automatiserede/digitale processer skal være opdaterede, og rutiner skal tilpasses. Hvis jeres lønkørsler i dag har mange manuelle arbejdsgange, bør I i den forbindelse undersøge, hvordan dette kan minimeres. Under de nye regler kan manuelle indtastninger blive uforholdsmæssigt tidskrævende, og den øgede kompleksitet vil øge risikoen for fejl. En grundig gennemgang af jeres eksisterende løsninger er derfor en god ide.

Når medarbejdernes optjening af feriemidler til indefrysning starter den 1. september 2019, bør jeres programmer og processer være klar til overholdelse og håndtering af de nye krav.



Administrative udfordringer

Detaljer stiller krav til viden og håndtering

Der er mange detaljer, lønbogholderen løbende skal have styr på. Her skal nævnes to eksempler, som begge er undtagelser fra den generelle regel om, at alle får samme feriebetaling under de nye regler som under de gamle.

Differenceberegning ved arbejdstidsændringer

Under den nye lov skal feriebetaling til medarbejdere med løn under ferie altid beregnes på grundlag af arbejdstiden (normaltimerne) på optjeningstidspunktet. Den gamle regel, om at arbejdstiden skal være ændret mindst 20%, før der skal foretages differenceberegning, bortfalder. Virkningen af dette kan overraske nogle medarbejdere, især hvis de får lavere feriebetaling, end de tidligere ville have fået i samme situation.

Særlig beregning af ferie optjent i perioder med delvis løn under barsel:

For medarbejdere med delvis løn i perioder under barselsorlov (for eksempel perioder med pensionsindbetaling) skal feriebetalingen beregnes ud fra hele den sædvanlige løn.

Om ca. 60 år

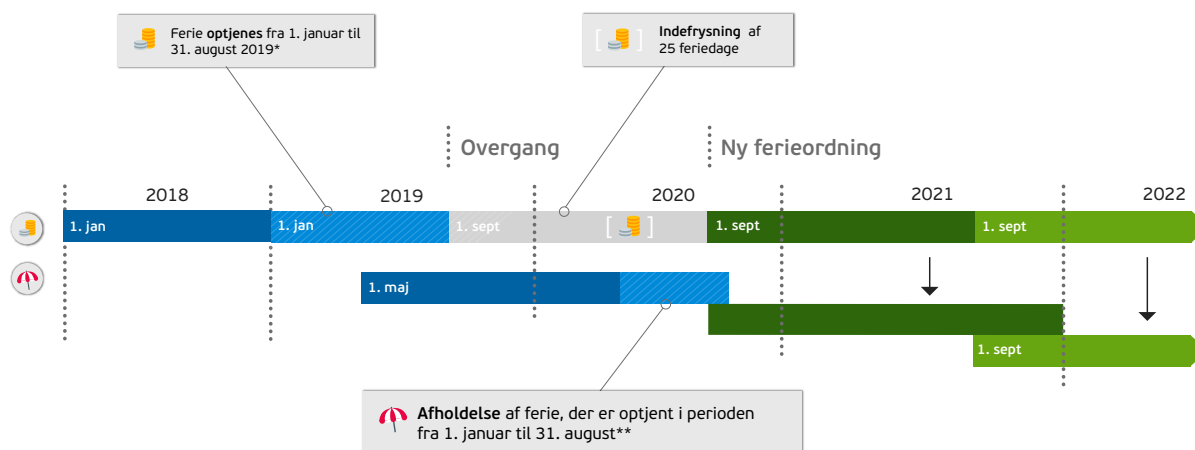
forventes den sidste lønmodtager at have fået sine indefrosne midler udbetalt fra Lønmodtagernes Feriemidler



Overgangsperioden

Overgangsperioden

- Optjening af ferie
- Afholdelse af ferie



1. januar - 31. august 2019

Danske lønmodtagere optjener ferie til afholdelse i sidste forskudte afholdelsesperiode. 16,64 feriedage optjenes til afholdelse i perioden 1. maj - 30. september 2020.

1. maj 2019 - 30. april 2020

- Sidste hele ferieafholdelsesår efter den gamle lov.
- Medarbejdere, som regner med at have brug for mere end 16 dages ferie i hovedferieperioden i 2020, skal huske at få overført dage fra dette ferieår.

1. september 2019

- Optjening af feriemidler til indefrysning starter.
- Eventuel feriebetaling opnået ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale indgår ikke i det beløb, der skal hensættes.
- Lønssystemet skal være klar og alle medarbejdere korrekt registrerede.
- Feriemidler optjent efter denne dato udgør en forpligtelse over for Lønmodtagernes Feriemiddelfond. Virksomheden kan under ingen omstændighed selv udbetale midlerne til medarbejdere.
- Ansættelseskontrakter, personalehåndbog og andre lokale eller individuelle aftaler bør være reviderede til overholdelse af den nye lov. For eksempel begrænser de nye regler muligheden for at aftale kortere varsling af ferie.

Overgangsperioden

1. maj - 31. august 2020

- Sidste periode for afholdelse af optjent forskudt ferie. De 16,64 feriedage optjent 1. januar - 31. august 2019 afholdes her – eventuelt sammen med overførte feriedage fra ferieafholdelsesåret 1. maj 2019 - 30. april 2020.
- Eventuelle resterende feriedage overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan dog anmode om at få udbetalt ferie udover 20 dage.
- Nogle nye på arbejdsmarkedet har i denne periode mulighed for at afholde op til 8,3 dages ferie med betaling fra vedkommendes indefrosne feriemidler – såkaldte fondsferiedage. Fondsferiedage er kun en mulighed for nye (eller tilbagevendte) på arbejdsmarkedet som:
 - ...er indtrådt på arbejdsmarkedet i 2019
 - og har optjent 8,3 feriedage til indefrysning i perioden 1. september - 31. december 2019
 - og har optjent mindre end 8,3 feriedage i perioden 1. januar - 31. august 2019.

31. august 2020

- Optjening af feriemidler til indefrysning slutter.
- Sidste frist for valg af skattemæssigt fradrag på optjeningstidspunktet for indefrosne feriemidler som virksomheden beholder.

1. september 2020

- Samtidighedsferie træder i kraft. Optjent ferie er herefter til rådighed umiddelbart efter optjeningen – også for nyansatte.
- Alle regler i den nye ferielov og alle ændringer af andre love i den forbindelse er herefter gældende.
- Det nye ferieår starter – optjeningsperiode til og med 31. august 2021, afholdelsesperiode til og med 31. december 2021.

31. december 2020

- Sidste frist for indberetning af medarbejdernes indefrosne feriemidler til fonden.

Overgangsperioden

Hvornår er de sidste detaljer klar?

En del af de retningslinjer, som virksomheden skal administrere efter, er som nævnt endnu ikke fastlagt. En del af de vedtagne lovændringer afventer nærmere ministeriel fastsættelse af regler og procedurer, og i løbet af februar 2019 fremsættes der forslag til ændringer af den nye ferielov og af loven om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler (midlerne som indefryses). De varslede lovforslag vedrører "tekniske ændringer og præciseringer", indholdet kendes endnu ikke.

Er virksomheden medlem af en arbejdsgiverorganisation, kan I forvente orientering fra jeres organisation om lovens betydning for de overenskomster, virksomheden er omfattet af.

Derudover kan du læse mere og løbende holde dig orienteret på www.visma.dk/ferielov.



Denne e-bog er udgivet af Visma Enterprise Danmark A/S - førende leverandør af løn- og HR-systemer på det danske marked. Flere end 1.500 mellemstore og store virksomheder har i dag et eller flere af vores løn- og HR-systemer.

Visma Enterprise Danmark er en del af Visma, der er Europas ledende udbyder af softwareløsninger til både det private og offentlige marked.

www.visma.dk/hrm