

November 2018 | Den nye ferielov

Har din virksomhed styr på den nye ferielov?



HAR DIN VIRKSOMHED STYR PÅ DEN NYE FERIELOV?

For at efterleve reglerne i EU's arbejdstidsdirektiv, er der i Danmark blevet vedtaget en ny ferielov, som træder i kraft den 1. september 2020. En overgangsperiode fra den gamle til den nye lov bliver dog sat i værk på den anden side af nytåret, og derfor er der god grund til at du kan danne dig et overblik over ændringerne allerede nu. I den forbindelse dedikerer vi SMVGuidens første nyhedsbrev til at skitsere, hvad der er op og ned i den nye lov, samt hvilken praktisk betydning det har for dig som ejer af en SMV.

NYE FORHOLD

DEN GAMLE FERIELOV



Optjeningsperiode
1. januar – 31. december
(12 mdr.)



Afholdelsesperiode
1. maj – 30. april (12 mdr.)



Beskatning
Løbende ved optjening



Administration
Kvartalsvis indbetaling til FerieKonto

DEN NYE FERIELOV



Optjeningsperiode
1. september – 31. august
(12 mdr.)



Afholdelsesperiode
1. September – 31. december
året efter (16 mdr.)



Beskatning
Ved afholdelse



Administration
Månedlig indbetaling til FerieKonto og
årlig indrapportering til LD

UÆNDREDE FORHOLD

DEN GAMLE FERIELOV



Ferietillæg
1 %



Feriegodtgørelse
12,5 %



Feriedage pr. måned
2,08 (5 uger på ét år)



Varsel for hovedferie
3 måneder



Varsel for anden ferie
1 måned



Medarbejderkrav
3 ugers sammenhængende ferie



Forhindret ferie
4 uger overføres til næste periode,
5. uge udbetales*



Særtaler
Bedre internt aftalte forhold er muligt

DEN NYE FERIELOV



Ferietillæg
1 %



Feriegodtgørelse
12,5 %



Feriedage pr. måned
2,08 (5 uger på ét år)



Varsel for hovedferie
3 måneder



Varsel for anden ferie
1 måned



Medarbejderkrav
3 ugers sammenhængende ferie



Forhindret ferie
4 uger overføres til næste periode,
5. uge udbetales*



Særtaler
Bedre internt aftalte forhold er muligt

* 5. ferieuge udbetales med mindre andet er aftalt. De 4 øvrige ferieuger kan kun udbetales ved 'lovlig' forhindring som fx barsel eller længerevarende sygdom.

Hvordan bliver overgangen?

Der er blevet taget højde for, at du som arbejdsgiver ikke skal betale dobbeltferie ved overgangen til den nye ordning, og derved lide et potentielt set uoverkommeligt likviditetsmæssigt pres. Derfor bliver overgangen som følger:

› Ferie som er optjent fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019 (16,64 feriedage), kan afholdes fra den 1. maj 2020 til den 31. august 2020.

› Ferie som er optjent fra 1. september 2019 til 31. august 2020, bliver indefrosset hos LD**.

› 1. september 2020 – 31. august 2021 bliver første periode med den nye ferielov.

**LD har ansvaret for at varetage og forrente medarbejdernes feriepenge og udbetaler beløbet til medarbejderen, når vedkommende forlader arbejdsmarkedet (pension, varig

flytning til udlandet m.v.). Du kan som arbejdsgiver vælge at indbetale feriepengene til LD med det samme, hvis du har likviditeten til det, ellers er din opgave årligt at indeksere feriepengene efter den danske lønudvikling, som indrapporteres til LD.

Der er en enkelt undtagelse til overgangen for medarbejdere, du ansætter i 2019. De kan nemlig vælge at bruge 8,3 feriedage ud af de 25 de har optjent i indefrysingsperioden sammen med eventuelt opsparede feriedage fra 1. januar til 1. september 2019.

Hvad skal du gøre?

› Opdatere ansættelseskontrakter, personalepolitikker, Løn- og HR systemer ift. de nye ændringer

› Lav ferieregnskaber for hver enkelt medarbejder på månedlig basis på grund af samtidighedsprincippet for optjening og afholdelse

› Indbetale indefrosne midler til LD - eller årligt indrapportere al indefrosset ferie til LD, som du skal indeksere***

› Få styr på de nye indberetningsfrister til FerieKonto og Feriepengeinfo på [Erhvervsstyrelsens oversigt](#).

***Indeksering betyder her, at dine medarbejders indefrosne feriemidler skal forrentes ud fra lønudviklingen på det danske arbejdsmarked.

Hvis du vil læse mere om den nye ferielov:

[Dansk Industri](#)

[Regeringen](#)

[HK](#)

[Azets](#)

[Erhvervsstyrelsen](#)

[LD](#)

[EY](#)