

Overgang til ny ferieordning

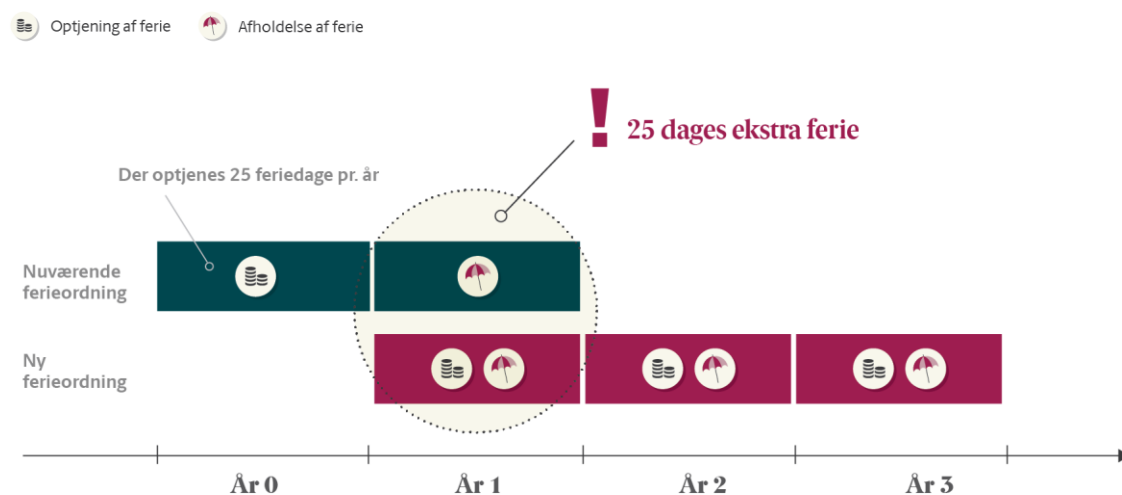
Inden en ny ferieordning træder i kraft, indføres en overgangsordning. Formålet er at sikre, at overgangen mellem den nuværende og den nye ferieordning sker så smidigt som muligt.

Behovet for en overgangsordning

Ved overgangen til en ny ferieordning med samtidighed vil lønmodtageren – efter de gældende regler – have optjent ferie, som endnu ikke er afholdt. Samtidig vil den enkelte på overgangstidspunktet begynde at optjene ny ferie, som kan afholdes løbende i takt med, at ferien optjenes. Det betyder, at en lønmodtager vil have op til to års betalt ferie (svarende til ti uger) i det første år med samtidighedsferie.

Figur 1 nedenfor viser, hvordan den ferie, der optjenes efter de gældende regler, vil være i ”overskud”, når lønmodtageren får ret til at holde den ferie, der bliver optjent med samtidighedsferie.

Figur 1. Lønmodtagerens ferieret ved overgangen til samtidighedsferie



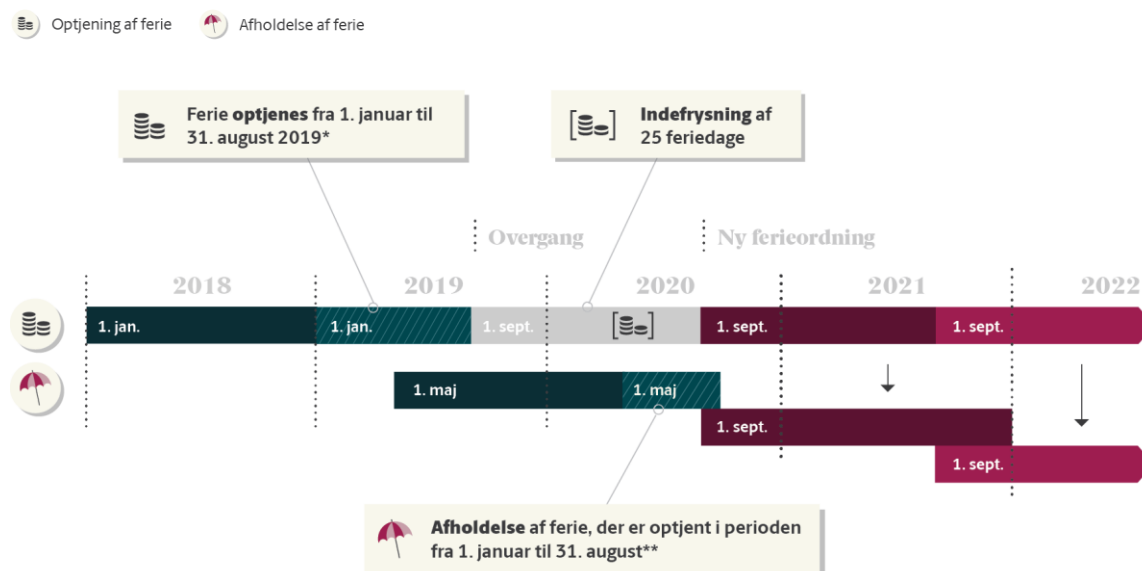
Det vil få store konsekvenser for samfundsøkonomien og for arbejdsgivernes likviditet, hvis lønmodtagerne skal have mulighed for at afholde eller få udbetalt ferie for op til ti uger på ét år. Derfor indføres en overgangsordning, som sikrer, at feriemønsteret i den nuværende ferieordning så vidt muligt opretholdes i overgangsåret samtidig med, at lønmodtagerne bevarer deres ret til den ferie, de har optjent.

Hvad indebærer overgangsordningen?

Den nye ferieordning med samtidighed træder i kraft den 1. september 2020. Ferie, der er optjent i perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020, ”indefryses”, jf. figur 2, og kan ikke afholdes eller udbetales, før lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet.¹ Det svarer til, at man med den nuværende ferieordning udbetaler det sidste års optjente ferie, når man forlader arbejdsmarkedet. I stedet kan lønmodtageren afholde betalt ferie, der er optjent ved samtidighedsferie.

Herved sikres det, at lønmodtageren kan afholde op til fem ugers betalt ferie i overgangsåret samtidig med, at arbejdsgiverne undgår at udbetale op til ti ugers ferie på ét enkelt år.

Figur 2: Overgangsordning fra nuværende til ny ferielov med samtidighed



* Lønmodtagerne kan afholde den ferie, de har optjent med den nuværende ferieordning (fra januar - august 2019) - svarende til 16,7 feriedage.

** Det bemærkes, at hvis lønmodtageren ikke afholder de 16,7 dage i perioden fra 1. maj-30. september, vil de resterende feriedage blive overført til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode og kan afholdes efter de nye regler. Lønmodtageren kan dog anmode om at få ferie udover 20 dage udbetalt.

Hvad sker der med de ”indefrosne” feriemidler?

Der oprettes en særlig fond, ”Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler” (fonden), der får til opgave at forvalte og administrere tilgodehavende feriemidler, som er de midler, der er ”indefrosne”.

Fonden etableres under Lønmodtagernes Dyrtidsfond, som varetager fondens opgaver med administrativ og teknisk bistand fra Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), der således får til opgave at stå for den daglige drift af fonden. Lønmodtagernes Dyrtidsfond vil stå for kapitalforvaltning af de tilgodehavende feriemidler, der er indbetalt til fonden.

¹ I det omfang lønmodtageren har opnået supplerende krav på feriebetaling ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale med arbejdsgiveren, indgår disse midler ikke i det beløb, der skal hensættes.

Fonden vil ved overgangen til samtidighedsferie modtage arbejdsgivernes indberetninger af tilgodehavende feriemidler. Fonden vil udbetale tilgodehavende feriemidler reguleret med en årlig tilskrivning til den enkelte lønmodtager, når den pågældende når folkepensionsalderen eller forlader arbejdsmarkedet.

Som led i overgangsordningen skal lønmodtagernes ”indefrosne” feriemidler sikres mod fx arbejdsgivers konkurs frem til udbetalingen, og i den mellemliggende periode skal der ske en forrentning af de hensatte midler.

Fonden vil opkræve det skyldige beløb hos arbejdsgiveren, når lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet. Tilgodehavende feriemidler hos arbejdsgiverne indekseres hvert år med lønudviklingen.

Hvad er muligheden for ferie i overgangsåret

Selvom der indefrysnes ferie, kan de fleste fortsat afholde ferie, som de plejer. Det skyldes, at den ferie, der optjenes i perioden fra den 1. januar til den 31. august 2019 – svarende til 16,7 betalte feriedage – kan afholdes i perioden fra 1. maj til 30. september 2020. Den 1. september overgår lønmodtageren til den nye ferieordning og begynder at optjene og afholde samtidighedsferie efter de nye regler, *jf. figur 2*. Samtidig har den enkelte mulighed for at afholde overført ferie fra tidligere ferieår.

Hvis lønmodtageren ønsker at holde efterårsferie i oktober, skal den enkelte gemme feriedage, der er optjent efter de nuværende ferieregler, så de overføres til den nye ordning. Det skyldes, at lønmodtageren med de nye ferieregler med samtidighed kun vil have sparet 2,08 dage op ved udgangen af september 2020.

Overskydende ferie

Hvis en lønmodtager den 30. september 2020 ikke har afholdt hele sin ferie, skal den overskydende ferie overføres til afholdelse efter den nye ferielov. Lønmodtageren kan dog anmode om at få ferie udover 20 dage udbetalt.

Særligt vedrørende nye på arbejdsmarkedet

Da feriemidler, der er optjent fra den 1. september 2019 som en del af overgangsordningen indefrysnes, vil der for lønmodtagere, der ansættes omkring dette tidspunkt, og frem til de nye regler med samtidighed træder i kraft, være en periode, hvor de ”kun” optjener feriemidler til indefrysning og samtidig ikke har optjent meget ferie til afholdelse i 2020.

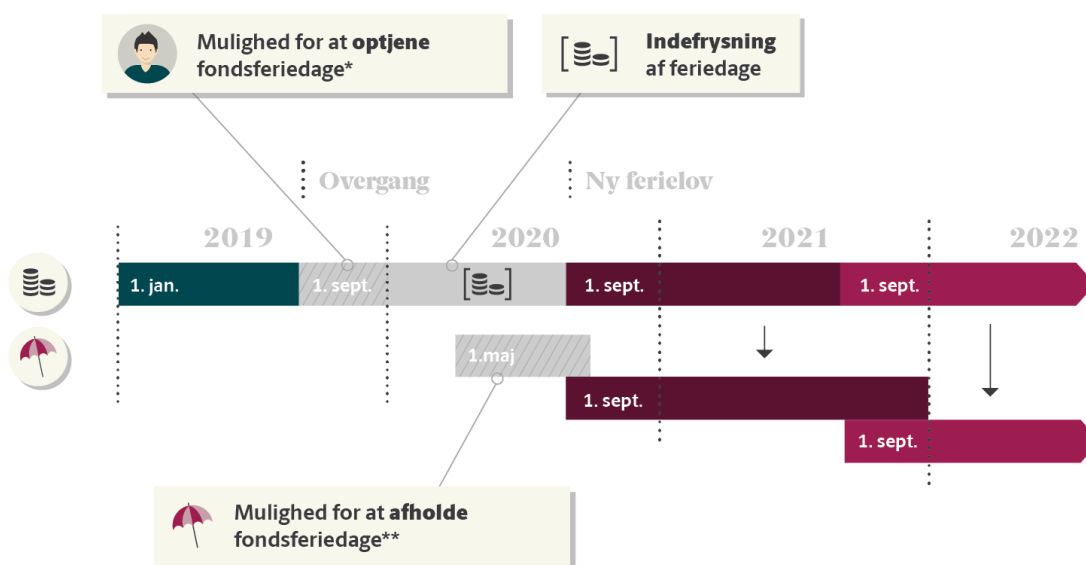
For at kompensere for denne konsekvens er der i overgangsordningen givet mulighed for, at nye (og tilbagevendte) på arbejdsmarkedet kan afholde op til 8,3 fondsferiedage for ”indefrosne midler” i perioden 1. maj til 30. september 2020, *jf. figur 3*. Dette gælder dog kun for de lønmodtagere, der optjener feriedage til indefrysning fra 1. september til 31. december 2019 og har optjent mindre end 8,3 feriedage (eller ingen feriedage) til afholdelse i perioden 1. maj til 30. september 2020.

Det sikrer, at også nye (og tilbagevendte) på arbejdsmarkedet, der er startet i 2019, i overgangsåret kan have op til 16,7 feriedage med betaling og dermed mulighed for at afholde betalt ferie i sommerperioden som alle andre lønmodtagere.

Personer, der træder ind på arbejdsmarkedet fra og med den 1. september 2020, optjener og afholder ferie efter de nye regler om samtidighedsferie og vil ikke få indefrosset feriemidler

Figur 3 viser, hvordan lønmodtagere, der i 2019 har optjent mindre end 8,3 feriedage, vil få mulighed for at optjene fondsferiedage, som kan afholdes i perioden fra 1. maj til 30. september 2020.

Figur 3: Mulighed for fondsferiedage



* Dette gælder kun lønmodtagere, der optjener feriedage til indfrysning fra 1. september til 31. december 2019 – og har optjent mindre end 8,3 feriedage (eller ingen feriedage) til afholdelse i perioden 1. maj til 30. september 2020.

** Lønmodtageren kan maksimalt afholde 8,3 fondsferiedage optjent fra 1. september til 31. december samt de feriedage (højest 8,3), den enkelte har optjent i perioden 1. januar til 31. august.

Eksempler: Muligheder for at afholde betalt ferie i overgangsåret

Nedenfor gennemgås fire eksempler på, hvordan den enkelte kan afholde sin ferie i overgangen til den nye ferieordning.

Eksempel 1

En lønmodtager vil holde en uges vinterferie i februar, tre ugers sommerferie i juli og en uges efterårsferie i oktober i henholdsvis 2019 og 2020. Hvilke regler gælder?

Svar: For ferien i 2019 gælder, at lønmodtageren både skal holde den planlagte vinterferie, sommerferie og efterårsferie efter reglerne i den nuværende ferielov. Den enkelte kan afholde den ferie, som er optjent i kalenderåret 2017 og 2018.

For ferien i 2020 gælder, at lønmodtageren skal afholde vinterferien og sommerferien efter reglerne i den nuværende ferielov, dvs. i forhold til den ferie, der er optjent frem til 31. august 2019.

Efterårsferien i oktober 2020 skal dog afholdes efter de nye ferieregler, da den nye lov træder i kraft den 1. september 2020. Den enkelte har mulighed for at afholde den ferie, der er optjent og overført fra den tidligere ferieordning, samt ferie, som er optjent fra 1. september 2020 i den nye ferieordning.

Eksempel 2

En nyuddannet starter på nyt job den 1. januar 2019. Hvilke regler gælder?

Svar:

En nyuddannet, der starter nyt job den 1. januar 2019, vil optjene ferie efter de gældende ferieregler om forskudt ferie i perioden 1. januar 2019 – 31. august 2019. Ferien vil kunne afholdes fra 1. maj 2020 og frem til 30. september 2020.

Eksempel 3

En nyuddannet starter i nyt job den 1. august 2019. Hvilke regler gælder?

En nyuddannet, som begynder i beskæftigelse den 1. august 2019, vil som udgangspunkt kun have optjent 2,08 dages betalt ferie, som kan afholdes fra 1. maj til 30. september 2020. Det skyldes, at ferie, der optjenes fra september 2019 og frem til 31. august 2020, indefrysnes som led i overgangsordningen.

Da lønmodtageren har optjent mindre end 8,3 feriedage inden 1. september 2019, vil den enkelte dog få mulighed for at afholde fondsferiedage fra 1. maj til 30. september 2020. Fondsferiedage optjenes i perioden fra 1. september til 31. december 2019. Samtidig vil den enkelte den 1. september 2020 overgå til den nye ferieordning, hvorefter den enkelte vil optjene og kan afholde betalt ferie med det samme. En lønmodtager, der ønsker at gøre brug af fondsferiedage, skal ansøge fonden om dette.

Eksempel 4

En nyuddannet starter på nyt job den 1. september 2020. Hvilke regler gælder?

Svar:

Nyuddannede, som begynder i beskæftigelse den 1. september 2020, vil kunne optjene og afholde betalt ferie med det samme, da den nye ferieordning er trådt i kraft.