



## Den nye ferielov

*Af advokat Rasmus Lindhardt og advokat Peter Bjerre Bøystrup, Advokatfirmaet Rødstenen I/S og Tandlægernesadvokat.dk*

*Den nye ferielov indebærer, at man som ny på arbejdsmarkedet ikke længere risikerer at vente op til 16 måneder, før optjent ferie kan afholdes. Den nye ferielov ændrer lovens princip om, at ferie afholdes forskudt i forhold til optjeningsåret til, at ferie afholdes samtidig med optjeningen. Medarbejdere kan således holde ferie allerede måneden efter, at ferien er optjent. Denne artikel giver dig som praksisejer et overblik over de væsentligste nyskabelser i den nye ferielov.*

### **Hvorfor er der behov for en ny ferielov?**

Den nuværende ferielov er i sin oprindelige version fra 1938, men er gennem årene løbende blevet opdateret med forskellige ændringer.

EU-kommissionen har imidlertid kritiseret ferieloven for at være i strid med EU-retten, fordi det fremgår af EU's arbejdstidsdirektiv, at man som lønmodtager i EU har ret til fire ugers betalt ferie, uanset om man først har optjent ferien.

Der har derfor behov for at bringe den danske ferielovgivning i overensstemmelse med EU-lovgivningen, hvilket har ført til vedtagelsen af den nye ferielov, der træder i kraft den 1. september 2020.

### **Nyskabelser i ferieloven**

Den væsentligste ændring i den nye lov er, at man overgår fra et princip om forskudt ferie til et princip om samtidighedsferie.

Den nuværende ferielov operer med, at man som lønmodtager optjener 5 ugers ferie i kalenderåret, mens ferien afholdes i ferieåret, der løber forskudt fra den 1. maj i året efter optjeningsåret til 30. april året efter. Den nye ferielov ændrer dette, så ferie fremadrettet kan holdes i samme år, som den optjenes.

Er man ny på arbejdsmarkedet, kan man efter den nye ferielov holde betalt ferie allerede i det første år på arbejdsmarkedet, hvor man i dag kan være i en situation, hvor der går op til 16 måneder, før man har optjent ret til at kunne afholde betalt ferie og derfor selv skal betale for sin ferie.

Konsekvensen af ændringen til samtidighedsferie er, at optjeningsåret fremadrettet vil løbe fra den 1. september til den 31. august, mens ferieåret/ferieafholdelsesperioden vil være samtidig med optjeningsåret + 4 måneder, hvilket vil sige fra 1. september til 31. december det efterfølgende år, således at ferieafholdelsesperioden i alt strækker sig over 16 måneder.

De nye regler gælder både for allerede ansatte, nyansatte og tilbagevendte på arbejdsmarkedet - og uanset om man er ansat i det private, i det offentlige eller er arbejdsgiver. Reglerne har derfor betydning for enhver praksisejer, der har medarbejdere ansat.

### **Hvad ændres ikke?**

Medarbejderen vil fortsat optjene ret til 2,08 dages betalt ferie om måneden og samlet 25 dages betalt ferie årligt. Det gælder endvidere fortsat, at medarbejderen har ret til at holde mindst 15 dages betalt ferie i én sammenhængende periode svarende til hovedferien fra 1. maj til 30. september. Har medarbejderen optjent færre end 15 dages betalt ferie, har medarbejderen krav på at holde alle sine optjente dage i sammenhæng.

Den nye ferielov indebærer endvidere ingen ændringer i reglerne omkring varsling af ferie. Hovedferie skal varsles med mindst tre måneder og øvrig ferie skal varsles med mindst en måned.

Endelig bevares systemet med, at der fortsat er to former for feriebetaling, idet medarbejderen enten kan få ferie med løn eller feriegodtgørelse på 12,5% af lønnen.

### **Hvordan vil den nye ferielov påvirke regnskabet?**

Årsregnskabsloven foreskriver, at der løbende skal afsættes en feriepengeforpligtelse i årsregnskabet svarende til medarbejdernes optjente ferieresaldo.

Hidtil har man kunnet opgøre feriepengeforpligtelsen summarisk efter retningslinjerne i Skats juridiske vejledning eller som en konkret og præcis opgørelse af optjente feriedage og restferiedage pr. medarbejder.

Da den nye ferielov indebærer, at optjening af ferie sker i samme periode, som ferien afholdes, vil den summariske metode ikke længere kunne benyttes. Feriepengeforpligtelsen på balancedagen skal fremover opgøres ud fra en konkret opgørelse af skyldig restferie på balancedagen.

### **Ikrafttræden og overgangsordning**

Den nye ferielov træder i kraft den 1. september 2020.

Der er imidlertid behov for en overgangsordning for at håndtere, at medarbejdere ikke både holder ferie efter de nuværende og kommende regler. Overgangsordningen træder således i kraft allerede den 1. januar 2019 og har følgende virkninger:

- Ferie optjent efter den nuværende ferielov *i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019* skal afholdes fra den 1. maj 2020 til den 30. september 2020. Hovedferien skal afholdes samlet i perioden.
- Ferie, der optjenes *i perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020*, bliver indefrosset, og kan hverken afholdes eller udbetales.

Der oprettes en særlig fond kaldt "Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler" til administration af de indefrosne midler. Fonden skal forvalte og administrere feriemidlerne, som medarbejderne har til gode, og arbejdsgivere har i denne forbindelse pligt til at opgøre og indberette tilgodehavende feriemidler i overgangsperioden for hver medarbejder inden den 31. december 2020.

Hvis man har medarbejdere ansat, der afholder ferie med løn (som man som praksisejer sædvanligvis har), kan man vælge at indbetale de opgjorte feriemidler eller beholde dem og forrente dem selv, indtil der skal ske pligtmæssig indbetaling til fonden, hvilket senest skal ved medarbejdernes pensionering, hvor midlerne udbetales til den enkelte lønmodtager. Hvis man selv beholder midlerne, skal der ske en årlig indeksregulering svarende til lønudviklingen.

### **Skærpelse af ferielovens regler**

Der kan efter den nuværende ferielov kun i begrænset omfang indgås aftale om generelt at fravige ferielovens bestemmelser. Der kan dog blandt andet i ansættelseskontrakten indgås en aftale om at fravige reglerne om varslingsperioder for afholdelse af ferie, så man som praksisejer og arbejdsgiver kan pålægge den ansatte at afholde hovedferie i en opsigelsesperiode, uanset om opsigelsesvarslet kun er på 3 måneder. Målet med sådanne aftaler er at reducere det beløb, der skal indbetales til Feriekonto ved en medarbejders fratreden.

Sådanne aftaler vil det efter den nye ferielov ikke længere være muligt at indgå, og tidligere indgåede aftaler bliver ugyldige.

\*

**Det gode råd** er, at man som praksisejer allerede nu får overblik over den nye ferielov, da man som virksomhed skal træffe valg af både økonomisk og administrativ karakter. Det er blandt andet vigtigt, at ansættelseskontrakter og personalepolitikker opdateres, så de er i overensstemmelse med den kommende ferielov.

*Om Rodstenen og Tandlægernesadvokat.dk*

*Tandlægernesadvokat.dk er en del af Rødstenen Advokatfirma I/S og specialister i rådgivning af tandlæger.*

*Ud over den løbende rådgivning bistår vi årligt i mere end 40 praksishandler og andre sager, der alle vedrører ejer- og generationsskifter inden for sundhedsbranchen. Det er din sikkerhed for et godt resultat.*

*Peter Bjerre Bøystrup er vores ekspert og har arbejdet med behandlere i knap 10 år og kender branchen.*

Ovenstående artikel kan ikke erstatte juridisk rådgivning.