



2019.  
**NY FERIELOV.**



**PARTNER REVISION**

Rådgivende Revisorer - med dig i centrum

# Ny ferielov.

## HVAD ER VIGTIGT

### at forholde sig til lige nu?

Den 1. september 2019 starter overgangsåret mellem den gamle og den nye ferielov. Overgangsåret omtales også ofte som indefrysingsperioden, der løber fra 1. september 2019 til 31. august 2020.

Derfor er det vigtigste her i august og september måned 2019 at få styr på følgende:

- Er der nogen medarbejdere, der ikke skal indefrys feriepenge for?
- Er dit lønsystem klar til at håndtere beregningsgrundlaget for indefrysingsbeløbet og senere indberetning heraf?
- Har du styr på dine funktionærers afholdte feriedage? Dette skal bruges dels for at beregne korrekt feriepengeforpligtelse og dels til at opgøre korrekt feriepengegrundlag ved fratrædelse og også i forbindelse med beregning af korrekt indefrysingsbeløb og ferietillæg.
- Informér dine medarbejdere om, hvad overgangsåret betyder for dem, og hvordan du indtil videre tænker at håndtere den nye ferielov.

Derudover er der nogle forhold, der gerne skal være styr på, inden den nye ferielov er fuldt implementeret 1. september 2020:

- Tjek, om der kommer overenskomstbestemmelser og lignende, for eksempel om udbetaling af ferietillæg, ferie på forskud og feriefri.
- Beslut dig for, hvordan du vælger at håndtere den nye ferielov i praksis.
- Informér dine medarbejdere om, hvordan du har besluttet at håndtere den nye ferielov.
- Tjek, om der skal ske tilretninger i standardansættelsesaftaler, som bruges ved ansættelse af nye medarbejdere.
- Tjek, om der er forhold i de nuværende medarbejderes ansættelsesaftaler, som strider mod den nye ferielov. Hvis dette er tilfældet, skal der laves tillæg til disse ansættelsesaftaler.
- Tjek, om der er formuleringer i virksomhedens personalehåndbog eller andre retningslinjer, som skal ændres.

Der har været meget fokus på den store beslutning om, hvorvidt man som virksomhed vil indbetale de indefrosne feriemidler eller beholde dem selv. Det er også en stor beslutning, men den haster altså ikke så meget lige nu. Først skal indefrysingsbeløbet pr. 31/8 2020 gøres op og indberettes m.v., så den beslutning kan du roligt vente med til efteråret 2020. Og er du meget i tvivl, så kan du som arbejdsgiver altid vælge at beholde pengene i virksomheden, du kan altid senere vælge at indbetale helt eller delvist.

Din revisor er klar til at hjælpe dig med at få overblik over reglerne og de økonomiske konsekvenser.

Bliv klogere på detaljerne på de efterfølgende sider og se oversigten over tidsforløbet på side 7.

## Er der medarbejdere, der ikke skal indefrysnes feriepenge for?

Lige som den gamle ferielov gælder den nye ferielov for lønmodtagere. Det defineres som personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

Det betyder, at administrerende direktører i selskaber ikke er omfattet af ferieloven. Dermed skal der som udgangspunkt ikke foretages indefrysning af feriepenge for disse. Man skal dog være opmærksom på, at det i direktørkontrakten kan være aftalt, at man følger ferielovens regler. Så selv om der ikke skal ske indefrysning, så skal man fortsat regnskabsmæssigt opgøre en feriepengeforpligtelse.

Som nævnt er administrerende direktører ikke omfattet af ferieloven efter dansk praksis, heller ikke efter den gamle ferielov. EU-domstolens praksis kan dog fremadrettet få betydning for den danske praksis på sigt, idet EU fortolker lønmodtagerbegrebet anderledes.

Derudover kan der være virksomhedsejere, som heller ikke er omfattet, selv om de får løn fra selskabet. Det afhænger af ejerandelen størrelse og de beføjelser, man har i virksomheden. Det skal altid vurderes konkret i hvert enkelt tilfælde. Som tommelfingerregel kan man sige, at har man over 50 % ejerandel, så er man ikke omfattet, og har man under 10-15 %, så er man som udgangspunkt omfattet. Men som nævnt, så bør der foretages en konkret vurdering i de tilfælde, hvor en virksomhedsejer ikke er administrerende direktør.

Der kan også være udfordringer i forhold til virksomhedsejernes ægtefæller, som er ansat i virksomheden. Dette gælder i forhold til ferieloven, men også i forhold til øvrig lovgivning indenfor det ansættelsesretlige område. Her afhænger det igen af, hvilke beføjelser ægtefællen har i virksomheden.

Når man har fundet ud af, hvilke medarbejdere, der ikke skal indefrysnes feriepenge for, er det mest hensigtsmæssigt at få rettet i lønsystemet, således at den løbende udbetaling af løn foregår som ikke-ferieberettiget løn. Hvis man har det på plads inden 1. lønudbetaling i september 2019, så slipper man for senere at lave korrektioner, inden der kan foretages endelig indberetning af indefrosne feriemidler.

## Er dit lønsystem – og din lønbogholder - klar?

De fleste lønsystemer bør på nuværende tidspunkt være klar til at håndtere overgangsperioden. Og så vidt vi er orienteret, arbejder de i lønsystemerne på at indrette sig til at kunne håndtere administration af ferieafviklingen, efter den nye ferielov er fuldt implementeret fra 1. september 2020.

Lønsystemernes opgave - for så vidt angår overgangsperioden - er at samle op på den ferieberettigede løn for hver enkelt medarbejder for perioden 1. september 2019 – 31. august 2020. Desuden vil lønsystemet sandsynligvis også foretage automatisk indberetning af beløbet til fonden "Lønmodtagernes feriemidler". For nogle lønsystemers vedkommende vil det ske allerede i oktober 2020, men der vil være mulighed for korrektioner frem til december 2020.

For at undgå totalt kaos – både for virksomhederne selv og i lønsystemerne – opfordrer vi til at få styr på følgende inden første lønkørsel i september 2019:

- Står medarbejderne med den korrekte feriekode i stamdata?
- Tjek, at eksempelvis administrerende direktørs løn fra og med september 2019 ikke er ferie-berettiget
- Sørg for at funktionærers løn under ferie ikke tæller med som ferieberettiget løn.

## Styr på funktionærers afholdte feriedage?

Vi opfordrer til, at man fremover anvender lønsystemernes mulighed for at styre regnskab med feriedagene.

Baggrunden for dette er, at lønsedlen kan anvendes som dokumentation overfor medarbejder og eventuelt myndigheder og lignende på, hvor mange feriedage, der er afholdt og så videre.



Er dit lønsystem - og din lønbogholder klar?

## Information til medarbejdere sommer/efterår 2019

Det vil være en god idé at informere dine medarbejdere om overgangsperioden, og de ændringer du eventuelt påtænker at indføre i de administrative rutiner som følge heraf.

Medarbejderne bør minimum gøres opmærksom på følgende:

- Pr. 1. maj 2020 vil der blive tilskrevet 16,68 feriedage til afholdelse frem til 30/9 2020. Det er sidste tilskrivning efter den gamle metode, og dagene er optjent i perioden 1/1 – 31/8 2019. Planlægger man at holde mere end 3 ugers sommerferie og eventuelt efterårsferie, kan man komme til at mangle feriedage, med mindre man har overført ferie fra tidligere år, eller ens arbejdsgiver tillader forskudsferie, eller man eventuelt har feriefridage eller andet at bruge af.
- Ferietillæg til medarbejdere, der får ferie med løn, tilskrives i forår/sommer 2020 efter de gamle regler for sidste gang. Beløbet vil være mindre end i de tidligere år, idet det beregnes på baggrund af optjeningen i 8 måneders perioden 1/1 – 31/8 2019. For indefrysingsperioden 1/9 2019 – 31/8 2020 vil ferietillægget være indeholdt i de 12½ %, som indefrysnes. Ferietillæg optjent fra 1/9 2020 og frem vil følge de nye regler.

## Overenskomstbestemmelser og lignende?

Der er nogle bestemmelser i den nye ferielov, som kan fraviges ved kollektiv overenskomst. Det kan eksempelvis være feriegodtgørelsens størrelse, overførsel eller udbetaling af ferie udover 4 uger, feriehindringer mv. Hvis din virksomhed er omfattet af en eller flere overenskomster eller i øvrigt følger bestemmelser heri, så er det vigtigt at følge med i, hvilke bestemmelser, der kommer heri som følge af den nye ferielov, før du tager endelig stilling til, hvordan din virksomhed vil håndtere den nye ferielov.

## Beslutninger om, hvordan virksomheden vælger at håndtere den nye ferielov

Selv om ferieloven ikke omfatter feriefridage, så kan det alligevel være nødvendigt at se på, hvordan feriefridage håndteres nu, og hvordan de skal håndteres fremover.

Desuden skal der blandt andet tages stilling til:

- Vil virksomheden give ferie på forskud?
- Hvornår vil virksomheden betale ferietillæg?
- Hvordan varsles ferie?
- Hvordan forholder virksomheden sig principielt til den 5. ferieuge?
  - Forlange den afholdt?
  - Overføre til senere år?
  - Udbetale?
- Tilretning af arbejds gange som følge af nye skærpede indberetnings- og indbetalingsfrister, herunder vurdering af lønsystem.

## Information til medarbejdere senest sommer 2020

Efterhånden som du får styr på, hvordan overenskomster eventuelt fastsætter retningslinjer, og hvordan du beslutter, at din virksomhed vil anvende de nye regler i ferieloven, vil det være hensigtsmæssigt at informere dine medarbejdere.

## Den nye ferielov – i forhold til den gamle

Det er vigtigt at slå fast, at ferieloven – både den gamle og den nye – kun omhandler ferie. Den gælder derfor ikke feriefridage, "6. ferieuge", omsorgsdage, eller andre aftalebaserede fridage. Disse kan være aftalt i overenskomster eller i de enkelte virksomheder. Den nye ferielov har rigtig mange af de samme regler som den



Kilde: [www.virk.dk](http://www.virk.dk)

gamle ferielov. Eksempelvis optjener man fortsat 25 feriedage pr. år, feriepenge beregnes med 12,5 %, ferietillæg med 1 %, hovedferieperioden er fortsat 1/5 – 30/9, hovedferie skal varsles med mindst 3 måneder, øvrig ferie skal varsles med mindst 1 måned og så videre.

Den største nyskabelse med den nye ferielov er samtidighedsferie. Tidligere optjente man feriedage i et kalenderår til afholdelse i en 12-måneders periode fra 1. maj året efter.

Når den nye ferielov træder endeligt i kraft 1. september 2020, så optjener man ferie i ferieåret 1/9 – 31/8, som man afholder i samme periode. Man optjener 2,08 feriedag pr. ansættelsesmåned. Man får dog lidt længere tid til at få afholdt den optjente ferie fremover, idet ferieafholdelsesperioden er 4 måneder længere end ferieop-tjeningsperioden.

Selv om man har ret til 5 ugers ferie, så har man ifølge loven kun "pligt" til at holde 4 ugers ferie pr. ferieafholdelsesår. Afholder man ikke de 4 ugers ferie, så er de tabt for lønmodtageren, og arbejdsgiveren skal indbetale disse til Arbejdsmarkedets Feriefond. Arbejdsgiver kan varsle, at man skal holde 5 ugers ferie, så på den måde kan man som lønmodtager alligevel have pligt til at holde 5 ugers ferie. Men skulle det ske, at man ikke har fået afholdt den 5. ferieuge, så er der fleksibilitet i lovgivningen til, hvordan man håndterer dette. Hvis 5. ferieuge (eller dele deraf) mellem virksomhed og lønmodtager aftales overført til senere brug, er der krav om skriftlig aftale samt eventuelt indberetning herom. Der er også mulighed for, at virksomheden automatisk kan udbetale restferie udover de 4 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb (31/12), eller i perioden 1/9 – 31/12, hvis det er aftalt.

Ferie på forskud kan eventuelt blive aktuelt. Man kan aftale, at lønmodtager kan holde ferie på forskud, altså at feriesaldoen går i negativ. Men det er arbejdsgiver, som afgør, om man vil tillade dette. Arbejdsgiver har en risiko for ikke at få dækket den negative saldo ind, hvis medarbejderen fratræder. Den negative feriesaldo må dog modregnes i medarbejderens løn.

---

*Den største nyskabelse med den nye ferielov er samtidighedsferie. Tidligere optjente man feriedage i et kalenderår til afholdelse i en 12-måneders periode fra 1. maj året efter.*

---

Efter den nye ferielov skal ferietillægget til funktionærer (ferie med løn) udbetales:

- Enten 2 gange om året i maj og august
- Eller i takt med at ferien afholdes

Derudover er der i den nye ferielov forskellige andre ændringer, som eksempelvis:

- Differenceberegning i alle tilfælde med arbejdstidsændringer. I den gamle ferielov var det kun tilfældet, hvis der var tale om arbejdstidsændringer på 20 % eller derover.
- Feriehindringer, der er blevet mere strikse regler med udbetaling heraf.

### Mere om indefrosne feriemidler

Fonden "Lønmodtagernes Feriemidler" skal forvalte de indefrosne feriemidler.

### Løn under ferie eller Feriekonto

For medarbejdere med løn under ferie er det virksomheden, som skal indberette og - med det samme eller senere - indbetale det indefrosne beløb til Lønmodtagernes Feriemidler. Det indefrosne beløb vil ikke blive beskattet før ved udbetaling til medarbejderen.

For medarbejdere med løbende afregning til Feriekonto (eller til private feriekasser) vil feriepenge i overgangsperioden blive beregnet fuldstændigt, som de plejer, og de vil løbende blive beskattet og indbetalt til Feriekonto. For disse medarbejdere er det Feriekonto, som skal indberette og indbetale til Lønmodtagernes Feriemidler.

Der er virksomheder, som kører med feriekort-ordning, hvor de selv beholder feriepengene i virksomheden, og udbetaler til medarbejderne, når de holder ferie. Disse virksomheder skal også selv indberette det indefrosne beløb til Lønmodtagernes Feriefond.

### Opgørelse af beløb til indefrysning

Den ferieberettigede løn for overgangsåret 1/9 2019 – 31/8 2020 er grundlag for beregning af 12½ % feriepenge til indefrysning samt indberetning heraf. Det kan opgøres og indberettes til fonden løbende eller som et samlet beløb ved udløb af perioden. Sidste frist for rettidig indberetning er 31/12 2020. Lønssystem-sudbydere opfordrer til, at man allerede nu forholder sig til den ferieberettigede løn løbende, således at man undgår unødvendige korrektioner i efteråret 2020. Vi forventer dog, at de fleste lønssystemer ikke indberetter til Lønmodtagernes Feriemidler løbende, men vil gøre det i ét samlet beløb efter 31/8 2020, og samtidig give mulighed for korrektioner hertil i månederne herefter.

Mange lønsystemer vil forventeligt vælge at vise på lønsedlerne allerede fra og med september 2019, hvor stort indefrysingsbeløb, der indtil videre er opgjort.

I de 12½ % er indeholdt ferietillæg for perioden.

Virksomheden skal overveje, hvorledes uregelmæssige lønudbetalinger af væsentlig størrelse skal beregnes, idet de vil påvirke det indefrosne feriepengebeløb. Det gælder især lønmodtagere, som får løn under ferie. Hvis en sådan lønmodtager får ekstraordinært store beløb udbetalt i indefrysingsperioden, kommer virksomheden til at indbetale 12½ % feriepenge heraf. I alle andre år påvirker en sådan ekstraordinær lønudbetaling ikke medarbejderens løn under ferie, men kun ferietillægget, som normalt udgør 1 %.

#### Set fra arbejdsgivers side

Alle arbejdsgivere betaler løbende et bidrag til administration af fonden. Det opkræves via "Samlet betaling".

Senest 31/12 2020 skal indefrysingsbeløb for hver medarbejder være indberettet. Når beløbene er indberettet, har virksomheden ikke længere en gæld til hver enkelt medarbejder, men i stedet en gæld til fonden. Denne gæld kan virksomheden vælge at indbetale helt eller delvist, hvis man har likviditet dertil. Hvis man vælger ikke at indbetale, så kan man betragte gælden til fonden som en finansieringskilde.

Er man i tvivl, kan man undlade at indbetale. Man kan altid indbetale senere, helt eller delvist, men det er ikke muligt at få penge tilbage, som man har indbetalt. Hvis man frivilligt indbetaler delvist, skal det være den fulde gæld for konkrete, udvalgte medarbejdere.

Det er fonden, som holder styr på virksomhedens eventuelle gæld til fonden, medarbejder for medarbejder. Det er også fonden, som holder styr på, hvornår hver enkelt medarbejder går på pension.

Hvert år i juni måned, første gang i 2021, vil fonden indekse virksomhedens gæld. Det er en forrentning af gælden til fonden, som er uafhængig af den forvaltning af lønmodtagernes saldi, som fonden foretager.

Arbejdsgiveren får første opkrævning fra fonden i juli 2021 til betaling 1/9 2021. Denne vil omfatte personer, som opnår pensionsalder til og med 28/2 2022, eller som har forladt arbejdsmarkedet 1/9 2019 – 28/2 2021. Herefter vil man hvert år i juli modtage en opgørelse over forfaldne beløb til betaling 1/9 samme år.

Sammen med opkrævningen hvert år i juli måned bliver man bedt om at angive, om man vil beholde ikke forfaldne penge i virksomheden. Angiver man ikke dette, vil hele beløbet forfalde!

#### Set fra lønmodtagers side

I starten af 2021 vil lønmodtagerne modtage en opgørelse fra Lønmodtagernes Feriemidler. Hvis lønmodtager er uenig i opgørelsen, skal lønmodtagerne senest 30/6 2025 gøre indsigelser (retsforfølge arbejdsgiver).

Lønmodtageren har herefter en "konto" hos Lønmodtagernes Feriemidler, som fonden skal forvalte. Man kan sammenligne det lidt med en pensionsordning. Hvert år i juli måned vil Lønmodtagernes Feriemidler sende en saldoopgørelse til lønmodtageren, som også viser forrentning af saldoen.

Lønmodtagerens saldo er ikke påvirket af, om arbejdsgiveren har valgt at indbetale beløbet til fonden eller ej.

Når lønmodtager opnår pensionsalderen eller forlader det danske arbejdsmarked, vil saldoen blive udbetalt. Første udbetaling vil først kunne ske 1/10 2021, som det ser ud nu.

Hvis en ny (eller tilbagevendt) på arbejdsmarkedet ikke har optjent nok ferie til sommeren 2020, så er der mulighed for at få udbetalt fondsferiepenge. Det er lønmodtager selv, som skal søge herom hos fonden. Eventuelt udbetalte fondsferiepenge fragår i lønmodtagerens indefrosne ferietilgodehavende ■

# Tidsforløbet

## 1. september 2019

Overgangsåret starter.

## Maj/juni 2020

Ferietillæg udbetales for sidste gang efter de gamle regler.

## 1. september 2020

Start på samtidighedsferie, hvor der optjenes 2,08 feriedag pr. måned.

## November 2020

Lønmodtagernes Feriemidler sender reminder til virksomheder.

## Januar 2021

Evt. rykker fra Lønmodtagernes Feriemidler.

## Juni 2021 + hvert år

Indeksring af evt. gæld til Lønmodtagernes Feriemidler.

## 1. maj 2020

Tilskrivning af max. 16,64 feriedage, optjent 1/1 – 31/8 2019 til afholdelse frem til 30/9 2020

## 31. august 2020

Overgangsåret slutter.

## 1. september 2020-31. december 2020

Lønsystemer indberetter til Lønmodtagernes Feriemidler, herunder korrektioner. Arbejdsgivere afstemmer indberetninger.

## 31. december 2020

Seneste frist for indberetning til Lønmodtagernes Feriemidler.

## Februar 2021

Medarbejdere får opgørelse fra Lønmodtagernes Feriemidler til godkendelse.

## Juli 2021 + hvert år

Opkrævning fra Lønmodtagernes Feriemidler til arbejdsgiver. Saldoopgørelse herfra til hver enkelt medarbejder.

## September 2021 + hvert år

Frist for betaling af forfaldne beløb til Lønmodtagernes Feriemidler og angivelse af, om virksomheden vil beholde ikke forfaldne beløb. Vigtigt at man får angivet hvert år, hvis man ønsker at beholde, ellers forfalder det hele!



Thrigesvej 3  
DK-7430 Ikast  
Tfl. 97 15 40 22  
ikast@partner-revision.dk

Industrivej Nord 15  
DK-7400 Herning  
Tfl. 97 12 50 22  
herning@partner-revision.dk

Ballevej 2B  
DK-8600 Silkeborg  
Tfl. 86 82 44 00  
silkeborg@partner-revision.dk

Torvegade 22  
DK-7330 Brande  
Tfl. 97 18 03 66  
brande@partner-revision.dk

Erhvervsparken 7B  
DK-6900 Skjern  
Tfl. 97 35 18 11  
skjern@partner-revision.dk

Hjortsvangen 4  
DK-7323 Give  
Tfl. 75 73 19 11  
give@partner-revision.dk

Hjejlevej 16  
DK-6920 Videbæk  
Tfl. 97 17 17 44  
videbæk@partner-revision.dk

Birkmosevej 20A, 1.  
DK-6950 Ringkøbing  
Tfl. 97 32 10 55  
ringkøbing@partner-revision.dk