

KOOPERATIONEN

Den Kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark

# NY FERIELOV

## - Guide til Kooperationens medlemsvirksomheder

1. september 2020 træder en ny ferielov i kraft. Med den nye ferielov optjener medarbejderen ferie og holder ferie i det samme år - også kaldet samtidighedsferie.

En særlig overgangsordning skal sikre, at både medarbejdere og virksomheder kommer bedst muligt ind i det nye feriesystem.

Denne guide beskriver, hvad den nye ferielov kommer til at betyde for jer som arbejdsgivere – og for jeres medarbejdere.

Overgangsordning

---

Indefrysning

---

Lønmodtagernes fond for tilgodehavende Feriemidler

---

Indberetning og indbetaling

---

Centrale begreber i den nye ferielov

---

Ferie på forskud

---

Fondsferiedage

---

Forhold for lærlinge

---

## Hvad betyder den nye ferielov for dig som arbejdsgiver?

### - og de ansatte, der arbejder for dig?

D. 1. september 2020 træder den nye Ferielov i kraft. Men allerede pr. 1. september 2019 starter der en overgangsperiode, der medfører særlige forhold, som du skal være opmærksom på i løbet af 2019-2020.

Dette hæfte beskriver overgangsreglerne, og hovedpunkterne i de nye regler for optjening og afholdelse af ferie.

Den nye ferielov består af en midlertidig overgangsperiode i 2019-2020 og af de egentlige nye ferieregler, der gælder efter 1. september 2020. De nye ferieregler er sat i kraft for at sikre, at de ansatte hurtigt og nemt får adgang til deres optjente ferie.

Overgangsperioden - der skal vende ferien i Danmark fra en "forsinket-ferie" til en "samtidighedsferie" – introducerer en periode med **indefrysning** af feriepenge, som løber fra 1. september 2019 til 31. august 2020. Du kan læse mere om indefrysning i afsnit 2. a.

Overgangsperioden introducerer også et "**mini-ferieår**", der løber fra 1. maj 2020 til 31. august 2020. Du kan læse mere om miniferieåret i afsnit 2. b.

I overgangsperioden er de nuværende ferieregler stadig gældende. De egentlige **nye ferieregler** træder i kraft d. 1. september 2020. Du kan læse mere om disse regler i afsnit 3.

## 1. Overgangsperioden

### 1.1 Indefrysning - ferie optjent 1. september 2019 – 31. august 2020

De 5 ugers feriepenge, som en ansat hos jer optjener efter den nugældende ferielov i perioden 1. september 2019 og et år frem, skal indefryses for at sikre overgangen til de nye ferieregler. Feriemidlerne fra denne periode må ikke udbetales til den ansatte<sup>1</sup>.

Indefrysningen sikrer, at den ansatte ikke ved overgangen til samtidighedsferie skal holde "det dobbelte antal ferieuger" i det år, som ferien overgår til samtidighedsferie. De optjente feriepenge indefryses i en ny fond: Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler (herefter Fonden).

Den ferie, der optjenes fra 1. september 2019 til 31. august 2020, afholdes altså ikke. Feriemidlerne indberettes af arbejdsgiver til Fonden (senest 31. december 2020), og Fonden udbetaler først feriebeløbet til den enkelte, når vedkommende endeligt forlader arbejdsmarkedet typisk pga. folkepension. Dette tidspunkt - når lønmodtageren endeligt forlader arbejdsmarkedet – er også sidste frist for, at arbejdsgiveren indbetaler det allerede indberettede feriebeløb til Fonden.

---

<sup>1</sup> Hvis den ansatte går på pension i indefrysningsperioden, så er der pt. ingen måde, pensionisten kan få udbetalt de indefrosede midler, før Fonden er klar til udbetaling. Dette er formentlig først til oktober 2021. Såfremt den ansatte dør i indefrysningsperioden, skal der ske udbetaling til dødsboet.

I relation til Fonden opererer man i overgangsperioden dels med en i) indberetning, dels med en ii) indbetaling.

### **i. Indberetning af feriepengene**

Det er jeres opgave som arbejdsgivere at sørge for at få indberettet feriepenge for alle ansatte i indefrysningsperioden til Fonden.

Hvis I allerede indberetter - og dermed også løbende indbetaler - feriepenge for ansatte timelønnede til FerieKonto, så modtager Fonden automatisk indberetningen om feriepengene gennem FerieKonto. De virksomheder, der indbetaler løbende til FerieKonto, er typisk virksomheder, der har timelønnede, der ikke er omfattede af Kooperationens feriepengegarantiordning.

Har I timelønnede, som er omfattet af Feriepengegarantiordningen, (hvor virksomheden beholder feriepengene, indtil ferien skal afholdes), skal I selv foretage indberetningen til Fonden.

Har I månedslønnede (funktionærer mv.), der afholder ferie med løn, (hvor virksomheden beholder feriepengene, indtil ferien skal afholdes), så skal I også selv stå for indberetningen til Fonden.

Indberetningen, som I selv foretager, skal ske i indkomst i det nye felt, der laves til indberetningen.

Indberetningen kan ske løbende fra september 2019. I kan også vælge at opgøre beløbet samlet efter indefrysningsperioden er slut 31. august 2020. Vælger I at vente med indberetningen, er fristen for at indberette dog senest 31. december 2020.

Giver I allerede løbende oplysninger om den ansattes optjente feriepenge til Feriepengeinfo, skal I ikke også løbende give oplysninger til Fonden. Oplysningerne fra Feriepengeinfo danner grundlag for den endelige indberetning til Fonden. I skal dog efter indefrysningsperiodens udløb og inden 31. december 2020 kontrollere, at oplysningerne fra Feriepengeinfo er korrekte.

Hvis en timelønnet fratræder i indefrysningsperioden, skal feriepengene opgøres som sædvanligt.

Hvis en månedslønnet fratræder, skal der ved fratrædelsen ske en opgørelse af feriepengene baseret på 12,5% af lønnen. Er der allerede løbende indberettet for den månedslønnede til Fonden, så skal denne indberetning trækkes tilbage, og ferien skal indberettes igen som "fratrådt funktionær".

### **ii. Indbetaling**

Arbejdsgiver kan – som udgangspunkt - frit vælge mellem at indbetale de indefrosne feriepenge til Fonden eller vælge at beholde pengene, efter at beløbet er indberettet til Fonden<sup>2</sup>.

Det antages, at der vil være mulighed for indbetaling til Fonden fra januar 2021 for de arbejdsgivere, der ønsker at indbetale.

---

<sup>2</sup> Er den ansatte timelønnet og ikke omfattet af en feriepengegarantiordning, skal der ske løbende afregning til Feriekonto af feriepengene. Feriekonto overfører automatisk de indbetalte feriepenge til Fonden for indefrysningsperioden.

Arbejdsgiver skal senest 31. december 2020 tilkendegive, om man ønsker at beholde feriepengene. Tilkendegiver man ikke, at man ønsker at beholde feriepengene, så skal disse indbetales. Vælger man at beholde feriepengene, så er der mulighed for på et senere tidspunkt at vælge, at indbetale feriepengene for alle eller enkelte af de ansatte.

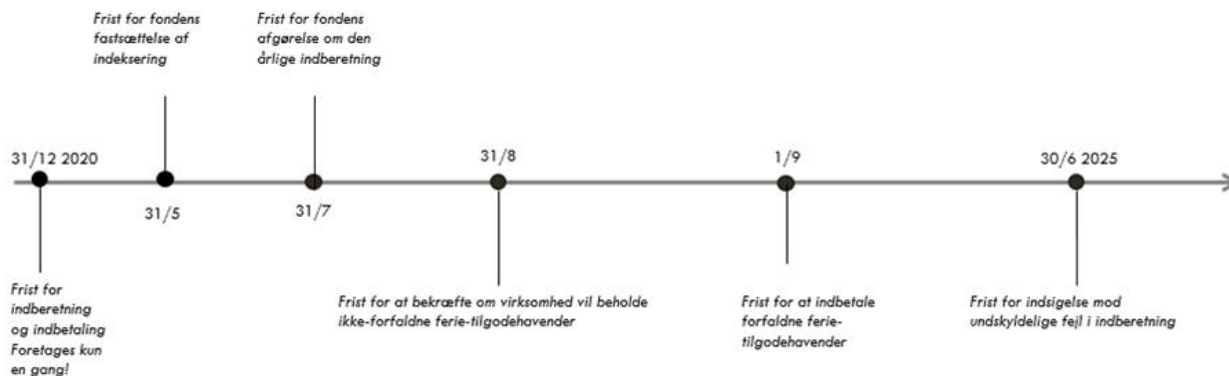
Man kan ikke vælge at indbetale dele af feriesaldoen for én ansat. Vælger man som arbejdsgiver at indbetale for en eller flere af de ansatte, der er på virksomheden, så skal hele feriepengesaldoen for 1. september 2019 til 31. august 2020 betales for den pågældende ansatte.

Man kan som arbejdsgiver vælge at beholde feriepengene i virksomheden. I så fald skal feriepengene senest indbetales, når den ansatte forlader arbejdsmarkedet for at gå på pension eller af andre grunde forlader det danske arbejdsmarked.

Det har ingen betydning for muligheden for at beholde feriepengene, om den pågældende fortsat er ansat hos dig eller arbejder for en anden arbejdsgiver.

Vælger I at beholde feriepengene i virksomheden, så reguleres det beløb, I skylder Fonden, hvert år. Reguleringen følger en regulerings-sats, som Fonden beregner. Du får meddelelse fra Fonden om regulerings-satsen hvert år senest 31. maj.

#### Se fristerne overfor Fonden:



Efter 31. august 2020 er de indefrosne feriepenge et forhold mellem jer som arbejdsgiver og Fonden, eller den enkelte ansatte og Fonden. Den ansatte kan ikke rejse krav på de indefrosne feriepenge overfor dig som arbejdsgiver. Kravet skal rejses overfor Fonden. Dette gælder også Fondsferiedagene se afsnit 5.

Indefrysningen ændrer som udgangspunkt ikke på forholdene omkring opsagte medarbejdere. Er en medarbejder opsagt og har vedkommende hele eller dele af sit opsigelsesvarsel i indefrysningsperioden, skal I som arbejdsgiver fortsat følge de gældende regler for indefrysning af feriepenge, for den del af optjeningen, der ligger i indefrysningsperioden.

Ferie kan fortsat blive pålagt og afholdt i opsigelsesperioden efter de sædvanlige regler, uanset at dette er i indefrysningsperioden.

### iii. **Hvordan opgøres beløbet?**

For både timelønnede og månedslønnede opgøres beløbet i indefrysningsperioden som 12,5% af lønnen i optjeningsperioden. Opgørelsen er identisk med den opgørelse af feriepenge, som I typisk laver, når en ansat timelønnet eller månedslønnet fratræder sin stilling.

Opgørelsen vedrører alene feriemidler, der stammer fra de 5 ferieuger i henhold til ferieloven. Fonden modtager ikke feriemidler fra feriefridage eller øvrige aftalte ferieuger.

Vær opmærksom på at ferietillæg til en månedslønnet (funktionær) ikke skal indgå i opgørelsen, hverken den ene procent, der stammer fra Ferielovens regler eller et evt. aftalt forhøjet ferietillæg.

Hvis I benytter afregning til FerieKonto, er I vant til at indberette feriepenge efter skat. I indberetningen til Fonden efter 1. september 2019, skal I fortsætte med at beregne feriepengene efter skat.

Hvis I benytter Kooperationens Feriepengegaranti, og dermed ikke afregner til FerieKonto, har I hidtil indberettet feriepenge til FeriepengeInfo efter skat. Dette er ændret med indefrysningsperioden 1. september 2019. For alle timelønnede og for de funktionærer, der fratræder stillingen hos jer i indefrysningsperioden, skal der indberettes feriepenge før skat til FeriepengeInfo efter 1. september 2019.

Funktionærer, der er i fortsat ansættelse hos jer, skal også have indberettet feriepenge før skat, men her direkte til Fonden.

De administrative regler justeres løbende – vær derfor opmærksom på den rådgivning, som I modtager fra de statslige administrative systemer.

## **1.2 Ferie i overgangsperioden – minisommerferie i 2020**

Indefrysningen af feriepengene sættes i kraft for feriepenge optjent fra og med 1. september 2019. I perioden op til, nemlig fra optjeningsåret startede 1. januar 2019 til 31. august 2019, har de ansatte som sædvanligt optjent feriepenge til brug i det efterfølgende ferieår.

Men for at sikre en overgang til de nye regler om samtidighedsferie er der lavet en forkortet optjeningsperiode, der altså er fra 1. januar 2019 til og med 31. august 2019.

I de 8 mdr., som optjeningsperioden udgør, optjenes der ferie svarende til 16,64 dages ferie. (8 måneder x 2,08 feriedage pr. måned) for både månedslønnede<sup>3</sup> og for timelønnede<sup>4</sup>.

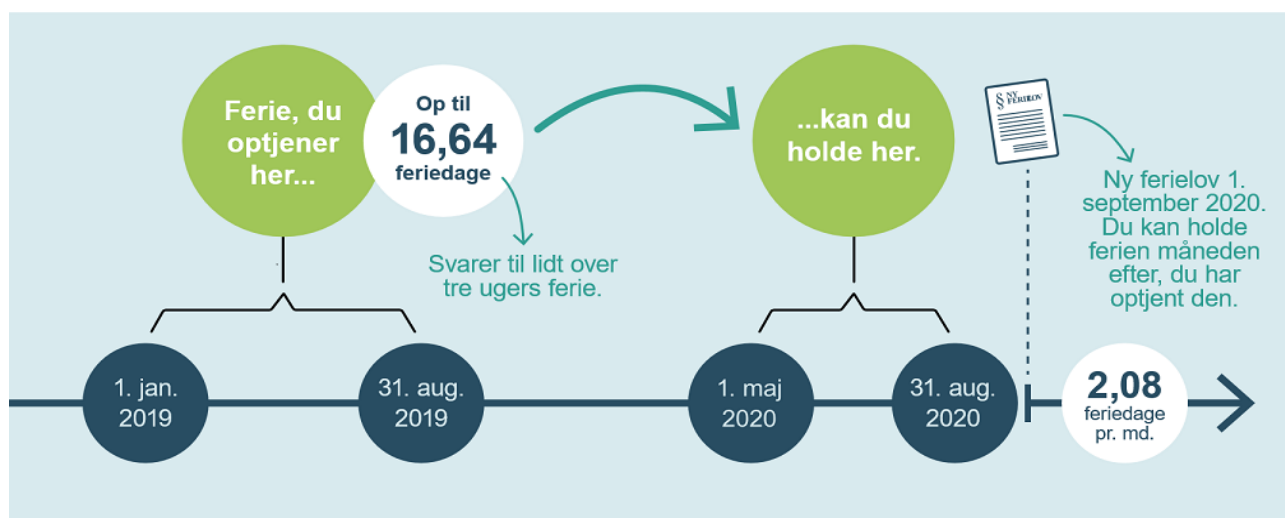
---

<sup>3</sup> Månedslønnede optjener også ferietillæg i optjeningsperioden på de 8 måneder. Dette ferietillæg kommer til udbetaling i 2020 som hidtil. Det vil sige typisk, når ferieåret starter 1. maj 2020. Vær obs. på at ferietillægget, når den nye ferielov træder i kraft 1. september 2020, skal udbetales 2 gange om året, nemlig i maj og igen i august. Første gang i maj 2021.

<sup>4</sup> Timelønnede optjener 12,5% af lønnen i den givende periode på 8 måneder – hvilket er svarende til 16,64 feriedage.

Den ferie, der optjenes i de 8 mdr. fra 1. januar 2019 til 31. august 2019, skal som udgangspunkt holdes i det efterfølgende "forkortede" ferieår (minisommerferien), der starter 1. maj 2020 og slutter 30. september 2020.

1. september 2020 træder de nye regler om samtidighedsferie i kraft. De 2,08 feriedage, der optjenes i september 2020, kan først afholdes fra 1. oktober 2020. Du kan se en oversigt over optjening og afholdelse af minisommerferien her:



Minisommerferien kan blive et problem for de af dine ansatte, der ønsker at holde mere end de 16 dages sommerferie, der er optjent. Her skal den ansatte enten bruge af anden frihed, aftalte feriefri-dage<sup>5</sup> på arbejdspladsen, overførte feriedage fra foregående ferieår (1. maj 2019 – 30. april 2020) eller aftale forskudsferie (se afsnit 3.)

Den forkortede optjeningsperiode og "minisommerferien" sker kun én gang for at sikre overgangen til den nye ferielov. Efter 1. september 2020 er der samtidighed mellem optjening og afholdelse med et optjeningsår på 12 måneder (fra 1. september til 31. august året efter) og afholdelsesperiode på 15 måneder (fra 1. september til 31. december året efter).

Har en af jeres ansatte en feriehindring i minisommerferien fra 1. maj 2020 til 31. august 2020, overføres ferien automatisk til afholdelse efter 1. september 2020, hvor den nye lov træder i kraft. Dette gælder medmindre, I sammen med den ansatte aftaler, at ferien udbetales. Når den overførte ferie afholdes efter 1. september 2020, holdes der ferie efter de nye ferieregler.

<sup>5</sup> Feriefri-dagene er som udgangspunkt **ikke** berørt af de nye regler i Ferieloven. Disse (ofte 5) dage er aftalt mellem parterne i overenskomst eller personalepolitikker. Du skal finde reglerne for håndteringen af disse dage i jeres aftale/overenskomst.

## 2. Den nye ferielov pr. 1. september 2020 – sådan håndteres I den på arbejdspladsen

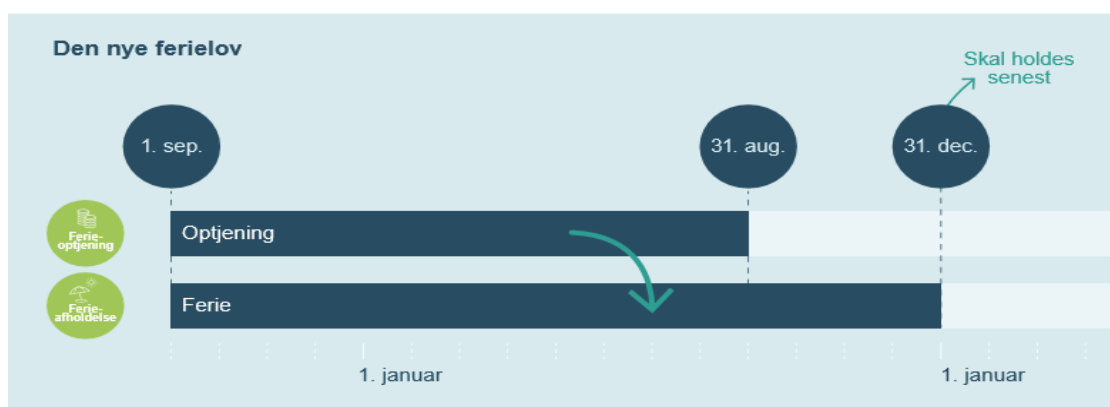
### a) Introduktion af den nye ferielov – principperne kort

Den nye ferielov indfører ”samtidighedsferie”.

Efter den nuværende ferielov optjener de ansatte ferie i et kalenderår og afholder denne optjente ferie året efter. Det vil sige, at ferie man f.eks. optjente i januar 2018, først er til afholdelse fra 1. maj 2019.

Denne forskydning mellem optjening af ferie og afholdelse af ferie gør den nye ferielov op med.

Når den nye ferielov træder i kraft 1. september 2020 bliver der indført ”samtidighedsferie” for de ansatte. Det vil sige, at den ferie, som den ansatte optjener i f.eks. september 2020, kan afholdes allerede i oktober 2020. Altså måneden efter. Dette gælder både for timelønnede og månedslønnede. Grafisk ser samtidighedsferie sådan ud:



\* Grafikken er lånt fra [Borger.dk](http://Borger.dk)

Der bliver som hidtil også efter den nye ferielov optjent 2,08 dages betalt ferie pr. måneds ansættelse svarende til 5 ugers ferie i løbet af optjeningsåret. Den ansatte skal også som hidtil efter den nye ferielov have optjent ferien, før den kan afholdes. (Der er dog mulighed for afholdelse af ”forskudsferie” se mere om dette i afsnit 3). De nuværende regler om at ferie for både timelønnede og månedslønnede afholdes i hele uger, og at planlægning af ferie sker efter aftale med eller varsel fra arbejdsgiver er fortsat gældende i den nye ferielov. Der er derfor ikke fare for, at de ansatte afholder ”drypvis” ferie efter optjening hver måned.

I de nye regler er der et overlap mellem ferieoptjeningsåret og ferieafholdelsesåret. Optjeningsåret løber således fra 1. september i et givet år til 31. august året efter, medens afholdelsesåret er 1. september (i praksis lønperioden efter at ferien er optjent – 15. september for timelønnede, der har 14 dages løn og 1.

oktober for månedslønnede) til 31. december året efter. Afholdelsesåret er 3 måneder længere end det parallelle optjeningsår for at sikre, at den ansatte har tilstrækkelig tid til at planlægge afholdelsen af ferien.

Den nye ferielov bygger på flere af de principper for ferie, som vi kender i dag. Men reglerne om samtidighedsferie betyder også introduktion af en række nye regler og begreber, når den nye ferielov træder i kraft 1. september 2020. Nedenfor har vi gennemgået de væsentligste af disse nye begreber.

### **b) Optjening og indberetning til elndkomst i det løbende ferieår. (Efter 1. september 2020)**

Der optjenes fortsat 5 ugers ferie i løbet af et ansættelsesår. Men optjeningen følger ikke længere kalenderåret. Optjeningen sker efter de nye regler fra 1. september til 31. august året efter.

Timelønnede optjener 12,5% i feriegodtgørelse af deres løn til ferie. For arbejdsgivere, der har benyttet statens FerieKonto for deres timelønnede, har der hidtil været en kvartalsvis afregning af feriepengene (12,5%) til FerieKonto-ordningen. Med den nye lov skal feriegodtgørelsen i princippet være til stede måneden efter den er optjent, og der skal efter 1. september 2020 foretages en beregning og afregnes til FerieKonto minimum hver måned (for 14-dages lønnede 2 gange om måneden, hvis man benytter FerieKonto.)

For arbejdsgivere, der er omfattet af en overenskomst og benytter sig af Kooperationens feriegarantiordning for de timelønnede ansatte, er der ingen ændringer for indberetning af feriegodtgørelse. Disse arbejdsgivere har også før de nye ferieregler indberettet feriegodtgørelse til elndkomst, der viderefører oplysninger til feriepengeinfo. Feriepengene indberettes som feriepenge før skat.

Arbejdsgiver kan også efter den nye lov beholde feriepengene, indtil den ansatte afholder optjent ferie, når man er omfattet af en feriegarantiordning. Besked til arbejdsgiver om, at den timelønnede afholder ferie, kommer fra Feriepengeinfo.

Månedslønnede – der holder ferie med løn - optjener pr. måned 2,08 feriedag. For denne type ansættelse er der hellere ingen ændring. Der skal fortsat ikke indberettes løbende for denne gruppe ansatte (funktionærer) i elndkomst. Kun hvis en ansat, der holder ferie med løn (funktionær) fratræder sin stilling skal der ske indberetning til elndkomst.

### **c) Placering af ferie og varsling**

Der er ikke ændret i reglerne omkring placering af ferie og varslingen af ferieugerne. De 3 ugers sommerferie (hovedferie) kan fortsat placeres i perioden mellem 1. maj til 30. september. Restferien afholdes fortsat i uger (5 sammenhængende dage), hvis den ansatte ønsker dette.

Bemærk dog at med de nye regler er afholdelsesperioden nu 16 mdr. (1. september – 31. december året efter) mod de tidligere 12 mdr. (1. maj – 30. april). Afholdelsesperioden er forlænget i forhold til optjeningsperioden for at sikre en bedre ferieplanlægning.

Jeres mulighed for at varsle ferie er uændret i den nye lov.



#### **d) Forskudsferie**

Den nye ferielov giver mulighed for, at du fra og med 1. september 2020 kan aftale med dine ansatte, at de får lov til at holde ferieårets ferie på forskud. Altså at de holder ferie, inden den er blevet optjent.

Forskudsferien fradrages i fremtidig ferieoptjening. Aftalen kan laves med både timelønnede og månedslønnede medarbejdere, men kan kun omfatte det påbegyndte ferieårs ferie. Det er altså ikke muligt at aftale afholdelse af forskudsferie, hvis disse feriedage ikke kan nå at blive indtjent i det ferieår, hvor den ansatte ønsker at holde ferien.

Reglerne om forskudsferie findes i den nye ferielov § 7 og gælder altså først fra 1. september 2020, når denne del af loven træder i kraft. Der er ikke formkrav til en aftale om forskudsferie, men aftalen bør laves skriftligt.

En timelønnet, der holder forskudsferie har krav på 12,5 % i feriegodtgørelse beregnet på grundlag af den sædvanlige løn i de sidste 4 uger, før ferien starter. Månedslønnede har krav på sædvanlig løn under ferie. Hvis den ansatte fratræder, inden ferien er "indtjent", kan det udbetalte beløb i forskudsferien modregnes i løn og feriebetaling ved fratræden.

#### **e) Kollektivt ferielukket**

Jeres mulighed for at holde kollektivt ferielukket på virksomheden er som sådan ikke ændret med de nye regler. I kan fortsat – med de korrekte varsler – bestemme, at der skal holdes ferie under kollektiv ferielukning, og at den ansatte skal holde ferie, også selvom den ansatte endnu ikke har optjent ret til feriepenge/løn under ferie i den periode, som den kollektive ferielukning varer.

Når I holder kollektivt ferielukket, har I som arbejdsgiver pligt til at sikre, at den enkeltes optjente ferie i størst mulig omfang "reserveres" til den periode, I har ferielukket. Rækker de optjente feriedage ikke til hele den kollektive ferielukningsperiode, så afholder den ansatte ubetalt ferie i resten af perioden.

Overholder I ikke pligten til at "reservere" optjent ferie til den kollektive ferielukning – og tillader I f.eks. den ansatte at bruge af sin optjente ferie i et sådant omfang, at der ikke er optjent ferie tilbage til ferielukningen – så kommer I som arbejdsgiver til at betale for manglende ferie under den kollektive ferielukning. I betaler dog alene for de dage, der var optjent i ferieåret, men som allerede er afholdt hos jer.

Har en medarbejder været ansat hos jer hele det forudgående ferieår, men har medarbejderen alligevel ikke optjent tilstrækkelig feriedage til den kollektive ferielukning<sup>6</sup>, så skal I give mest mulig feriebetaling på forskud for de dage, I har ferielukket, mod at I kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie.

#### **f) Skal vi varsle overfor de ansatte, at der er nye regler på vej?**

---

<sup>6</sup> Det kan f.eks. være i de tilfælde, hvor den ansatte har været på orlov uden løn.

I er - juridisk set - ikke forpligtet til at varsle ændringerne af Ferieloven overfor de enkelte ansatte som arbejder hos jer. Dette gælder, både i relation til de feriepenge I indefryser i Fonden og det faktum, at den enkelte overgår til samtidighedsferie 1. september 2020.

Der kan være undtagelsestilfælde, hvor forhold i relation til ferien har været afgørende for den ansatte<sup>7</sup>. I disse - meget få - tilfælde skal I varsle evt. ændringer, der følger af loven.

Det er dog i praksis en god idé, at I sammen med det relevante fagforbund sørger for at give de ansatte mest muligt information og orientering gennem jeres hjemmeside mv. I kan altid henvise til statens hjemmesiden: <https://www.borger.dk/ny-ferielov>

### **3. Særligt om lærlinge**

#### **Allerede ansatte lærlinge og overgangsordningen<sup>8</sup>**

De lærlinge, der allerede er ansat hos jer, er i store træk underlagt samme ændringer som de øvrige ansatte, der har ferie med løn.

De ansatte lærlinge skal således også have indefrosset ferie optjent i perioden fra 1. september 2019 til 31. august 2020, ganske som jeres øvrige ansatte.

I relation til sommerferien i perioden 1. maj 2020 til 31. august 2020 har lærlinge samme korte ferie som øvrige andre ansatte. Der er altså også for lærlinge 16,64 betalte feriedage til afholdelse i "minisommerferien".

#### **Nyansatte lærlinge**

For de lærlinge, I ansætter, efter den nye ferielov er trådt i kraft, gælder der en række tekniske ændringer.

Lærlinges grundlæggende ret til 5 ugers ferie i første og andet ferieår er videreført i den nye ferielov. Retten til ferie er dog justeres, så også lærlinge følger principperne for samtidighedsferie. Og da ferieårets placering er rykket, så har reglerne om lærlingens start i ansættelsen også fået indsat andre datoer.

I starten af ansættelsen tildeles lærlingen ferie alt efter starttidspunktet hos jer, uden at denne er optjent – ganske som I kender det. Men datoerne er rykkede. Starter lærlingen sit ansættelsesforhold op i perioden mellem 2. september og 31. oktober har lærlingen ret til fulde 5 ugers ferie i første ferieår, der jo løber fra 1. september til og med 31. december året efter.

Starter lærlingen sin ansættelse hos jer i perioden fra 1. november til 30. juni, kan lærlingen holde 3 ugers hovedferie og evt. 5 dages betalt ferie, hvis I holder virksomhedslukket før hovedferien (f.eks. juleferie).

---

<sup>7</sup> Det kan f.eks. være, hvis der er indskrevet i ansættelseskontrakten, at alle 5 ugers ferie skal kunne afholdes samlet udenfor sommerferien. Her kan det med de nye regler være vanskeligt at nå at optjene tilstrækkelig ferie efter 1. september.

<sup>8</sup> Retten til Fondsferiedage gælder ikke for lærlinge – jf. Fondsferiedage nedenfor.

Du kan i bilag "Lærlinge og ferie" se 4 eksempler på, hvordan lærlinge holder ferie i deres lærlingetid, når de starter i henholdsvis august 2018, august 2019, juni 2020 og august 2020.

#### **4. Særligt om Fondsferiedage**

Begrebet Fondsferiedage er knyttet til overgangsåret og er relevante for nye ansatte på arbejdsmarkedet, der ikke allerede har optjent feriepenge fra en anden arbejdsgiver eller hos jer, når "minisommerferien" starter. Efter 2020 bortfalder Fondsferiedagene. Fondsferiedagene giver nyansatte (uden feriepenge fra en arbejdsgiver) mulighed for at bruge en del af deres egen indefrossede feriegodtgørelse til at holde ferie for i minisommerferien fra 1. maj 2020 til 31. august 2020.

Reglerne er alene relevante for de ansatte hos dig, der er nye på arbejdsmarkedet, der ikke har feriepenge fra en anden ansættelse, og som har opsparet mindre end 8,4 feriedage til brug for ferie i "minisommerferien" fra 1. maj 2020 til 31. august 2020. Disse personer kan søge om udbetaling af indefrossede midler i Fonden.

Fondsferiedage er et forhold mellem Fonden og den ansatte. Du skal som arbejdsgiver ikke selv foretage dig noget særskilt i relation til Fondsferiedagene. Det er Fonden, der udbetaler eller "lægger ud for" dagene til medarbejderen, når denne opfylder kriterierne.

Lærlinge har andre ferieregler, og fondsferiedage er ikke relevante for personer, der er eller har været i lærlingeforhold.