



Forhandlings
fællesskabet

Dato: 22. november 2017

Sags ID: SAG-2017-05046

Dok. ID: 2437068

E-mail: ANHC@kl.dk

Direkte: 3370 3125

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

www.kl.dk

Side 1 af 8

Afrapportering fra teknisk arbejdsgruppe om ny ferielov

Indledning

KL, RLTN og Forhandlingsfællesskabet har den 3. oktober 2017 nedsat en teknisk arbejdsgruppe, som alene har haft til opgave at kortlægge ændringerne i den kommende nye ferielov, herunder hvilke konsekvenser ændringerne har for Aftalerne om ferie for ansatte i kommuner og regioner. Der er afholdt tre møder i den tekniske arbejdsgruppe.

Arbejdsgruppen har bestået af:

Amelia Nathalie Høj Callesen, KL
Anne Marie Ladefoged, KL
David Sembach, Danske Regioner
Lisbet Langbjerg Sørensen, Danske Regioner
Jens Krogstrup, Forhandlingsfællesskabet
Nanna Kolze, Forhandlingsfællesskabet
Ettie Trier Pedersen, FOA
Henrik Gammelholm, HK/Kommunal
Dario Silic, Akademikerne
Berit Ellegaard, FTF-K
Pernille Nørring, Sundhedskartellet

I denne afrapportering beskrives de dele af den nye ferielov, som har væsentlig betydning for ferieaftalen:

- Fravigehed
- Samtidighedsferie
- Betalt ferie på forskud
- Udbetalingstidspunkt for ferietillæg (særlig feriegodtgørelse)
- Betalt ferie ved ændret beskæftigelsesgrad
- Overførsel og udbetaling ved feriehindring
- Forenkling af udbetalingsregler
- Ferielukning
- Elever
- Forældelse
- Overgang
- 6. ferieuge

Afslutningsvis knyttes nogle bemærkninger til kortlægningens metode og bilag.

Væsentlige ændringer i ferieloven

Helt overordnet har arbejdsgruppen i kortlægningen identificeret følgende væsentlige ændringer af betydning for ferieaftalerne:



Forhandlings
fællesskabet

1. Fravigelighed

Hvor den gældende ferielov som udgangspunkt er ufravigelig, medmindre andet fremgår af ferieloven, er udgangspunktet i den nye ferielov, at den kan fraviges ved kollektiv overenskomst, medmindre andet fremgår af loven. Det betyder, at loven kan fraviges til såvel til skade som til gunst for lønmodtageren ved kollektiv overenskomst.

Fravigelse ved kollektiv overenskomst forudsætter, at EU-retten og Danmarks internationale forpligtelser i øvrigt overholdes. Arbejdstidsdirektivet sætter bl.a. nogle grænser for fravigelse i forhold til de fire ugers direktivbeskyttet ferie, herunder for ændring af størrelsen på feriebetaling, optjening af betalt ferie under sygdom, afholdelse af ferie under sygdom og barsel, samt udbetaling af ikke afholdt ferie i det løbende ansættelsesforhold. Uanset EU-rettens begrænsninger betyder ændringen, at den nye ferielov kan fraviges i videre omfang end tidligere.

Der er endvidere bestemmelser i ferieloven, som kan fraviges ved aktuel konkret aftale mellem den ansatte og arbejdsgiver. Lovens udgangspunkt er, at ferieloven ikke kan fraviges til skade for lønmodtageren ved individuel aftale, medmindre dette er udtrykkeligt hjemlet.

Herudover kan loven fraviges ved lokalaftale indgået mellem lokale parter på en virksomhed inden for rammer angivet i en kollektiv overenskomst.

Læs mere herom: betænkningen side 23-24, side 151ff. (kapitel 13), side 226 ff. (bemærkningerne til § 3) samt side 500ff (bilag 8 – oversigt over ændringer i lovens ufravigelighed).

2. Samtidighedsferie

Den nuværende ferielov bygger på et princip om forskudt ferie. Med den nye ferielov indføres samtidighedsferie, hvilket betyder, at den ansatte optjener og afholder sin ferie på samme tid over en periode på 12 måneder fra 1. september til 31. august (ferieåret). Den ansatte har herudover mulighed for at afholde sin ferie i yderligere fire måneder, så der er i alt 16 måneder til at afholde ferien (ferieafholdelsesperioden). Ferieåret løber således fra 1. september til 31. august i det efterfølgende år, mens ferieafholdelsesåret løber fra 1. september til 31. december i det efterfølgende år. De nye perioder er fastlagt under hensyntagen til, at den ansatte så vidt muligt skal kunne bibeholde det nuværende feriemønster. Den ansatte har ret til mindst 4 ugers optjent betalt ferie placeret i ferieåret.

Princippet om samtidighedsferie, herunder placering af ferieår og ferieafholdelsesår er ufravigelig.

Læs mere herom: betænkningen side 19-21 og side 108ff. (kapitel 9), side 532 ff. (bilag 10 – Samtidighedsferie og placering af fast ferieår), side 235-236 (bemærkninger til § 4 – ferieåret), side 239 (bemærkning til § 6 - ferieafholdelsesperioden) samt side 245-247 (bemærkningen til § 8, stk. 1 - 4 uger i ferieåret).

Dato: 22. november 2017

Sags ID: SAG-2017-05046

Dok. ID: 2437068

E-mail: ANHC@kl.dk

Direkte: 3370 3125

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

www.kl.dk

Side 2 af 8



Forhandlings
fællesskabet

3. Betalt ferie på forskud

Den nye ferielov indeholder hjemmel til at den ansatte og arbejdsgiveren kan aftale, at den ansatte holder betalt ferie, før ferien er optjent. Såfremt en sådan aftale indgås, fradrages den afholdte ferie i den ret til betalt ferie, som derefter optjenes. Fratræder den ansatte inden sådan udligning er sket, er arbejdsgiveren berettiget til at modregne med værdien af den afholdte ferie i den ansattes udestående krav på løn og feriebetaling. Se i øvrigt nedenfor punkt 8 om ret til betalt ferie på forskud ved ferielukning.

Bestemmelsen om betalt ferie på forskud kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

Læs mere herom: betænkningen side 130 samt side 242-244 (bemærkningerne til § 7 – aftale om betalt ferie på forskud).

4. Udbetalingstidspunkt for ferietillæg (særlig feriegodtgørelse)

Med samtidighedsferie vil det ikke være muligt at opgøre ferietillægget (særlig feriegodtgørelse) ved ferieårets begyndelse (1. september), da beregningsgrundlaget ikke er kendt på dette tidspunkt. Den nye ferielov giver derfor arbejdsgiveren mulighed for at vælge mellem to udbetalingsrytmer for ferietillægget. Udbetalingen vil enten kunne ske samtidig med, at ferien holdes, eller ved at udbetale ferietillægget i to årlige rater, hhv. den 31. maj og 31. august.

Bestemmelsen om udbetalingstidspunktet for ferietillæg kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

Læs mere herom: betænkningen side 134-136 samt side 270-271 (bemærkningerne til § 18 – ferietillæg)

5. Betalt ferie ved ændret beskæftigelsesgrad

I de tilfælde hvor en ansat går op eller ned i tid, indeholder den nuværende ferielov et feriedifferenceprincip, som indebærer, at såfremt ændringen på ferietidspunktet er mere end 20 % i forhold til den gennemsnitlige arbejdstid i optjeningsåret, skal der ske feriedifferenceberegning. I ferieaftalerne gælder i dag i stedet et princip om, at ferie optjenes og afvikles i forhold til aktuel beskæftigelsesgrad.

Den nye ferielov indeholder ikke et feriedifferenceprincip. I stedet har den ansatte med den nye ferielov ret til løn under ferie i forhold til beskæftigelsesgrad på optjeningstidspunktet og den aktuelle løn på ferietidspunktet. Ændringen omhandler alene spørgsmålet om lønnen under ferie og berører derfor ikke retten til at afholde ferietimer i forhold til aktuel beskæftigelsesgrad. Der er således ikke noget til hinder for, at afvikling af ferie fortsat sker i timer opgjort på baggrund af aktuel beskæftigelsesgrad.

Eksempel: Såfremt en ansat har en beskæftigelsesgrad på 30 timer på optjeningstidspunktet, og vedkommende går op i tid til 37 timer på ferieafholdelsestidspunktet, har den ansatte ret til den aktuelle løn på ferieafholdelsestidspunktet med 30 timer (beskæftigelsesgrad på optjeningstidspunktet). I relation

Dato: 22. november 2017

Sags ID: SAG-2017-05046

Dok. ID: 2437068

E-mail: ANHC@kl.dk

Direkte: 3370 3125

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

www.kl.dk

Side 3 af 8



Forhandlings
fællesskabet

til afvikling af ferietimer på de dage, hvor den ansatte holder ferie, trækkes den ansatte med det antal timer, som svarer til aktuell beskæftigelsesgrad, dvs. 37 timer, således at den ansatte uanset ændring i beskæftigelsesgrad altid har ret til 6 ugers ferie.

Dato: 22. november 2017

Sags ID: SAG-2017-05046

Dok. ID: 2437068

E-mail: ANHC@kl.dk

Direkte: 3370 3125

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

www.kl.dk

Side 4 af 8

Bestemmelsen om ret til løn i forhold til beskæftigelsesgrad på optjeningstidspunktet kan fraviges ved kollektiv overenskomst. EU-Domstolen har dog statueret, at en ændring af arbejdstiden, og særligt nedsættelse af denne ved at den ansatte overgår fra fuldtid til deltid, ikke kan nedsætte den ret til årlig ferie, som den ansatte har optjent i den periode, hvor vedkommende arbejdede på fuld tid.

Læs mere herom: betænkningen side 136 samt side 269-270 (bemærkning til § 17, stk. 2 – løn ift. beskæftigelsesgrad på optjeningstidspunktet).

6. Overførsel og udbetaling ved feriehindring

Efter den gældende ferielov og de gældende ferieaftaler har den ansatte ret til udbetaling af feriehindret ferie ved ferieperioden/ferieårets udløb. Efter den nye ferielov ændres dette, således at den direktivbeskyttede ferie (4 uger) som udgangspunkt ikke længere kan udbetales. I stedet skal op til 4 ugers feriehindret ferie overføres til det efterfølgende ferieafholdelsesår, såfremt feriehindringen består frem til ferieafholdelsesperiodens udløb. En ansat som er forhindret i at holde sin ferie op til hovedferieperiodens udløb, men som efterfølgende bliver rask, vil således som noget nyt være henvist til at holde ferien inden ferieafholdelsesperiodens udløb.

Udbetalingsmulighederne i det løbende ansættelsesforhold er med den nye ferielov indskrænket til to situationer:

- Den ansatte kan anmode om udbetaling, når vedkommende er forhindret i at afholde ferien pga. feriehindringerne sygdom eller barsel i to på hinanden følgende ferieafholdelsesperioder.
- Optjent ferie udover 4 uger, som ikke er afholdt eller aftalt overført vil fortsat kunne udbetales.

Bestemmelsen kan fraviges ved kollektiv overenskomst. Arbejdstidsdirektivets artikel 7, stk. 2 indebærer dog, at den årlige betalte ferie på 4 uger ikke kan erstattes med en finansiell godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.

Læs mere herom: betænkningen side 148-150 samt side 278-280 (bemærkninger til § 22, stk. 1 – overførsel af 4 ugers feriehindret ferie) samt side 286-288 (bemærkninger til § 25 – udbetaling efter to års overførsel)

7. Forenkling af udbetalingsregler

I den gældende ferielov og de gældende ferieaftaler er der opstillet en række kriterier, herunder beløbsgrænser, som afgør hvorvidt der kan ske udbetaling af ikke-afholdt ferie.



Forhandlings
fællesskabet

Den nye ferielov indebærer en regelforenkling af udbetalingsreglerne i det løbende ansættelsesforhold, således at:

- Den ansatte og arbejdsgiver kan, ved ferieårets udløb (den 31. august) indgå aftale om udbetaling af ferie med løn, feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse ud over 4 uger.
- Ved ferieafholdelsesperiodens udløb (den 31. december) sker udbetaling af ferie med løn, feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse ud over 4 uger automatisk.

Mulighederne for udbetaling af feriegodtgørelse ved fratræden videreføres i den nye ferielov, dog indebærer den nye ferielov en regelforenkling, idet beløbsgrænserne er fjernet. Udbetaling kan derfor fortsat ske i følgende fire situationer:

- Udbetaling af feriegodtgørelse som stammer fra et ophørt ansættelsesforhold efter ferieafholdelsesperiodens udløb, hvis den ansatte ikke har modtaget visse offentlige ydelser (som noget nyt sker udbetaling efter den ansattes anmodning, og dermed ikke automatisk, uanset beløbets størrelse)
- Udbetaling af ferie, der er overført
- Udbetaling af optjent ferie, der ikke er afholdt, når den ansatte forlader det danske arbejdsmarked
- Udbetaling af optjent ferie der ikke er holdt ved den ansattes død

Bestemmelserne kan fraviges ved kollektiv overenskomst. Arbejdstidsdirektivet tillader dog alene udbetaling af ferie udover 4 uger samt udbetaling af al tilgodehavende ferie, når ansættelsesforholdet er ophørt.

Læs mere herom: betænkningen side 149-150, side 280-284 (bemærkninger til § 23 – aftale om udbetaling af ferie ud over 4 uger efter ferieårets udløb) side 284-286 (bemærkninger til § 24 – automatisk udbetaling af ferie ud over 4 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb) samt side 288-294 (bemærkninger til § 26 – udbetaling af ferie ved fratræden)

8. Ferielukning

Efter den gældende ferielov og de gældende ferieaftaler sondres mellem generel ferielukning og ferielukning mellem jul og nytår.

Med samtidighedsferie kan den ansatte afholde og optjene ferie i takt med, at ferien optjenes, hvorfor den nye ferielov indeholder ændrede regler i forhold til ferielukning.

Udgangspunktet i den nye ferielov er fortsat, at såfremt en virksomhed holder ferielukket, vil en ansat, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning kunne rejse krav mod arbejdsgiveren.

Har den ansatte optjent ret til betalt ferie, skal arbejdsgiveren i videst muligt omfang sikre, at den ansatte har betalt ferie til gode til alle de dage, hvor virksomheden holder lukket. Gør arbejdsgiveren ikke dette,

Dato: 22. november 2017

Sags ID: SAG-2017-05046

Dok. ID: 2437068

E-mail: ANHC@kl.dk

Direkte: 3370 3125

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

www.kl.dk

Side 5 af 8



Forhandlings
fællesskabet

vil arbejdsgiveren skulle betale løn for de pågældende dage til den ansatte. Efter de gældende regler gjorde dette sig kun gældende ved ferielukning mellem jul og nytår.

Såfremt virksomheden holder ferielukket på et tidspunkt, hvor en ansat - som har været ansat i hele det forudgående ferieår og frem til ferielukningen - ikke har optjent ferie i alle de dage, hvor virksomheden holder lukket, vil arbejdsgiveren som noget nyt skulle betale ferien på forskud.

Bestemmelsen kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

Læs mere herom: betænkningen side 147-148 og side 382-383 (bemærkninger til § 10 – ret til ferie på forskud under ferielukning)

Dato: 22. november 2017

Sags ID: SAG-2017-05046

Dok. ID: 2437068

E-mail: ANHC@kl.dk

Direkte: 3370 3125

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

www.kl.dk

Side 6 af 8

9. Elever

I den nye ferielov sikres elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser mulighed for at holde betalt ferie svarende til de gældende regler, idet reglerne dog tilpasses samtidighedsferie. Dette indebærer følgende:

- Elever der ansættes i perioden mellem 1. juli – 1. september (begge dage inklusiv) optjener og afholder ferie efter de almindelige regler om samtidighedsferie
- Elever der ansættes i perioden mellem 2. september og 31. oktober (begge dage inklusiv) har ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.
- Elever der ansættes i perioden mellem 1. november og 30. juni (begge dage inklusiv) har ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og ret til 1 uges ferie ved virksomhedslukning efter hovedferieperioden.

Bestemmelsen kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

Læs mere herom: betænkningen side 107 samt side 335ff. (bemærkninger til § 42 – elevers ret til betalt ferie)

10. Forældelse

Den nye ferielov udvider forældelsesfristen til 5 år i stedet for de nugældende 3 år, således at fristen følger forældelseslovens § 4 om fordringer, som støttes på aftaler om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold.

Bestemmelsen er ufravigelig.

Læs mere herom: side 300-302 (bemærkninger til § 30 - forældelse)

11. Overgang

Den nye ferielov med samtidighed træder i kraft den 1. september 2020. Efter den nye ferielov indefrysas ferie, der er optjent i perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020. Den indefrosne ferie kan ikke afholdes eller udbetales, før den ansatte forlader arbejdsmarkedet. Herved sikres, at den ansatte kan afholde op til 5 ugers betalt ferie i overgangsåret.



Forhandlings
fællesskabet

Bestemmelserne om overgangsordningen er ufravigelige

Optjent 1. januar 2019 – 31. august 2019 efter gældende ferielov

Ferien kan afholdes i perioden 1. maj 2020 – 30. september 2020 og ellers overføres det til afholdelse efter 1. oktober 2020 efter den nye ferielov.

Optjent 1. september 2019 – 31. august 2020 efter gældende ferielov

Ferien indefrysnes og udbetales, når den ansatte forlader arbejdsmarkedet.

Der gøres opmærksom på, at der gælder nogle særlige regler om ferieafholdelse i overgangsåret for nye på arbejdsmarkedet. Det gælder kun for ansatte, der optjener feriedage til indefrysning fra 1. september til 31. december 2019, og som ikke har optjent feriedage til afholdelse i perioden 1. maj til 30. september 2020 eller har optjent mindre end 8,3 feriedage til afholdelse i perioden 1. maj til 30. september 2020.

6. ferieuge og overført ferie indgår ikke i det beløb, som indefrysnes i overgangsåret.

Optjener pr. 1. september 2020 efter ny ferielov

Ferien kan afholdes sideløbende med, at det optjenes..

Læs mere herom: betænkningen side 177ff. (kapitel 16 – overgangsordning), side 348ff (bemærkninger til § 47, 48a → § 48, nr. 3 og 49) samt betænkningen side 414ff. (lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler)

12. 6. Ferieuge

Den nye ferielov og overgangsordningen regulerer ikke 6. ferieuge. Det er således op til overenskomstparterne at aftale, hvad der skal gælde for 6. ferieuge.

Dato: 22. november 2017

Sags ID: SAG-2017-05046

Dok. ID: 2437068

E-mail: ANHC@kl.dk

Direkte: 3370 3125

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

www.kl.dk

Side 7 af 8



Forhandlings
fællesskabet

Ny ferielovs betydning for ferieaftalerne

Arbejdsgruppen har i sin kortlægning gennemgået alle ændringer i ferieloven og har i den forbindelse forholdt sig til ændringernes betydning for ferieaftalerne, jf. bilag 1 og 2. Det kan på den baggrund helt overordnet konkluderes, at ferieloven nødvendiggør:

- At en række bestemmelser skal ændres
- At der skal tages stilling til om og i så fald hvordan en række nye lovbestemmelser skal implementeres i ferieaftalerne
- En række redaktionelle ændringer i ferieaftalerne

For en mere detaljeret gennemgang af nødvendige ændringer i ferieaftalerne, henvises til bilag 1 og 2.

KL og RLTN's ferieaftaler er i store træk enslydende, dog afviger aftalerne fra hinanden for så vidt angår ferieaftalernes bilag 3. Kortlægningen har derfor taget udgangspunkt i ferieaftalen indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. Begge aftalers bilag 3 indeholder en oversigt over særregler indgået med de enkelte faglige organisationer, og bilagenes indhold er derfor ikke drøftet under denne kortlægning.

Bilag 1

Bilag 1 indeholder et skema, der tager udgangspunkt i den nye ferielov og sammenstiller denne med KL og Forhandlingsfællesskabets ferieaftale. I skemaet fremhæves forskelle mellem de to regelgrundlag, samt i hvilket omfang forskellene nødvendiggør ændringer i ferieaftalen. Det fremgår endvidere af bilag 1, om den enkelte bestemmelse i den nye ferielov kan fraviges eller ej.

Bilag 2

Bilag 2 indeholder et skema, der tager udgangspunkt i KL og Forhandlingsfællesskabets ferieaftale, og skal bidrage med at give et overblik over, i hvilket omfang den nye ferielov nødvendiggør ændringer i ferieaftalen. Bemærkningerne i dette skema er enslydende med bemærkningerne i bilag 1.

Bilag 3

Til illustration af den nye ferielov og overgangsordningen vedlægges som bilag 3 slides udarbejdet af Beskæftigelsesministeriet og udleveret ved møde i Dansk Arbejdsretsforening den 15. november 2017.

Dato: 22. november 2017

Sags ID: SAG-2017-05046

Dok. ID: 2437068

E-mail: ANHC@kl.dk

Direkte: 3370 3125

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

www.kl.dk

Side 8 af 8