

Vigtigt at vide om ferie

Vigtigt at vide om ferie indeholder en gennemgang af de mest relevante regler i ferieloven. Reglerne om feriefridage i Butiksoverenskomsten bliver desuden overordnet gennemgået. Reglerne om feriefridage er alene gældende for butikker, som har tiltrådt en overenskomst eller følger en overenskomst helt eller delvist.

Optjening af ferie

Udgangspunktet er, at medarbejderen optjener 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i ferieåret. Det betyder, at når en medarbejder har været ansat i et helt ferieår, har medarbejderen optjent 25 dages ferie svarende til 5 uger.

Hvis en medarbejder er ansat under en måned, optjenes ferien forholdsmæssigt med 0,07 dages betalt ferie for hver kalenderdags ansættelse. Der kan dog højst optjenes 2,08 dage på en kalendermåned.

Samtidighedsferie

Samtidighedsferie blev indført ved ændringen af Ferieloven den 1. september 2020. Samtidighedsferie betyder, at den ferie en medarbejder optjener én måned, allerede kan afholdes den efterfølgende måned. Det betyder f.eks. at den ferie, der optjenes i september (2,08 feriedage), allerede kan afholdes i oktober måned.

Ferieåret og ferieafholdelsesperioden

Ferieåret er den periode, hvor ferien optjenes. Ferieåret begynder den 1. september og løber til den 31. august året efter.

Ferieafholdelsesperioden er den periode, hvor den optjente ferie kan afholdes. Afholdelsesperioden er placeret fra den 1. september til den 31. december året efter. Ferieafholdelsesperioden er derfor 4 måneder længere end ferieåret og er derfor på 16 måneder.

Samtidighedsferie	2,08 dages ferie optjent i én måned kan allerede afholdes måneden efter.
Ferieåret	1. september til 31. august (12 måneder)
Ferieafholdelsesperioden	1 september til 31. december (16 måneder)

Afholdelse af ferie

Den optjente ferie skal afholdes i ferieafholdelsesperioden og kan som udgangspunkt først holdes når ferien er optjent medmindre andet aftales. Udgangspunktet for afholdelse af ferie er, at ferien holdes i hele uger. Det er dog muligt at aftale, at ferien kan holdes i enkelte dage i stedet for. Undtagelsesvis er det også muligt at holde ferien som halve dage, f.eks. hvis en medarbejder tiltræder en stilling midt i ferieåret og derfor kun har optjent 12,48 feriedage i det pågældende ferieår.

Selvom ferieafholdelsesperioden er længere end ferieåret, har medarbejderen ret til at holde 4 ugers ferie inden for ferieåret fra 1. september til 31. august. Det er derfor kun ferie ud over de 4 uger man som arbejdsgiver kan varsle afholdelse af efter ferieårets udløb. Det er dog muligt at aftale, at de 4 uger helt eller delvist afholdes i perioden 31. august til 31. december, det vil sige uden for ferieåret.

Ferie på forskud

Som udgangspunkt kan hverken arbejdsgiver eller medarbejder kræve, at medarbejderen afholder ferie før den er optjent. Der er dog mulighed for, at arbejdsgiver og medarbejder indgår en aftale om, at betalt ferie kan holdes på forskud, det vil sige inden den er optjent. Det kræver dog, at ferien der ønskes afholdt på forskud, kan nå at blive optjent i det samme ferieår.

Senest opdateret marts 2025

I tilfælde af, at en medarbejder har fået ferie på forskud og derefter fratræder sin stilling inden ferien er blevet optjent, kan arbejdsgiver modregne det i tilgodehavende løn og feriebetaling. Hvis den tilgodehavende løn og feriebetaling ikke kan dække forskudsferien, kan man som arbejdsgiver ikke rejse yderligere krav. Værdien pr. feriedag, der skal fratrækkes i lønnen, er 4,8 %.

Eksempel på beregning:

- Medarbejderens månedsløn er på ferieafholdelsestidspunktet 20.000 kr.
- Værdi pr. feriedag: $20.000 \times 4,8 \% = 960$ kr.
- Værdi af 2,05 feriedage: $960 \times 2,05 = 1.968$ kr.

Hvilken løn der skal udbetales til medarbejderen ved ferie på forskud, afhænger af om medarbejderen får ferie med løn eller feriegodtgørelse.

- Ved *ferie med løn* skal medarbejderen blot have den sædvanlige løn på ferietidspunktet. Det vil teknisk set betyde, at medarbejderens saldo for tilgodehavende ferie vil gå i minus indtil ferien er blevet optjent.
- Ved feriegodtgørelse skal der ved beregning af feriegodtgørelsen tages udgangspunkt i lønnen for de sidste 4 uger inden ferien. Hvis den senere optjente løn enten er højere eller lavere end de 4 ugers beregningsgrundlag, skal der ikke foretages efterregulering.

Placering af ferien

Medarbejderens 5 ugers ferie kan placeres i ferieafholdelsesperioden fra 1. september til 31. december året efter. Det er dog sådan, at medarbejderen har ret til mindst at afholde 4 af de 5 ugers ferie i ferieåret fra 1. september til 31. august. Det er muligt, at arbejdsgiveren og medarbejderen i en konkret situation aftaler, at medarbejderen holder hele eller dele af de 4 uger i løbet af de sidste 4 måneder af ferieafholdelsesperioden, det vil sige fra 1. september til 31. december.

De 5 ugers ferie opdeles i 3 ugers hovedferie og 2 ugers restferie. Medarbejderen har ret til at afholde de 3 ugers hovedferie i hovedferieperioden fra 1. maj til 30. september. Det er dog muligt for medarbejderen og arbejdsgiver at aftale, at hovedferien afholdes udenfor hovedferieperioden, eller at hovedferien opdeles. Dog skal medarbejderen holde mindst 10 dage sammenhængende hovedferie.

Arbejdsgiver kan varsle hovedferien til afholdelse med mindst 3 måneders varsel og varsle restferien med mindst 1 måneds varsel. Det er muligt for arbejdsgiver at varsle ferien, selvom den ikke er optjent på tidspunktet for varslingen, så længe ferien forventes optjent, før den skal holdes.

Det er dog ikke muligt at varsle de 3 ugers hovedferie til afholdelse i september, da medarbejderen har ret til at afholde 4 af de 5 uger inden for ferieåret, der løber fra 1. september til 31. august. Hvis de 3 ugers hovedferie skal afholdes i september, kræver det, at arbejdsgiveren og medarbejderen er enige om det.

Eksempel

Ferieåret starter den 1. september 2020. Medarbejderen optjener 5 ugers ferie i perioden 1. september 2020 til 31. august 2021, som kan afholdes i perioden 1. september 2020 til 31. december 2021. Hvis arbejdsgiveren og medarbejderen ikke kan blive enige om, hvornår de 3 ugers hovedferie skal holdes, kan arbejdsgiveren varsle, hvornår hovedferien skal holdes indenfor hovedferieperioden. Men da medarbejderen har ret til at holde 4 ugers ferie i ferieåret fra 1. september 2020 til 31. august 2021, kan arbejdsgiveren dog ikke ensidigt varsle, at medarbejderen skal holde 3 ugers hovedferie i september 2021.

Forinden man som arbejdsgiver varslar medarbejderen afholdelse af ferie, skal man være opmærksom på, at man har pligt til først at forhandle med medarbejderen og så vidt muligt imødekomme dennes ferieønsker og tage hensyn til medarbejdere med børn der går i skole.

Ferieafkløning

Ferie med løn

Senest opdateret marts 2025

www.dsk.dk

Ved ferie med løn skal medarbejderen som udgangspunkt have den faste påregnelige løn som vedkommende har på ferietidspunktet. Det betyder, at medarbejderen skal have grundlønnen og eventuelle tillæg f.eks. forskudstillæg og pension hvis medarbejderen får det. Overtidsbetaling indgår dog ikke i ferie med løn.

Medarbejdere med løn under ferie har mulighed for – inden ferieårets begyndelse (1. september) – at kræve feriegodtgørelse svarende til 12,5 % i stedet for at modtage løn under ferie og ferietillæg. Det vil typisk være relevant for medarbejdere, der har meget overarbejde, da overtidsbetaling indgår i feriegodtgørelse, men ikke hvis man får løn under ferie. Overtidsbetaling indgår også i ferietillæg.

Ved ændring i lønnen

Udgangspunktet er, at medarbejderen har krav på den løn, som vedkommende har på ferietidspunktet.

Efter ferieloven skal der altid ske en feriedifferenceberegning, hvis den normale arbejdstid ændrer sig i et omfang, der medfører, at arbejdsgiver efter ansættelsesbevislovens regler skal oplyse om det enten i form af et tillæg eller en ny kontrakt. I det tilfælde har medarbejderen ret til løn under ferien i forhold til optjeningstidspunktet og ikke ferieafholdelsestidspunktet. Det betyder, at der skal laves en beregning af ferielønnen, så den svarer til, at medarbejderen får den løn under ferien for den arbejdstid, som medarbejderen havde på optjeningstidspunktet.

Ferietillæg

Medarbejdere med ret til ferie med løn har også ret til et ferietillæg på 1%. Ferietillægget bliver beregnet af den ferieberettigede løn. Ferietillægget kan ikke forudbetales før ferieåret begynder. Det skal udbetales i løbet af ferieåret.

Der er to muligheder for udbetaling af ferietillægget. Enten kan tillægget udbetales senest samtidig med, at ferien begynder. Her skal ferietillægget svare til den ferie der begynder. Den anden mulighed er, at man som arbejdsgiver kan udbetale ferietillægget på to faste udbetalingstidspunkter. I det tilfælde vil tillægget udbetales med maj-lønnen for perioden 1. september til 31. maj og med august-lønnen for perioden 1. juni til 31. august.

Feriegodtgørelse

Medarbejdere som holder ferie med feriegodtgørelse, har ret til feriegodtgørelse svarende til 12,5 % af den ferieberettigede løn. Feriegodtgørelsen skal indberettes til elndkomst samtidig med lønafregningen, altså månedsvist for månedslønnede og hver 14. dag for 14-dages lønnede.

Ferie der ikke er afholdt

Medarbejdere skal som udgangspunkt holde 5 ugers ferie inden for ferieafholdelsesperioden, som er fra 1. september til 31. december året efter. Medarbejdere kan anmode om overførsel af ferie ud over 4 uger til næste ferieafholdelsesperiode. Det vil sige, at de kan anmode om at overføre 1 uges ferie til næste ferieafholdelsesperiode. Det er dog en betingelse, at arbejdsgiver godkender ferieoverførslen og at der laves en skriftlig aftale med medarbejderen senest den 31. december, hvor ferieafholdelsesperiodens udløber.

Der er mulighed for at akkumulere overført ferie år efter år, men det kræver, at arbejdsgiveren godkender det. Det betyder, at man som arbejdsgiver kan afvise eller begrænse overførsel af ferie. Der kan ligeledes fremgå begrænsninger af overenskomster.

Hvis ikke arbejdsgiver har meddelt Feriekonto eller feriepengeudbetaleren om overførslen af den 5. ferieuge inden 31. december, bliver den som udgangspunkt udbetalt efter ferieafholdelsesperioden. Den 5. ferieuge bliver således automatisk udbetalt til medarbejderen.

Illustration over udbetaling af 5. ferieuge:

Medarbejdere med løn under ferie:	Kompensation for den 5. ferieuge beregnes som løn for en uge med udgangspunkt i lønnen for december samt eventuelt ferietillæg, der er optjent, men ikke udbetalt.
Medarbejdere med feriegodtgørelse på feriekortordning:	Kompensation for den 5. ferieuge udgør en forholdsmæssig andel af den optjente, men endnu ikke udbetalte feriegodtgørelse, svarende til den 5. ferieuge.
Medarbejdere med feriegodtgørelse til FerieKonto:	Arbejdsgiveren skal intet foretage sig, da udbetaling af den 5. ferieuge sker direkte gennem FerieKonto.

Ferie og Sygdom

Sygdom anses som udgangspunkt som en lovlig feriehindring i de tilfælde, hvor medarbejderen er uarbejdsdygtig i forhold til at kunne udføre sit arbejde. Det betyder, at medarbejderen ikke har pligt til at holde sin ferie, når vedkommende er syg. Hvorvidt medarbejderen har ret til erstatningsferie, afhænger af, hvornår vedkommende er blevet syg.

Bliver medarbejderen syg inden feriens begyndelse, altså inden arbejdstidens begyndelse på den første feriedag, har medarbejderen ikke pligt til at holde ferien. I det tilfælde vil medarbejderen have ret til erstatningsferie. Sygemeldingen skal ske i overensstemmelse med arbejdspladsens almindelige sygemeldingsregler. Det er dog muligt, at medarbejderen kan afholde ferien på trods af sygdommen, hvis medarbejderen ønsker det. I nogle tilfælde skal der i så fald laves en aftale med kommunen om en teknisk raskmelding.

Hvis medarbejderen bliver syg under ferien, har vedkommende først ret til erstatningsferie fra den 6. sygedag under ferien inden for ferieåret. I det tilfælde findes der flere betingelser, som skal være opfyldt, før medarbejderen får ret til erstatningsferie.

- Først og fremmest skal medarbejderen sygemelde sig på 1. sygedag efter arbejdspladsens almindelige sygemeldingsregler.
- De 5 karensdage omfatter de første 5 dage, hvor medarbejderen er syg i sin ferie inden for ferieåret, hvor medarbejderen ikke har ret til erstatningsferie, men derimod selv skal betale.
- Karensdagene tæller først fra den dag, hvor medarbejderen melder sig syg. Det vil sige at i tilfælde af, at medarbejderen først melder sig syg på 2. sygedag, tæller den 1. sygedag ikke med i karensdagene.
- De 5 karensdage er sammenlagt for hele ferieafholdelsen. Det betyder, at hvis medarbejderen er syg 2x5 dage i løbet af ferieåret får medarbejderen erstatningsferie for de sidste 5 dage, selvom det er over to perioder.
- Medarbejderen skal for egen regning skaffe en lægeerklæring, som dokumenterer sygefraværet fra 1. sygedag. Er der tale om flere sygeperioder, skal der være en lægeerklæring, som dokumenterer hver enkelt sygeperiode. Lægeerklæringen kan udstedes som en friattest og skal fremskaffes i det land medarbejderen bliver syg i.

Har medarbejderen ikke optjent 25 dages ferie vil karensperioden udgøre en forholdsmæssig andel af ferien. Karensdagene skal derfor beregnes ud fra den potentielle optjening, hvilket svarer til, at karensdagene udgør 1/5 af medarbejderens optjente ferie.

Eksempel på beregning:

En medarbejder ansættes den 1. januar og bliver syg 5 dage i juli måned.

I det pågældende ferieår, som udløber den 31. august, kan medarbejderen potentielt optjene 16,64 dages betalt ferie (8 måneder x 2,08 dage)

20 dages betalt ferie er beskyttet. Det vil sige normalt 5 karensdage (1/5 uger).

Karensdage beregnes som de potentielt optjente antal feriedage i ferieåret x 1/5. Det giver 3,33 karensdage (16,64 x 1/5)

Medarbejderen kan derfor få erstatningsferie for 1,7 feriedage, da der skal afregnes erstatningsferie for de 5 dage, hvor 3,3 af dagene er karensdage. (5-3,3). Det forudsætter selvfølgelig at de andre betingelser om sygemelding, lægeerklæring osv. Er opfyldt.

I tilfælde af, at medarbejderen fratræder inden der er optjent 16,64 dages ferie – det vil sige inden ferieåret udløber den 31/8 – skal man som arbejdsgiver efterregulere. Årsagen er, at karensdagene i det tilfælde udgør en stor andel af ferien, hvorfor medarbejderen skal have en længere erstatningsferie end de i eksemplet 1,7 dage. Den manglende erstatningsferie på grund af mindre optjent ferie skal betales til Feriekonto.

Bliver medarbejderen rask igen under ferien, kan vedkommende vælge at holde den resterende planlagte ferie, hvilket der skal gives besked om til arbejdsgiveren lige så snart medarbejderen raskmelder sig. Ønsker medarbejderen ikke at holde den resterende ferie, skal vedkommende møde på arbejde. Det gælder både, hvis medarbejderen har meldt sig syg inden og efter feriens begyndelse. Medarbejderen har ikke krav på, at erstatningsferien placeres i forlængelse af den oprindelige ferieperiode. Det sker efter aftale eller i henhold til varslingsreglerne, hvis der ikke kan opnås enighed.

Ferie ved opsigelse

Hvis en medarbejder opsiges sin stilling eller bliver opsagt er udgangspunktet, at allerede planlagt ferie skal afholdes som aftalt eller som det er varslet i opsigelsesperioden. Det gælder dog ikke, hvis der er tale om hovedferien og opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller mindre, medmindre opsigelsesvarslet forlænges med antallet af feriedage. En måde at gøre det på er ved at give opsigelsen med det korrekte antal dage tilsvarende ferien inden den sidste i måneden.

Hvis medarbejderen ønsker at afholde den aftalte hovedferie, er det muligt, selvom opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder. Ønsker medarbejderen ikke at afholde ferien, skal vedkommende møde på arbejde.

Tilgodehavende ferie kan varsles fra arbejdsgiverens side, hvis medarbejderens opsigelsesvarsel er langt nok. Hovedferie skal varsles med 3 måneder og restferie med 1 måned. Det er også muligt at aftale, at medarbejderen skal afvikle sin ferie. Det er vigtigt, at ferien bliver placeret på det tidspunkt i opsigelsesperioden, hvor feriedagene er blevet optjent.

Ferie ved fritstilling

Udgangspunktet ved en fritstilling er, at en fritstillet medarbejder anses for automatisk at have holdt mest muligt ferie i fritstillingsperioden, så længe ferielovens varslingsregler er overholdt. Det er altid muligt at aftale, at ferien ikke anses for afviklet.

Elever

Der er særlige regler for elever.

Elever med en uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har som udgangspunkt ret til betalt ferie i 5 uger i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode efter, at ansættelsesforholdet er begyndt.

Elever som bliver ansat i perioden 2. september til 31. oktober, har ret til 5 ugers ferie i ferieafholdelsesperioden, som ferieåret knytter sig til.

Ansættes eleven i perioden 1. november til 30. juni har eleven ret til 3 ugers betalt hovedferie i ferieafholdelsesperioden, som ferieåret knytter sig til. De har desuden ret til 5 feriedage, hvis virksomheden holder ferielukket inden hovedferieperioden, det vil sige i perioden fra den 1. oktober til den 30. april. Hvis en elev bliver ansat i perioden 1. maj – 30. juni har eleven dog kun krav på de 3 ugers betalt ferie, da eleven ikke har mulighed for at få de 5 dage placeret uden for hovedferien, da personen så først er blevet ansat efter hovedferieperiodens start som er den 1. maj.

Hvis eleven ansættes i perioden 1. juli til 1. september, vil eleven følge de almindelige regler for samtidighedsferie i den første ferieafholdelsesperiode, men har ret til 5 ugers betalt ferie i hele den anden ferieafholdelsesperiode.

Feriefridage efter Butiksoverenskomsten

Retten til feriefridage (den 6. ferieuge) er reguleret i Landsoverenskomsten for butikker. Reglerne om feriefridage efter Butiksoverenskomsten gælder derfor for arbejdspladser som er en del af overenskomsten eller helt eller delvist følger overenskomsten.

Medarbejdere får ret til 5 feriefridage hvert ferieår, når de har været uafbrudt ansat i samme virksomhed i 9 måneder. Anciennitet optjenes også under barselsorlov.

Feriefridage omregnes til timer og afvikles som timer. Når man skal beregne antallet af feriefridagstimer, skal man dividere den ugentlige arbejdstid med 5. Det tal viser, hvor mange timer en medarbejder gennemsnitligt arbejder om dagen. Der skal altid regnes med en 5 dages arbejdsuge selvom medarbejderen arbejder flere eller færre dage om ugen. Efterfølgende skal tallet ganges med antallet af feriefridage.

For medarbejdere med en vekslende ugentlig arbejdstid må man finde frem til en gennemsnitlig arbejdstid. En 16-ugers plan kan bruges som udgangspunkt for den beregning.

Når feriefridagen skal afholdes, så "tæller" den med de antal timer, som medarbejderen faktisk skulle have arbejdet den pågældende dag. Feriefridagene betales som sygedage, det vil sige, at for funktionærer er det fuld løn. Der rundes ikke op til nærmeste hele time.

Feriefridagene placeres som restferie. Man skal forhandle om placeringen og der skal tages hensyn til medarbejderen. Ved uenighed fastsætter arbejdsgiver placeringen, som varsles en måned i forvejen. Feriefridagene kan holdes i sammenhæng eller som enkelt dage.

Bemærk at feriefridage ikke kan varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, hvor arbejdsgiver har opsagt medarbejdere.

Der kan gælde andre regler for feriefridage i andre overenskomster. Det netop gennemgåede er reglerne i Butiksoverenskomsten.

Dette notat er ikke en udtømmende gennemgang af ferieloven og overenskomsten regler om feriefridage. DSK anbefaler, at butikken søger rådgivning hos DSK ved eventuelle spørgsmål om ferie og feriefridage.