

Ferie- loven

kort fortalt



**Teknisk
Landsforbund**

... specielt for kreative specialister

Kort om Ferieloven

Teknisk Landsforbund

Udarbejdet marts 2020 og redigeret 20. april 2022 af Byrial Bjørst
Tryk: Teknisk Landsforbund

Denne pjece er at betragte som en vejledning, og kan ikke træde i stedet for konkret rådgivning fra TLs medlemscenter.

Indholdsfortegnelse

Indledning.....	4
Hovedpunkter i den nye ferielov	4
Hvem er omfattet af ferieloven?	4
Kan du give afkald på dine rettigheder?.....	5
Optjening af ferie	5
Suppleringsferie	5
Forskudsferie.....	6
Elever.....	6
Uddannelsesaftalens ophør	7
Afholdelse af ferie	7
Feriens placering og varsling	7
Feriens start og sluttidspunkt	8
Sygdom	8
Ferie i opsigelsesperioden	9
Fritstilling	9
Ferielukning	10
Løn under ferie, ferietillæg og feriepenge.....	10
Løn under ferie og ferietillæg.....	10
Ferie med feriepenge	10
Ferieløn efter jobændring.....	11
Beregning af feriepenge og ferietillæg	11
Indbetaling og udbetaling af feriepenge	11
Feriehindringer.....	12
Udbetaling af uhævede feriepenge.....	13
Modregning i feriepengene.....	13
Beregning af feriepenge	13
Eksempel på beregning af feriegodtgørelse	14

Indledning

Denne pjece omhandler alene ferielovens regler og berører derfor ikke de ferieoverenskomster/ferieaftaler, som blandt andet er aftalt på det offentlige område.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at de kollektive overenskomster kan indeholde regler, der fraviger ferielovens regler. Pjecen behandler heller ikke feriefridage og fritvalgskonto. Vil du vide mere om fravigelser, feriefridage og fritvalgskonto kan du enten finde de relevante overenskomster i TL-biblioteket på tl.dk eller tage kontakt til TLs medlemscenter.

Hovedpunkter i den nye ferielov

Ferieloven trådte i kraft 1. september 2020. Den har forandret en del, men meget er som tidligere.

- Den årlige ferie er 5 uger. Du optjener 2,08 dages ferie pr. måned.
- Du har krav på at holde 3 ugers hovedferie i perioden fra 1. maj til 30. september.
- De fleste TL'ere holder ferie med løn og får derfor et ferietillæg på 1% af årslønnen.
- Vi afholder og optjener ferie samtidig. For at vi kan nå at optjene sommerferien og holde de mindre ferier, så løber ferieåret fra den 1. september til den 31. august året efter. Den ferie, der opspares i ferieåret, kan også holdes i 4 måneder efter ferieårets afslutning, det vil sige frem til 31. december. Ferieåret plus de 4 ekstra måneder kaldes ferieafholdelsesperioden. Ikke afholdt ferie ud over 4 uger kan overføres til næste ferieår, ellers kommer den automatisk til udbetaling.
- Arbejdsgiver skal varsle hovedferie med mindst 3 måneders varsel og øvrig ferie med 1 måneds varsel. Aftaler om kortere varsler kan kun indgås i forbindelse med konkrete ferievarslinger.
- Ferie på forskud: Selv om ferien ikke er optjent, så kan du og arbejdsgiver aftale, at du holder ferie på forskud.
- Feriefridage og andre fridage er ikke omfattet af ferieloven.

Hvem er omfattet af ferieloven?

Ferielovens regler omfatter kun lønmodtagere. En lønmodtager i ferielovens forstand er en person, der i en vis periode præsterer en ydelse mod vederlag for en anden og efter dennes anvisning.

Da arbejdsmarkedet er under løbende udvikling, og der kommer stadig flere nye ansættelsesformer som f.eks. hjemmearbejdspladser, konsulentopgaver, freelanceopgaver m.m., er det vigtigt, at du indgår aftale med din arbejdsgiver om, at du er omfattet af ferieloven. Dette kan eksempelvis fremgå af din ansættelseskontrakt.

Hvis du skal udstationeres, kan der opstå tvivl om, hvorvidt du er omfattet af ferielovens regler. Kontakt i så fald TLs medlemscenter.

Kan du give afkald på dine rettigheder?

Med mindre det specifikt er nævnt i loven, så kan du ikke indgå aftaler med din arbejdsgiver, hvor du stilles dårligere end ferielovens regler.

Der er dog intet til hinder for at indgå aftaler, der stiller dig bedre end ferielovens regler – eksempelvis længere ferie, større ferietillæg m.m.

Formålet med ferieloven er at sikre dig mulighed for at holde ferie. Derfor kan du aldrig give afkald på din ret til at holde ferie eller til at få udbetalt feriepenge og ferietillæg i forbindelse med feriens afholdelse. Det er f.eks. ikke tilladt at aftale, at feriepengene er inkluderet i lønnen, eller at de løbende udbetales. Hvis der alligevel er indgået en sådan aftale, er den ugyldig.

Husk at rejse krav om dine feriepenge hurtigst muligt og helst inden udløbet af ferieåret.

Optjening af ferie

Der er tre former for ferie:

- **Den arbejdsgiverbetalte**, som bygger på et princip om, at ferien optjenes før den holdes.
- **Suppleringsferie:** Hvis du ikke i tilstrækkeligt omfang har været beskæftiget i det pågældende ferieår, kan du for egen regning og efter eget ønske supplere den arbejdsgiver betalte ferie op til 25 feriedage.
- **Forskudsferie:** Arbejdsgiverbetalt ferie, som afholdes, inden den er optjent, fordi du og arbejdsgiver har aftalt forskudsferie

Du optjener 2,08 dages ferie pr. måneds ansættelse. Det giver samlet 25 dages ferie pr. år. Ved kortere eller skæve ansættelser tildeles 0,07 feriedag pr. dags ansættelse.

Så længe du er ansat hos en arbejdsgiver, er udgangspunktet, at du optjener ret til betalt ferie. Det afgørende er, om din arbejdsgiver betaler en eller anden form for vederlag. Selv om du har en "arbejdsfri" periode på grund af sygdom eller orlov, optjenes der altså ret til ferie, hvis blot din arbejdsgiver helt eller delvist betaler løn. Hvis din arbejdsgiver omvendt ikke betaler vederlag, optjenes der ikke ret til betalt ferie fra arbejdsgiver. Får du barselsdagpenge, arbejdsløshedsunderstøttelse eller anden offentlig forsørgelse, kan du dog på visse betingelser opspare feriedagpenge. Du vil altid have ret til at afholde suppleringsferie uden betaling.

Suppleringsferie

Hvis du eksempelvis har optjent 3 ugers ferie, har du ret til at supplere din ferie med 2 uger for egen regning/på feriedagpenge. Men arbejdsgiver kan ikke pålægge dig at holde ferie ud over den ferie, som du har optjent. En enkelt undtagelse er de tilfælde, hvor virksomheden holder ferielukket – se afsnittet om ferielukning.

Såfremt du ønsker at holde suppleringsferie, skal du huske at meddele det til din arbejdsgiver. Arbejdsgiver kan herefter varsle, hvornår din suppleringsferie skal afholdes.

Der optjenes ikke ret til betalt ferie eller feriepenge i den periode, hvor der holdes suppleringsferie.

Hvis du har været arbejdsløs inden ansættelsen kan du være berettiget til feriedagpenge. Søg rådgivning herom hos a-kassen.

Hvis du holder suppleringsferie, kan din arbejdsgiver trække dig i månedslønnen svarende til 4,8% af månedslønnen pr. afholdt feriedag.

Forskudsferie

Ferie på forskud kan kun ske ved aftale. Det indebærer, at både du og arbejdsgiver skal være enige om, at du holder ferie på forskud. Der gælder dog en undtagelse ved ferielukning.

Hvis du fratræder, inden den forskudsafholdte ferie er opsparet, da kan arbejdsgiver modregne ferien i den sidste løn.

Når du og arbejdsgiver indgår aftaler om forskudsferie, skal I være opmærksomme på, at du også skal kunne nå at opspare din 3 ugers sommerferie.

Elever

Det særlige for elevers ferieret er, at retten til betalt ferie ikke kun bygger på et optjeningsprincip, men derimod også på, at der er indgået en uddannelsesaftale og på, hvornår ansættelsesforholdet er påbegyndt.

- Hvis ansættelsesforholdet er begyndt inden den 31. oktober, da har eleven ret til fulde 5 ugers betalt ferie i ferieafholdelsesperioden
- Hvis ansættelsesforholdet begynder i perioden 1. november til 30. juni, da har eleven ret til 3 ugers betalt hovedferie og 5 dages betalt ferie i forbindelse med en virksomhedslukning på et andet tidspunkt

Hvis eleven har optjent mere end det nævnte, da har vedkommende naturligvis ret til at holde den optjente ferie – dog aldrig mere end 5 uger i alt.

Hvis eleven ønsker at holde ferie uden at få løn samtidig, må det enten ske for egen regning eller med feriepenge, som er optjent hos en anden arbejdsgiver.

Det er den arbejdsgiver, eleven er ansat hos på ferietidspunktet, der skal betale lønnen under ferie. Arbejdsgiver skal betale, hvad der svarer til den fulde elevløn under ferie – og ferietillægget.

Hvis eleven forud for elevtiden har optjent feriepenge, da gælder følgende:

- Hvis feriepengene pr. dag er **lavere** end den løn, som eleven tjener hos den nye arbejdsgiver, skal arbejdsgiver "supplere op" til elevlønnen
- Hvis feriepengene pr. dag er **højere** end elevlønnen, kan eleven ikke samtidigt få udbetalt løn under ferie

For de feriedage, hvor der ikke er optjent ret til feriegodtgørelse, har eleven krav på den normale elevløn.

Hvis eleven under uddannelsen har et bijob, kan arbejdsgiver ikke benytte feriepengene herfra til at modregne i lønnen under ferie.

Uddannelsesaftalens ophør

Hvis eleven fratræder ved endt læretid, afregnes feriepengene som ved enhver anden fratrædelse. Tilsvarende gælder, hvis læreforholdet af den ene eller anden årsag afbrydes i utide.

Såfremt eleven efter elevtiden fortsætter hos samme arbejdsgiver, har vedkommende krav på at få fuld løn som "udlært" under ferien. Det er dog alene månedslønnede funktionærer, der har krav på fuld løn efter endt læretid.

Afholdelse af ferie

Ferien skal afholdes i ferieafholdelsesperioden (fra 1. september til 31. december året efter). Hvis du ikke holder de første 4 uger i ferieafholdelsesperioden, da skal den ikke afholdte del af de 4 uger indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond og er tabt for dig (med mindre de overføres grundet feriehindring). Den sidste uges ferie kan du overføre ved aftale med arbejdsgiver (Nogle overenskomster indeholder begrænsninger for overførelse) ellers bliver den udbetalt.

Feriens placering og varsling

Arbejdsgiver skal tage hensyn til dine ferieønsker og til børnefamiliers ønske om at holde hovedferien i børnenes sommerferie. Det er dog i sidste ende arbejdsgiver, der bestemmer, hvornår din ferie skal afholdes. Du har dog krav på at holde 3 ugers sammenhængende ferie i hovedferieperioden, som løber fra 1. maj – 30. september. Din øvrige ferie skal som hovedregel gives i hele uger, men såfremt særlige driftsmæssige hensyn taler herfor, kan ferien dog gives i enkelte dage.

Reglerne for hvornår ferien skal varsles afhænger af, om der er tale om hovedferie eller øvrig ferie.

Hovedferien, som består af 15 dage (3 uger), skal varsles med 3 måneders varsel. Øvrig ferie, som består af 10 dage (2 uger), skal varsles med 1 måneds varsel.

Hvis du kun har optjent op til 15 feriedage, er hele den optjente ferie hovedferie. Du og arbejdsgiver kan aftale, at en konkret ferie varsles med kortere varsel.

Når ferien er varslet, kan arbejdsgiver kun i særlige tilfælde ændre på, hvornår ferien skal holdes. Hvis ferien ændres, har du dels krav på at få erstatningsferie og dels krav på at få erstattet eventuelle økonomiske tab – eksempelvis omkostninger ved afbestilling af rejser eller sommerhus.

Arbejdsgiver kan aldrig afbryde en påbegyndt ferie.

Arbejdsgiver kan ikke placere ferien på helligdage og ugentlige fridage, ligesom han ikke kan placere ferien på et tidspunkt, hvor du eksempelvis holder barselsorlov eller er sygemeldt. Se nærmere afsnittet om feriehindringer.

Feriens start og sluttidspunkt

Ferien begynder på det tidspunkt, hvor du ville begynde en almindelig arbejdsdag, hvis du ikke havde holdt ferie. Ferien slutter på det tidspunkt, hvor den sidste arbejdsdag ville have været afsluttet, hvis du ikke havde holdt ferie. Det er med andre ord den normale arbejdstids begyndelse og ophør, der er afgørende for, hvornår ferien begynder og slutter.

Eksempelvis begynder ferien mandag morgen ved normal arbejdstids begyndelse og den slutter fredag ved normal arbejdstids ophør, hvis du holder fri i en kalenderuge.

Det er endnu uafklaret, om din arbejdsgiver "ekstraordinært" kan kalde dig på arbejde weekenden inden og efter feriens afslutning.

Sygdom

Hvis du bliver syg inden ferien begynder, er du ikke forpligtet til at holde ferien, og du har krav på erstatningsferie.

Bemærk, at reglen gælder for al ferie, der holdes ifølge ferielovens regler – således også en enkelt feriedag.

Hvis du vælger ikke at begynde ferien, skal du sygemelde dig senest ved normal arbejdstids begyndelse og meddele at du ikke vil påbegynde ferien – ellers risikerer du, at ferien anses for afholdt.

Du skal sygemelde dig i overensstemmelse med arbejdspladsens retningslinjer. Kravene til sygemelding vil ofte fremgå af din ansættelseskontrakt eller en eventuel personalehåndbog.

Hvis du bliver rask inden ferien er afsluttet, skal du huske at meddele din arbejdsgiver det og samtidigt oplyse, om du ønsker at afholde den resterende del af ferien, eller om du i stedet vil møde på arbejde. Din arbejdsgiver kan ikke pålægge dig at holde den resterende del af ferien. Andet kan dog være bestemt i din overenskomst.

Opstår sygdom under ferien har du mulighed for at få erstatningsferie, hvis du opfylder visse betingelser:

1. Du skal melde dig syg efter virksomhedens almindelige regler for sygemelding.
2. Du skal fra dag 1 skaffe sig dokumentation for sygdommen i form af en lægeerklæring. Du skal selv betale for dokumentationen!
3. Når du har været syg i 5 dage, kan du få erstatningsferie for sygedage ud over 5 dages sygdom.

4. Når du bliver rask, meddeler du dette til arbejdsgiver. Du kan herefter vælge at holde resten af den oprindeligt aftalte ferie, eller genoptage arbejdet.
5. Kan erstatningsferien grundet feriehindring ikke holdes i ferieåret overføres den til næste ferieår.

Hvis du ikke er ansat i hele ferieåret, da forkortes antallet af karensdage (jf. pkt. 3) forholdsmæssigt.

Bliver du syg under din ferie, er det under alle omstændigheder en god idé at kontakte TLs medlemscenter for yderligere vejledning.

Ferie i opsigelsesperioden

Hvis dit opsigelsesvarsel er på 3 måneder eller derunder, kan arbejdsgiver ikke uden dit samtykke bestemme, at hovedferien skal afholdes inden fratræden. Dette gælder, uanset om ferien allerede var varslet inden opsigelsen, at det var dig selv, der ønskede at holde hovedferien på det pågældende tidspunkt, eller om virksomheden holder ferielukket.

Du kan dog afholde din hovedferie i en opsigelsesperiode der er kortere end 3 måneder, såfremt du ønsker det.

Din arbejdsgiver vil kunne pålægge dig at holde din hovedferie i din opsigelsesperiode, hvis dit opsigelsesvarsel forlænges med antallet af feriedage (3 uger). Denne forlængelse af varslet kan finde sted enten i starten af opsigelsesvarslet eller i slutningen af opsigelsesvarslet. Det betyder, at hvis du har et opsigelsesvarsel på 3 måneder vil din arbejdsgiver kunne opsiges dig den 2. maj med fratræden 31. august. I dette tilfælde har arbejdsgiver overholdt sit varsel, fordi han opsiges dig allerede i starten af en måned. Hvis arbejdsgiver først opsiges dig den 23. maj, og kræver at du skal holde din hovedferie, vil dette kun kunne ske, hvis han forlænger opsigelsesperioden med en ekstra måned, så der er plads til ferien.

Øvrig ferie, der er varslet på opsigelsestidspunktet holdes som varslet. Øvrig ferie kan også efter opsigelsen pålægges afholdt i opsigelsesperioden, hvis der er plads til både en måneds varsel og ferien.

Bemærk at hovedferien kun er beskyttet, hvis det er arbejdsgiver, der opsiges ansættelsesforholdet. Hvis du selv siger op, og ferien på forhånd er varslet, skal du holde din hovedferie som fastsat.

Fritstilling

Ved en fritstilling forstås en tilkendegivelse fra arbejdsgiver om, at han ikke ønsker at benytte sig af arbejdskraften i en opsigelsesperiode.

Hvis arbejdsgiver vælger at fritstille dig, ligger der heri en meddelelse om, at al optjent ferie skal afholdes i videst muligt omfang. Ferien anses således som hovedregel for afholdt, såfremt ferien og ferievarslet kan ligge i opsigelsesperioden. Dog mister du ikke din ferie, hvis du som følge af nyt arbejde ikke har mulighed for at holde ferie i opsigelsesperioden. Denne undtagelse gælder ikke, hvis arbejdsgiver har fritstillet uden modregning, hvis

han ikke kan modregne grundet reglen om minimalerstatning, eller hvis arbejdsgiver går konkurs, inden opsigelsesperioden er udløbet.

Ferielukning

Selvom du ikke har optjent ret til betalt ferie, kan arbejdsgiver i forbindelse med ferielukning af virksomheden pålægge dig at holde ferie. Som udgangspunkt bliver du ikke dermed berettiget til kompensation. Hvis din arbejdsgiver kunne have sikret sig, at du havde haft feriedage under ferielukningen, så er han dog forpligtet til at betale dig løn under ferien.

Hvis du har været ansat i hele det foregående ferieår, og du på grund af ferielukningens placering ikke har ferie til at holde på ferielukningstidspunktet, så er arbejdsgiver forpligtet til at give dig ferie på forskud.

Reglerne om ferielukning er komplicerede. Hvis du er usikker, så kontakt TL's medlemscenter

Hvis du har været arbejdsløs en del af ferieåret, så kan du være berettiget til feriedagpenge ved ferielukningen.

Løn under ferie, ferietillæg og feriepenge

Under din ansættelse optjener du 2,08 dages ferie pr. måned. Den holder du enten som ferie med løn og ferietillæg eller med feriepenge. Hvis du fratræder din stilling, skal der beregnes feriepenge for den del af ferien, som du endnu ikke har afholdt.

Løn under ferie og ferietillæg

Månedslønnede funktionærer får udbetalt løn under ferie og ferietillæg. Når ferien holdes, er det den sædvanlige løn på ferietidspunktet, der skal udbetales – med andre ord den løn, du ville have fået, hvis du havde været på arbejde. Personalegoder, som du ikke modtager under ferie f.eks. kost og logi, skal medregnes i den løn, du har krav på. Derimod medregnes eventuelt overarbejde ikke, selvom overarbejde forekommer regelmæssigt.

Ud over den sædvanlige løn skal du også have udbetalt et ferietillæg, som udgør 1 % af den løn, der er optjent i løbet af ferieåret. For offentlig ansatte udgør ferietillægget 1,5 % i staten og 1,95 % i kommuner og regioner (om beregningen af ferietillægget se nedenfor). Der kan også i de private overenskomster være aftalt et højere tillæg end 1 %, ligesom det kan fremgå af en personalehåndbog eller din ansættelseskontrakt.

Ferietillægget kan enten udbetales efterhånden som ferien holdes eller $\frac{3}{4}$ med lønnen for maj og $\frac{1}{4}$ med lønnen for august.

Ferie med feriepenge

Har du meget overarbejde, kan det være en fordel at vælge at få feriepenge i stedet for ferie med løn og ferietillæg. Årsagen hertil er, at det alene er den faste

månedsløn, du får udbetalt, når du holder ferie med løn, uanset hvor meget overarbejde du har haft i optjeningsåret.

Hvis du vælger at få feriepenge i stedet for ferieløn og ferietillæg, skal du have fremsat ønske om dette inden ferieårets begyndelse dvs. inden 1. september. Feriepengene udgør 12 % af lønnen i ferieåret.

Ferieløn efter jobændring

Afgørende for lønnens størrelse under ferien, er som ovenfor nævnt den aktuelle løn på ferietidspunktet.

Hvis der sker væsentlige ændringer i din arbejdstid, skal lønnen under ferien reguleres tilsvarende. Hvis du har arbejdet fuld tid, når ferien optjenes, men er gået på deltid, når ferien holdes, så skal du have fuldtidsløn under ferien (og omvendt).

Beregning af feriepenge og ferietillæg

Som hovedregel beregnes der feriepenge eller ferietillæg af alle lønindtægter, der betegnes som A- skattepligtige indkomster. Dette gælder:

- overtidsbetaling
- gratiale, tantieme og lignende
- eget bidrag til pension. Dette gælder dog ikke for offentlig ansatte, der i stedet får et ferietillæg på 1,5 % i staten og 1,95 % i kommuner og regioner
- bidrag til ATP og AM
- værdi af fri bil, fri telefon m.m.
- andre faste skattepligtige tillæg
- i visse tilfælde diæter, hvis de er skattepligtige
- løn i opsigelsesperioden.

Der ydes ikke feriepenge eller ferietillæg af:

- fratrædelsesgodtgørelser efter funktionærlovens §§ 2a og 2b
- løn under ferie, feriepenge eller ferietillæg – det vil sige beregningsgrundlaget skal reduceres med de beløb, som du har modtaget under ferien
- efterløn i henhold til funktionærlovens § 8
- arbejdsgivers pensionsbidrag (men der beregnes pension af feriepengene)
- kilometerpenge og skattefrie diæter.

Indbetaling og udbetaling af feriepenge

Hvis du holder ferie med løn, afholder du blot din ferie og får løn og ferietillæg fra din arbejdsgiver.

I følgende situationer holder du ferie med feriepenge:

- Du har valgt at få feriepenge i stedet for løn under ferie

- Du fratræder uden at have holdt alt din opsparede ferie
- Du er timelønnet

Feriepengene indbetales af arbejdsgiver til FerieKonto, hvis arbejdsgiver har overenskomst og er omfattet af en feriegarantiordning, da kan han nøjes med at indberette beløbet til feriepengeinfo og beholde feriepengene til de skal udbetales.

Når du skal holde ferie med feriepenge, da anmelder du ferien til Feriepengeinfo. Feriepengeinfo beder herefter FerieKonto eller den arbejdsgiver, der skal betale feriepengene, om at udbetale dem. Pengene kan tidligst udbetales 1 måned forinden feriens afholdelse.

Løn eller feriepenge for de første 4 ugers årlig ferie kan kun udbetales i særlige undtagelsessituationer. Hvis du ikke har holdt den 5. uge eller har indgået aftale med din arbejdsgiver om at den overføres, da udbetales den automatisk ved ferieafholdelsesperiodens afslutning altså 31. dec.

Feriehindringer

Hvis du på grund af feriehindring ikke får holdt hele din ferie indenfor ferieafholdelsesperioden, da overføres de første 4 uger af ferien til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Hvad angår den 5. uge, så kan du aftale med din arbejdsgiver, at den overføres, ellers udbetales den automatisk.

Feriehindring udgør følgende:

- sygdom
- barsels- og forældreorlov
- orlov til adoption
- ophold i udlandet
- overgang til selvstændigt erhverv
- overgang til arbejde i hjemmet
- valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv
- indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner
- tvangsanbringelser
- lovligt varslede og afsluttede konflikter
- aftjening af værnepligt
- tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår
- manglende midler til at holde ferie på grund af en tvist mellem en dig og arbejdsgiver om et krav på feriepenge.
- deltagelse i aktiviteter via rådighedskontrakt med forsvarets reaktionsstyrker

Er ferie blevet overført p.g.a. feriehindring, da kan den kun udbetales, hvis feriehindringen er sygdom eller barsels/forældreorlov, og feriehindringen i tillæg har bestået og fortsat består, når den følgende ferieafholdelsesperiode afsluttes.

Hvis disse betingelser ikke er overholdt, da kan du ikke få ferien udbetalt. Den overføres til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Som det fremgår, er det meget svært at få udbetalt feriepenge ved feriehindring. Hvis du får ferie overført p.g.a. feriehindring, så skal du være meget opmærksom på, at den overførte ferie holdes i ferieafholdelsesperioden. Hvis du således får overført 4 ugers ferie, så skal du den efterfølgende ferieafholdelsesperiode sørge for at holde disse 4 uger + minimum 4 af de uger, du optjener i det efterfølgende ferieår.

Udbetaling af uhævede feriepenge

Du kan aftale med arbejdsgiver at overføre ferie ud over 4 uger til næste ferieår. Den kollektive overenskomst kan indeholde regler om hvornår, hvordan og i hvilket omfang overførsel af ferie kan aftales.

Hvis du og arbejdsgiver ikke indgår aftale om overførsel af den 5. ferieuge, da udbetales den automatisk (senest i marts). Du bør naturligvis kontrollere, at det også sker.

De øvrige 4 ugers ferie skal afholdes, for at betalingen for ferie kan udbetales til dig. Om udbetaling ved feriehindring se afsnittet om feriehindring. De feriepenge, som du ikke er berettiget til at få udbetalt, indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Hvis du fratræder, da udbetales de overførte feriedage til dig. Ved fratræden kan du også få de øvrige feriepenge udbetalt på visse betingelser. TLs medlemscenter kan hjælpe dig med at undersøge det.

Modregning i feriepengene

Udgangspunktet er, at arbejdsgiver ikke kan modregne i dine feriepenge. Der kan dog modregnes, hvis du har holdt forskudsferie, eller hvis du har udøvet retsstridigt forhold. Retsstridigt forhold beskriver en situation, der formentlig er grovere end almindelig misligholdelse, men det er ikke nødvendigt, at lønmodtager har handlet strafbart.

Arbejdsgiver har mulighed for at tilbageholde dine feriepenge, hvis han mener, du har begået et retsstridigt forhold, og han har anmeldt dette til politiet, har indledt fagretlig behandling eller har anlagt civil retssøgsmål. Hvis din arbejdsgiver modregner i dine feriepenge eller tilbageholder dem, bør du altid kontakte TLs medlemscenter.

Beregning af feriepenge

Hvis du fratræder, skal der beregnes feriepenge for den del af ferien, som du endnu ikke har holdt i det pågældende ferieår, ligesom der skal beregnes feriepenge af den ferie, som du har optjent i optjeningsåret inden fratræden.

Feriepengene udgør 12½ % af lønnen i optjeningsåret. Ved fratrædelsen ydes der ikke 1 % i ferietillæg, da dette er inkluderet i de 12½ %.
Inden arbejdsgiver indbetaler feriepengene, skal han fratrække kildeskat.

Eksempel på beregning af feriegodtgørelse

Forudsætninger:

Medlem tjener 35.000 kr. pr. måned.

Medlem fratræder den 30. juni 2021

På det tidspunkt har medlemmet holdt 2 ugers ferie

Løn i perioden $10 \cdot 35.000 + \frac{3}{4}\% \cdot 10 \cdot 35.000$	kr.	352.625
Fradrag for udbetalt ferietillæg ($\frac{3}{4}\%$)	kr.	-2.625
Fradrag for afholdt ferie $10 \cdot 4,8\% \cdot 35.000$	kr.	-16.800
Ferieberettiget løn	kr.	333.200
Feriepenge for 20,8 feriedage		
$12,5\% \cdot 333.200$	kr.	41.650
Fradrag for afholdt ferie		
$41.650 / 20,8 \cdot 10$	kr.	-20.024
Til udbetaling	kr.	<u>21.626</u>