

HAR DU STYR PÅ DEN NYE FERIELOV?

Den 25. januar 2018 vedtog Folketinget at indføre en ny ferielov. Den træder i kraft pr. 1. september 2020, men vil allerede fra 1. januar 2019 få betydning for optjeningen af ferie.

Den nye ferielov medfører et behov for forberedelse på flere punkter for de danske virksomheder. Lovens ikrafttrædelsestidspunkt er således blandt andet fastsat under hensyntagen til, at arbejdsmarkedets parter skal have mulighed for at ændre i kollektive overenskomster.

Det betyder et behov for forberedelse af, fx:

- ▶ Ændring af lønsystemer og interne systemer i forbindelse med overgangen til samtidighedsferie
- ▶ Ændring/oprettelse af politikker for ferieafholdelse, feriefridage mv.
- ▶ Vurdering og overvejelse omkring feriesaldi – skal de indbetales til den nye feriefond eller ej?
- ▶ Den nye ferielovs betydning for regnskabsaflæggelsen i forhold til feriepengeforpligtelser.

TAL MED DIN REVISOR OM DEN NYE FERIELOV

Det er vigtigt, at virksomhederne forholder sig til lovændringerne. BDO kan hjælpe med at skabe vished om, at reglerne i den nye ferielov efterleves. BDO kan også guide dig igennem de spørgsmål, som din virksomhed skal tage stilling til. Det giver tryghed for både ansatte og ansvarlige i virksomheden.

Vi har udviklet et koncept, som giver dig som virksomhed oplæring i håndtering af reglerne i ferieloven, og sikrer en smidig overgangsperiode.

Løsningen indeholder:

- ▶ Orientering om den nye ferielov
- ▶ Gennemgang af opmærksomhedspunkter med BDO rådgiver
- ▶ Eksempler på regulering af ferie i ansættelseskontrakter
- ▶ Forslag til, hvad en fremtidig feriepolitik kan indeholde
- ▶ Drøftelse af beslutningen om indbetaling til den nye feriefond eller ej
- ▶ Feriepengemodel til skønsmæssig beregning af feriepengeforpligtelsen og den likviditetsmæssige betydning
- ▶ En direkte kontaktmulighed for særlig rådgivning

Ønsker du at vide mere om, hvad konceptet og hvad BDO kan gøre for dig, så kontakt din lokale revisor.

HVORFOR ÆNDRES FERIELOVEN?

Den nye ferielov er et resultat af, at EU har vurderet, at den nuværende danske ferielov er i strid med EU-retten. Det er særligt periodeforskydningen mellem optjening af ferie (kalenderåret) og afvikling af ferie (efterfølgende 1. maj – 30 april), der strider med EU-retten. Denne periodeforskydning har også stor betydning for nye på arbejdsmarkedet, der ifølge de nuværende regler skal vente i op til 16 måneder fra de bliver ansat, til de har mulighed for at betalt ferie.

Derudover følger der også en række andre ændringer.

VIDEN OM DE NYE REGLER

Fra d. 1. september 2020 lægges ferieåret om, så det løber fra d. 1. september til d. 31. august. Der indføres på samme tidspunkt samtidighedsferie, hvor medarbejderen løbende optjener og afvikler ferie i samme periode. I perioden d. 1. september til d. 31. august vil medarbejderen således som udgangspunkt både optjene og afvikle 25 betalte feriedage. Lovgiver har dog besluttet at fastsætte en ferieafholdelsesperiode, der løber fra d. 1. september til d. 31. december året efter (16 måneder).

Omlægningen af ferieåret har været en nødvendig konsekvens af, at ferie optjenes successivt i løbet af ferieåret. Et ferieår, som starter d. 1. september, vil således i videst mulige omfang betyde, at ferien er optjent på de tidspunkter, hvor danskerne holder ferie.

Der ændres ikke på, at der optjenes 5 ugers ferie pr. år, og der ændres heller ikke på muligheden for at have enten ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse.

Fremover vil medarbejderen således principielt starte ferieåret uden optjent ferie. De 25 betalte feriedage vil derefter blive optjent med 2,08 dag pr. måned i løbet af ferieåret. Det betyder fx også, at medarbejderen i oktober måned kun vil have 2,08 feriedage til rådighed. Hvis medarbejderen skal holde en uges efterårsferie i oktober, skal medarbejderen derfor lave en aftale med sin arbejdsgiver om, at man bruger ferie på forskud. Som en konsekvens heraf, kommer der i den nye ferielov andre regler for modregning mellem ferie og løn.

Der kommer således en række markante ændringer, ud over selve omlægningen af ferieåret og overgangen til samtidighedsferie, herunder månedlig afregning af feriegodtgørelse til Feriekonto, automatisk udbetaling af 5. ferieuge, hvis den ikke afholdes eller aftales overført, ændrede regler for udbetaling af ferietillæg mv.