



Ferie på forskud

Som følge af den nye ferielov kan arbejdsgivere fra den 1. september 2020 lovligt indgå en aftale med sine medarbejdere om, at de kan afholde dele af deres ferie allerede før, at medarbejderne har optjent den. Når en arbejdsgiver har tilladt en medarbejder at holde ferie på forskud, vil medarbejderen blive modregnet, i takt med at ny ferie efterfølgende optjenes.

Eksempel: medarbejder får ferie på forskud

En nyansat medarbejder ønsker at holde efterårsferie med sine børn i perioden den 12.-18. oktober 2020. Medarbejderen ønsker at holde 5 feriedage, men har fra udgangen af september kun optjent 2,08 feriedage (medsamtidighedsferie bliver de 2,08 optjente feriedage pr. måned tilgængelige ved starten af den efterfølgende måned).

Medarbejderen har med den nye ferielov mulighed for at aftale med sin arbejdsgiver, at de resterende 2,92 feriedage kan afholdes på forskud.

Når medarbejderen har afholdt de 2,92 feriedage på forskud, fremstår disse dage nu som 'feriegæld'. Arbejdsgiveren modregner denne 'feriegæld,' i takt med at medarbejderen optjener ny ferie.

1. november

Da medarbejderen optjener 2,08 yderligere feriedage i løbet af oktober, som bliver tilgængelig den **1. november**, modregnes der automatisk på disse dage. Derfor har medarbejderen pr. 1. november fået reduceret sin 'feriegæld' til 0,84 feriedag.

1. december

Den **1. december** optjener medarbejderen yderligere 2,08 feriedage, som betyder, at arbejdsgiveren modregner de resterende 0,84 feriedage. Derfor har medarbejderen nu afdraget sin 'feriegæld' og har 1,24 feriedag tilgængelig.

1. januar

Den **1. januar** har medarbejderen yderligere 2,08 feriedage, og har ikke afholdt noget ferie siden oktober, som betyder at medarbejderen nu har 3,32 feriedage tilgængelige.

To regler for ferie på forskud

1

Det kræver en aftale

Det betyder, at det ikke er muligt, at enten medarbejderen eller arbejdsgiveren ensidigt kan kræve eller pålægge, at medarbejderen afholder ferie på forskud.

Den nye ferielov stiller ikke særlige formkrav til aftalen om ferie på forskud. Som arbejdsgiver skal man dog være opmærksom på, at man skal kunne dokumentere de aftaler, som man indgår med sine medarbejdere om ferie på forskud.

Visma Enterprise anbefaler, at man indgår en skriftlig aftale med sine medarbejdere. Dette kan man f.eks. gøre i form af en blanket ligesom den, du finder på næste side.

2

Mulighed for optjening i indeværende ferieår

Det skal være muligt for medarbejderen at optjene den ferie, som medarbejderen ønsker at afholde, inden for indeværende ferieår.

Med den nye ferielov løber ferieåret fra 1. september til 31. august året efter. Det vil sige, at når vi kommer til månederne juli og august, er det kun muligt at aftale at kunne holde henholdsvis 4,16 og 2,08 feriedage inden 1. september.

Hvis en medarbejder f.eks. får 5 feriedage på forskud i juli måned, vil differencen på 0,84 feriedage kvalificeres som arbejdsgiverbetalt frihed og derfor ikke som almindelig ferie.

En skabelon til aftale om ferie på forskud

Hvis din virksomhed beslutter at give jeres medarbejdere mulighed for at gøre brug af ferie på forskud, vil vi gerne gøre det nemt for jer at overholde regel nummer 1. På næste side finder du en skabelon, der er lige til at printe og udfylde, så I kan dokumentere de aftaler, I indgår med jeres medarbejdere, om ferie på forskud.

Aftale om ferie på forskud

Medarbejder:

Arbejdsgiver:

1. Aftale om ferie på forskud (1.- 5.- ferieuge), jf. Ferielovens § 7

2. Udligning af den afholdte ferie på forskud

De feriedage/ferietimer, der er afholdt på forskud modregnes i takt med, at ny ferie optjenes.

Fratræder medarbejderen sin stilling, inden udligningen er sket, skal arbejdsgiver modregne værdien af de afholdte ferietimer i den sidste måneds løn og betaling for ferie.

Dato _____

Medarbejders underskrift

Arbejdsgivers underskrift