

Udskriftsdato: søndag den 21. juni 2026

VEJ nr 9077 af 13/02/2020 (Gældende)

## Vejledning om ferieydelse der optjenes fra den 1. september 2020

---

Ministerium: Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,  
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, j.nr. 19/17921

# Vejledning om ferieydelse der optjenes fra den 1. september 2020

## **Kapitel 1 Indledning**

1.1. Hvad er ferieydelse, og hvem kan få ferieydelse

1.2. Ny ferielov om samtidighedsferie

## **Kapitel 2 Regelgrundlag**

## **Kapitel 3 Optjening af ferieydelse**

3.1. Betingelser for optjening af ferieydelse

3.1.1. Personer, der er i et ansættelsesforhold under barselsorloven (barselslovens § 25 b)

3.1.2. Personer, der ikke er i et ansættelsesforhold under barselsorloven (barselslovens § 25 d)

## **Kapitel 4 Afholdelse af ferie med ferieydelse**

4.1. Ferieår og ferieafholdelsesperiode

4.1.1. Barselsperiode henover to ferieår

4.2. Særligt for personer, der er i et ansættelsesforhold under barselsorloven (barselslovens § 25 b)

4.2.1. Feriehindringer generelt

4.2.1.1. Optjent ferie med ferieydelse

4.2.1.2. Optjent ferie med feriedagpenge

4.3. Særligt for personer, der ikke er i et ansættelsesforhold under barselsorloven (barselslovens § 25 d)

4.3.1. Opfyldelse af beskæftigelseskrav

## **Kapitel 5 Beregning af ferieydelse**

5.1. Optjening og beregning af ferieydelse

5.2. Personer, der er i et ansættelsesforhold under barselsorloven (barselslovens § 25 b)

5.2.1. Supplerende ferieydelse

5.3. Personer, der ikke er i et ansættelsesforhold under barselsorloven (barselslovens § 25 d)

## **Kapitel 6 Udbetaling af ferieydelse**

6.1. Anmodning om udbetaling af ferieydelse

6.2. Frist for anmodning om udbetaling af ferieydelse

6.3. Udbetaling til fratrådte lønmodtagere (barselslovens § 25 b, stk. 6)

## **Kapitel 1 - Indledning**

1.1. Hvad er ferieydelse, og hvem kan få ferieydelse

Ferieydelse er en ydelse, der optjenes under fravær efter barselslovens § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt., dvs. under de første 14 ugers fravær efter barnets fødsel eller modtagelse af et adoptivbarn, hvis forælderen under fraværet, ikke optjener ret til betalt ferie efter ferieloven, eller feriedagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Fraværsperioden efter barselslovens § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt., kaldes i denne vejledning for barselsorlov, og det er i denne periode, hvor der optjenes ret til ferieydelse.

Retten til ferieydelse omfatter først og fremmest lønmodtagere, som er i et ansættelsesforhold under barselsorloven, uanset om lønmodtageren modtager barselsdagpenge under barselsorloven.

Retten omfatter desuden andre personer, der modtager barselsdagpenge under barselsorloven, og som ikke optjener ret til feriedagpenge med ret til udbetaling, når ferien holdes. Det er i den forbindelse en betingelse, at pågældende på ferietidspunktet opfylder beskæftigelseskravet for lønmodtagere, jf. barselslovens § 27.

Selvstændigt erhvervsdrivende, som modtager barselsdagpenge under barselsorloven, kan f.eks. være berettiget til ferieydelse, hvis de på ferietidspunktet er påbegyndt lønmodtagerbeskæftigelse og opfylder beskæftigelseskravet efter reglerne i barselslovens § 27.

Ledige, som modtager barselsdagpenge under barselsorloven, optjener feriedagpenge. Hvis den ledige, inden ferien holdes, mister dagpengeretten efter reglerne i arbejdsløshedsforsikringsloven, er den ledige ikke berettiget til udbetaling af feriedagpenge. Hvis den ledige på ferietidspunktet er påbegyndt ansættelse som lønmodtager og opfylder beskæftigelseskravet efter reglerne i barselslovens § 27, vil pågældende være berettiget til ferieydelse.

## 1.2. Ny ferielov om samtidighedsferie

Reglerne om ferieydelse i barselsloven bygger på ferielovens regler om optjening og afholdelse af ferie.

Ved lov nr. 60 af 30. januar 2018 om ferie indføres samtidighedsferie fra den 1. september 2020, som indebærer, at lønmodtagere optjener og afholder feriedage i samme periode. Dette princip er en ændring i forhold til den gældende ferielov, der har forskudt ferie.

Ferien optjenes i ferieåret fra den 1. september til den 31. august året efter. Ferien holdes i ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret og de efterfølgende 4 måneder til årets udgang den 31. december.

## Kapitel 2 - Regelgrundlag

Denne vejledning om ferieydelse finder anvendelse for ferieydelse, der optjenes i perioden fra den 1. september 2020 efter barselslovens §§ 25 b og d.

I vejledningen uddybes både barselslovens regler om ferieydelse og reglerne i bekendtgørelse nr. 851 af 22. august 2019 om ferieydelse der optjenes fra den 1. september 2020 (bekendtgørelse om ferieydelse).

Det skal bemærkes, at vejledningen skal læses i sammenhæng med vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel, vejledning om beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge og vejledning om beregning af barselsdagpenge, hvor bl.a. reglerne om beskæftigelseskrav, beregning af dagpenge m.v., som også har betydning for retten til ferieydelse, er nærmere beskrevet.

Barselslovens regler om ferieydelse og bekendtgørelse nr. 851 af 22. august 2019 om ferieydelse der optjenes fra den 1. september 2020 er medtaget i bilag 1 til vejledningen.

### Kapitel 3 - Optjening af ferieydelse

Ferieydelse optjenes under fravær efter barselslovens § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt., dvs. under de første 14 ugers fravær efter barnets fødsel eller modtagelse af barnet, hvis barnet er adopteret.

#### 3.1. Betingelser for optjening af ferieydelse

Der gælder forskellige betingelser for optjening af ret til ferieydelse for personer, der er i ansættelse under barselsorloven (lønmottagere), og for personer, der ikke er i ansættelse under barselsorloven. Personens status under barselsorloven er afgørende for, hvilke regler pågældende er omfattet af. Det har således ingen betydning, om personen skifter status i perioden fra barselsorloven til ferietidspunktet. Hvis en person f.eks. er lønmottager i ansættelse under barselsorloven, men inden ferietidspunktet bliver ledig, vil pågældende fortsat være omfattet af de regler, der gælder for lønmottagere. Tilsvarende er en person, som ikke er i ansættelse under barselsorloven omfattet af de regler, som gælder for ikke-lønmottagere, selv om personen bliver lønmottager på ferietidspunktet.

De nærmere betingelser for optjening af ret til ferieydelse for henholdsvis lønmottagere og personer, der ikke er i ansættelse under barselsorloven, fremgår af afsnit 3.1.1. og 3.1.2. nedenfor.

##### 3.1.1. Personer, der er i et ansættelsesforhold under barselsorloven (barselslovens § 25 b)

Det afgørende for retten til ferieydelse er, at lønmottageren er i et ansættelsesforhold under barselsorloven, som er det tidspunkt, hvor ferieydelsen optjenes. Det er således ikke en betingelse, at der er udbetalt barselsdagpenge under barselsorloven.

Lønmottagere, som er i et ansættelsesforhold under barselsorloven, optjener ret til ferie med ferieydelse i det omfang, lønmottageren ikke optjener ret til:

- 1) løn under ferie og ferietillæg efter ferieloven, kollektiv overenskomst m.v.,
- 2) feriegodtgørelse efter ferieloven m.v., der som minimum svarer til dagpengesatsen efter barselslovens § 35, eller
- 3) feriedagpenge med ret til udbetaling i ferieafholdelsesperioden efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Det betyder, at hvis lønmottageren optjener ret til ferie med løn under barselsorloven, har lønmottageren som udgangspunkt ikke ret til ferieydelse, uanset lønnens størrelse, da lønmottageren på ferietidspunktet har ret til den normale løn under ferie. Fratræder lønmottageren inden ferien holdes, skal der beregnes feriegodtgørelse på baggrund af lønudbetalingen under barselsorloven. Feriegodtgørelsen kan derfor være mindre end den fulde ferieydelse, som lønmottageren ville have været berettiget til, hvis lønmottageren ikke havde optjent feriegodtgørelse. Lønmottageren har i den situation ret til differencen pr. dag mellem den optjente feriegodtgørelse og den fulde ferieydelse, jf. § 4 i bekendtgørelse om ferieydelse.

Lønmottagere, der er ansat med ret til feriegodtgørelse, kan tilsvarende have ret til supplerende ferieydelse, hvis feriegodtgørelsen er mindre end den ferieydelse, som lønmottageren ville have været berettiget til, hvis lønmottageren ikke havde optjent feriegodtgørelse. Se afsnit 5.2.1. om supplerende ferieydelse.

Har lønmodtageren optjent ret til feriedagpenge efter reglerne i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. under barselsorloven, som kan afholdes i ferieafholdelsesperioden (fra den 1. september til den 31. december i det følgende år), optjenes ikke ret til ferieydelse.

En lønmodtager, der har optjent ret til feriedagpenge under barselsorloven, men som mister retten til feriedagpenge, inden ferien er holdt i ferieafholdelsesperioden, vil have ret til ferieydelse i stedet for feriedagpenge i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Retten til feriedagpenge kan f.eks. være mistet, hvis lønmodtageren ikke længere har dagpengeret efter reglerne i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

En lønmodtager, som ved siden af sin lønmodtagerbeskæftigelse driver selvstændig virksomhed eller får udbetalt supplerende arbejdsløshedsdagpenge, optjener ferieydelse for sin arbejdsindsats som lønmodtager, og kan herudover eventuelt supplere optjeningen af ferieydelse efter reglerne for personer, der ikke er i et ansættelsesforhold, jf. barselslovens § 25 d, hvis betingelser herfor er opfyldt. Det medfører, at en person, der ikke har optjent det maksimale antal dage med ferieydelse efter barselslovens § 25 b, kan supplere denne ferieydelse med ferieydelse optjent efter § 25 d.

En lønmodtager, som under barselsorloven ophører i ansættelsen, vil tilsvarende kun optjene ferieydelse efter barselslovens § 25 b, indtil ansættelsen ophører. Herefter vil der kunne optjenes ferieydelse efter reglerne for personer, der ikke er i et ansættelsesforhold, jf. barselslovens § 25 d, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt.

### 3.1.2. Personer, der ikke er i et ansættelsesforhold under barselsorloven (barselslovens § 25 d)

Personer, der ikke er i et ansættelsesforhold under barselsorloven optjener ret til ferieydelse, når følgende betingelser er opfyldt:

1) der er udbetalt barselsdagpenge under fraværet, og

2) der under barselsorloven ikke er optjent ret til feriedagpenge efter reglerne i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. med ret til udbetaling i ferieafholdelsesperioden (fra den 1. september til den 31. december i det følgende år), eller ferieydelse som lønmodtager efter barselslovens § 25 b, stk. 1.

For at opfylde betingelserne for ret til barselsdagpenge, skal barselslovens beskæftigelseskrav for enten lønmodtagere eller selvstændige være opfyldt på tidspunktet for fraværet. Beskæftigelseskravet for lønmodtagere og selvstændige fremgår af barselslovens kapitel 6.

Når ferien holdes, skal beskæftigelseskravet for lønmodtagere efter barselslovens § 27 desuden være opfyldt. Se afsnit 4.3.1. om beskæftigelseskravet.

## **Kapitel 4 - Afholdelse af ferie**

### 4.1. Ferieår og ferieafholdelsesperiode

Perioderne for henholdsvis optjening og afholdelse af ferie med ferieydelse følger ferielovens regler.

Ferie med ferieydelse efter barselslovens § 25 b og § 25 d optjenes i ferieåret, som er det år, der går fra den 1. september til og med den 31. august året efter, jf. § 2, stk. 1, i bekendtgørelse om ferieydelse.

Ferie med ferieydelse skal afholdes i ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret og de 4 efterfølgende måneder fra ferieårets udløb og indtil kalenderårets udgang, jf. § 2, stk. 2, i bekendtgørelse om

ferieydelse. Dvs. ferieafholdelsesperioden er på i alt 16 måneder og løber fra den 1. september i ét år og frem til kalenderårets udgang den 31. december i det følgende år.

Den optjente ferie med ferieydelse skal som udgangspunkt afholdes i den ferieafholdelsesperiode, som er knyttet til det ferieår, hvor ferieydelsen er optjent.

### **Eksempel**

En mor, der har 14 ugers barsel efter fødslen i perioden fra den 1. februar 2021 til den 9. maj 2021, skal holde den optjente ferie med ferieydelse i den ferieafholdelsesperiode, som går fra den 1. september 2020 til den 31. december 2021, dvs. ferien med ferieydelse skal afholdes senest den 31. december 2021. Se dog afsnit 4.2.1. om feriehindringer.

#### 4.1.1. Barselsperiode henover to ferieår

Hvis perioden for barselsorlov ligger henover ferieårets begyndelse den 1. september, dvs. perioden for optjening af ferieydelse ligger i to ferieår, optjenes ferieydelsen forholdsmæssigt i hvert af de to ferieår. Der henvises til § 2, stk. 1, og § 3, stk. 3, i bekendtgørelse om ferieydelse.

### **Eksempel**

Hvis barselsorloven ligger fra den 26. juli 2021 til den 31. oktober 2021, dvs. henover det nye ferieårs begyndelse den 1. september, optjenes ret til ferieydelse for 5 uger og 2 dage svarende til 2,59 feriedage i det ferieår, der går frem til den 31. august 2021, og der optjenes ret til ferieydelse for 8 uger og 5 dage svarende til 4,27 feriedage i det ferieår, der går fra den 1. september 2021 til den 31. august 2022. Der optjenes i alt ret til ferieydelse for 6,86 feriedage. Der er imidlertid ikke noget til hinder for, at ferien holdes samlet i perioden fra den 1. september til den 31. december, hvor de to ferieafholdelsesperioder overlapper.

## 4.2. Særligt for personer, der er i et ansættelsesforhold under barselsorloven (barselslovens § 25 b)

### 4.2.1. Feriehindringer generelt

Personer, der er i et ansættelsesforhold under barselsorloven, har mulighed for at holde ferien i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, hvis der foreligger særlige forhold op til ferieafholdelsesperiodens udløb.

De særlige forhold, der efter ferieloven betegnes som feriehindringer, fremgår af ferielovens §§ 12-14 samt bekendtgørelse nr. 1072 af 29. oktober 2019 om feriehindringer, der træder i kraft den 1. september 2020. Af denne bekendtgørelse fremgår det bl.a., at egen sygdom, barselsorlov, herunder barselsorlov i forbindelse med adoption, betragtes som feriehindringer.

#### 4.2.1.1. Optjent ferie med ferieydelse

Personer, der har optjent ferie med ferieydelse i et ansættelsesforhold under barselsorloven, og som på grund af særlige forhold er forhindret i at afholde den optjente ferie med ferieydelse inden udløbet af den fastsatte ferieafholdelsesperiode, har ret til at afholde ferie med ferieydelse i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Dette fremgår af barselslovens § 25 b, stk. 4.

Hvis en af de situationer, der er nævnt i bekendtgørelse om feriehindringer, er til stede op til ferieafholdelsesperiodens udløb, overføres den optjente ferie med ferieydelse til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, også selvom den pågældende dermed vil kunne få ret til at holde mere end de 25 feriedage i en ferieafholdelsesperiode, som ferieloven foreskriver.

#### 4.2.1.2. Optjent ferie med feriedagpenge

Personer, der har optjent ferie med feriedagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. i et ansættelsesforhold under barselorloven, og som på grund af særlige forhold er forhindret i at afholde den optjente ferie med feriedagpenge inden udløbet af den fastsatte ferieafholdelsesperiode, har ret til at holde ferie med ferieydelse i en efterfølgende ferieafholdelsesperiode. I denne situation udbetales ferieydelse i stedet for feriedagpenge. Dette fremgår af barselslovens § 25 b, stk. 5.

Reglen sikrer, at disse personer ikke mister retten til den betalte ferie, idet retten til feriedagpenge ikke kan overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, hvis ferien ikke afholdes inden ferieafholdelsesperiodens udløb. Retten til feriedagpenge bortfalder således. Retten til at holde ferien med ferieydelse i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode indtræder med andre ord, når retten til feriedagpenge fortabes på grund af lønmodtagerens feriehindring op til ferieafholdelsesperiodens udløb.

Der henvises endvidere til afsnit 6.1. om anmodning om udbetaling af ferieydelse i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

#### 4.3. Særligt for personer, der ikke er i et ansættelsesforhold under barselorloven (barselslovens § 25 d)

Personer, der ikke er i ansættelse under barselorloven, skal opfylde beskæftigelseskravet både på tidspunktet for barselorlovens påbegyndelse (der skal være udbetalt barselsdagpenge under orloven) og på tidspunktet for ferien for at have ret til udbetaling af ferieydelse. Dette fremgår af barselslovens § 25 d, stk. 1 og 4.

##### 4.3.1. Opfyldelse af beskæftigelseskrav

Det er en betingelse for udbetaling af ferieydelse, at personen opfylder barselslovens beskæftigelseskrav for lønmodtagere på tidspunktet for påbegyndelsen af ferien, jf. barselslovens § 25 d, stk. 4. Dvs. beskæftigelseskravet skal være opfyldt dagen før feriens begyndelse eller senest på dagen for feriens begyndelse.

Barselslovens beskæftigelseskrav for lønmodtagere fremgår af barselslovens § 27, stk. 1. Beskæftigelseskravet opfyldes som udgangspunkt ved aktuel beskæftigelse som lønmodtager af et vist omfang og varighed. Beskæftigelseskravet opfyldes endvidere ved, at den pågældende ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, hvis der ikke havde været ret til dagpenge efter barselsloven. Læs nærmere om beskæftigelseskravet for lønmodtagere i vejledning om beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge.

Selvstændigt erhvervsdrivende, som har fået udbetalt barselsdagpenge under barselorloven, er derimod ikke berettiget til ferieydelse, da de ikke opfylder beskæftigelseskravet for lønmodtagere på ferietidspunktet. En person, som opfylder beskæftigelseskravet for selvstændige under barselorloven kan dog have ret

til ferieydelse, hvis vedkommende overgår til lønmodtagerarbejde og opfylder beskæftigelseskravet for lønmodtagere på ferietidspunktet.

## Kapitel 5 - Beregning af ferieydelse

### 5.1. Optjening og beregning af ferieydelse

Ferieydelse optjenes med 0,07 feriedag pr. kalenderdag svarende til 0,49 feriedag pr. uge og beregnes efter barselslovens § 33, stk. 1, og § 35. Dette fremgår af § 3, stk. 1, i bekendtgørelse om ferieydelse. Ferieydelsen optjenes i en 7-dages uge, men afholdelsen og udbetalingen er baseret på en 5-dages uge.

Har en person holdt orlov i alle 14 uger, er der optjent  $0,49 \text{ feriedag} \times 14 \text{ uger} = 6,86$  dage med ret til ferieydelse. Personen skal derfor ved afholdelsen af ferien have udbetalt ferieydelse med en fuld beregnet ugesats plus  $1,86/5$  af denne ugesats.

Beregning af ferieydelsen foretages, når ferien skal holdes.

### 5.2. Personer, der er i et ansættelsesforhold under barselsorloven (barselslovens § 25 b)

For personer, der er i et ansættelsesforhold under barselsorloven, og som opfylder betingelserne for ret til ferieydelse i § 25 b, beregnes ferieydelsen efter barselslovens §§ 33 og 35 ud fra forholdene på optjeningstidspunktet, dvs. på baggrund af forholdene på tidspunktet for barselsorloven, jf. barselslovens § 25 b, stk. 7.

Efter barselslovens § 33, stk. 1, beregnes ferieydelsen på grundlag af det ugentlige timetal under barselsorloven og den timefortjeneste, som lønmodtageren i gennemsnit har haft i ansættelsesforholdet i de seneste 3 afsluttede kalendermåneder forud for barselsorloven. Opgørelse af timefortjenesten sker på baggrund af indberetninger til indkomstregisteret.

Hvis lønmodtageren genoptager arbejdet helt eller delvist under barselsorloven, optjenes ikke ret til ferieydelse for den tid, hvor arbejdet er genoptaget, jf. § 3, stk. 2, i bekendtgørelse om ferieydelse.

### Eksempel

En lønmodtager, der efter 8 ugers barselsorlov genoptager arbejdet delvist med 5 timer om ugen, optjener i de resterende 6 ugers orlov ikke ret til ferieydelse af de 5 timer om ugen, hvor lønmodtageren har arbejdet. Hvis lønmodtageren skulle have arbejdet 37 timer om ugen og genoptager arbejdet med 5 timer, beregnes ferieydelsen for 32 timer om ugen i de resterende 6 ugers orlov. Dvs. lønmodtageren optjener i disse uger  $32/37$  af den fulde sats, som lønmodtageren har fået beregnet for de første 8 ugers orlov på fuld tid.

Det bemærkes, at hvis en lønmodtager, der genoptager arbejdet under barselsorloven, er ansat med løn under ferie, vil lønmodtageren være berettiget til den normale løn, når lønmodtageren holder ferie, og lønmodtageren er derfor ikke berettiget til udbetaling af ferieydelse. Hvis lønmodtageren er ansat med ret til feriegodtgørelse, er lønmodtageren kun berettiget til ferieydelse, hvis feriegodtgørelsen er mindre end den fulde ferieydelse ville have været, hvis lønmodtageren ikke havde optjent feriegodtgørelse. Lønmodtageren vil i så fald være berettiget til differencen mellem feriegodtgørelsen og den fulde ferieydelse.

For lønmodtagere, der har modtaget barselsdagpenge under barselsorloven, udbetales ferieydelsen som udgangspunkt med den sats, der er beregnet for barselsorloven. Hvis der i den efterfølgende periode frem til ferietidspunktet er sket en regulering af satsen, udbetales ferieydelsen med den regulerede sats. Derudover er forholdene på ferietidspunktet uden betydning. En lønmodtager, som har optjent ferieydelse under et ansættelsesforhold, har derfor krav på den optjente ferieydelse, når ferien holdes, uanset om der er sket ændringer i arbejdstid, eller at pågældende har skiftet status fra lønmodtager under barselsorloven til eksempelvis at være selvstændigt erhvervsdrivende på ferietidspunktet.

### 5.2.1. Supplerende ferieydelse

For lønmodtagere, der under barselsorloven har en lavere indtægt end før orloven, og som under orloven optjener feriegodtgørelse, som er lavere end den fulde ferieydelse ville have været, hvis der ikke var optjent feriegodtgørelse, udgør ferieydelsen pr. dag differencen mellem den optjente feriegodtgørelse og den fulde ferieydelse, jf. § 4, i bekendtgørelse om ferieydelse. En lønmodtager, der f.eks. er ansat med halv løn under barselsorloven, og som optjener feriegodtgørelse af lønnen under barsel, kan således være berettiget til supplerende ferieydelse, hvis den optjente feriegodtgørelse er lavere end den fulde ferieydelse ville have været, hvis lønmodtageren ikke havde optjent feriegodtgørelse. Ferieydelsen udgør differencen mellem den optjente feriegodtgørelse og den fulde ferieydelse.

#### Eksempel

En lønmodtager, som arbejder på fuld tid, men som kun får udbetalt halv løn under barsel, vil optjene feriegodtgørelse af den halve løn. Hvis feriegodtgørelsen udgør 500 kr. pr. feriedag, svarer det til 3.430 kr. for de 6,86 feriedage, der kan optjenes ferieydelse for. Lønmodtageren var under de 14 ugers barselsorlov berettiget til 4.405 kr. om ugen (2020-niveau) i barselsdagpenge. Den fulde ferieydelse for 6,86 feriedage udgør i alt 6.044 kr. Lønmodtageren er således berettiget til at få feriegodtgørelsen suppleret op med 2.614 kr. i ferieydelse (6.044 kr. - 3.430 kr.).

### 5.3. Personer, der ikke er i et ansættelsesforhold under barselsorloven (barselslovens § 25 d)

For personer, der ikke er i et ansættelsesforhold under barselsorloven, og som opfylder betingelserne for ret til ferieydelse i barselslovens § 25 d, beregnes ferieydelsen efter barselslovens §§ 33 og 35 ud fra forholdene på tidspunktet for afholdelsen af ferien, jf. barselslovens § 25 d, stk. 5.

Hvis pågældende har skiftet status efter barselsorloven og f.eks. er kommet i arbejde efter at have været ledig, skal der foretages en beregning af ferieydelsen på baggrund af pågældendes aktuelle løn- og ansættelsesforhold. Beregningen foretages efter barselslovens § 33, stk. 1. Ferieydelsen skal i dette tilfælde beregnes på grundlag af det ugentlige timetal under ferien - som er det timetal, som lønmodtageren skulle have arbejdet, hvis pågældende ikke havde holdt ferie - og den timefortjeneste, som lønmodtageren i gennemsnit har haft i ansættelsesforholdet i de seneste 3 afsluttede kalendermåneder forud for ferien. Opførelse af timefortjenesten sker på baggrund af indberetninger til indkomstregisteret på samme måde som ellers ved beregning af barselsdagpenge.

## Kapitel 6 - Udbetaling af ferieydelse

### 6.1. Anmodning om udbetaling af ferieydelse

Anmodning om udbetaling af ferieydelse skal indgives til Udbetaling Danmark via den digitale selvbetjening på portalen borger.dk. Hvis modtageren af ferieydelsen er undtaget fra digital selvbetjening, skal anmodning om udbetaling i stedet ske ved at udfylde en blanket, der anvises af Udbetaling Danmark.

Ved anmodning om udbetaling af ferieydelse skal modtageren af ferieydelsen på tro og love erklære, at der ikke er ret til anden økonomisk ydelse under ferie, som er optjent i de første 14 uger efter fødslen eller modtagelsen af et adoptivbarn. Erklæringen udelukker ikke, at der kan være ret til ferieydelse, selvom pågældende selv har optjent ret til (delvis) feriebetaling i de første 14 uger efter fødslen eller modtagelsen af adoptivbarnet. Dette er f.eks. tilfældet, hvis pågældende er lønmodtager og har genoptaget arbejdet delvist under barselsorloven, jf. § 3, stk. 2, i bekendtgørelse om ferieydelse, eller hvis pågældendes egen optjente feriebetaling er lavere på grund af barselsorloven, end den fulde ferieydelse ville have været, hvis der ikke var optjent ret til feriebetaling, jf. § 4 i bekendtgørelse om ferieydelse.

Hvis perioden for optjening af ferieydelsen ligger henover ferieårets begyndelse den 1. september, skal der indgives anmodning om udbetaling for hver ferieafholdelsesperiode. Der er imidlertid ikke noget til hinder for, at ferien holdes samlet i perioden fra den 1. september til den 31. december, hvor de to ferieafholdelsesperioder overlapper.

### **Eksempel**

Hvis barselsorloven ligger fra den 2. august 2021 til den 7. november 2021, vil ferieydelse, der er optjent fra den 2. august til den 31. august 2021, vedrøre det ferieår, som går fra den 1. september 2020 til den 31. august 2021. Denne ferie skal holdes i den tilknyttede ferieafholdelsesperiode, som løber frem til den 31. december 2021. Der skal indgives en særskilt anmodning om udbetaling af ferieydelse for denne ferieperiode.

Ferieydelse, der er optjent fra den 1. september 2021 til den 7. november 2021, vedrører det næste ferieår, som går fra den 1. september 2021 til den 31. august 2022. Denne ferie skal holdes i den tilknyttede ferieafholdelsesperiode, som løber frem til den 31. december 2022. Der skal ligeledes indgives en særskilt anmodning om udbetaling af ferieydelse for denne ferieperiode.

### **6.2. Frist for anmodning om udbetaling af ferieydelse**

Retten til den optjente ferieydelse bortfalder, hvis der ikke er anmodet om udbetaling af ferieydelse senest den 1. maj efter udløbet af den ferieafholdelsesperiode, hvor ferien kan holdes.

### **Eksempel**

En lønmodtager har optjent ret til ferie med ferieydelse i perioden fra den 1. februar til den 9. maj 2021. Den optjente ferie skal holdes senest den 31. december 2021 (ferieafholdelsesperioden går fra den 1. september 2020 til den 31. december 2021), og anmodning skal være indgivet senest den 1. maj 2022.

Hvis der foreligger en feriehindring (som f.eks. barsel eller sygdom) op til ferieafholdelsesperiodens udløb, vil ferien kunne overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode, se afsnit 4.2., og fristen for anmodning vil herefter være den 1. maj 2023. Den ferieafholdelsesperiode, hvor ferien kan holdes, går fra den 1. september 2021 til den 31. december 2022.

### 6.3. Udbetaling til fratrådte lønmodtagere (barselslovens § 25 b, stk. 6)

Hvis en lønmodtager fratræder sin ansættelse, inden ferien med ferieydelse er afholdt, kan lønmodtageren anmode Udbetaling Danmark om udbetaling af ferieydelsen.

En lønmodtager, der har fået overført ferie med ferieydelse til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode på grund af en feriehindring op til ferieafholdelsesperiodens udløb, og som fratræder ansættelsen, inden den overførte ferie er afholdt, kan ligeledes få udbetalt ferieydelsen efter anmodning til Udbetaling Danmark (barselslovens § 25 b, stk. 4). Det samme gælder i de tilfælde, hvor lønmodtageren har opnået ret til ferieydelse til afholdelse af ferie i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, fordi retten til optjente feriedagpenge er bortfaldet på grund af en feriehindring op til ferieafholdelsesperiodens udløb (barselslovens § 25 b, stk. 5). Se nærmere herom i afsnit 4.2.1.2.

*Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 13. februar 2020*

MIE SKOVBÆK MORTENSEN

/ Yvonne Olesen

***Barselsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 106 af 2. februar 2020***

*Optjening af ret til ferieydelse for personer i ansættelse*

**§ 25 b.** En lønmodtager, som er i et ansættelsesforhold under fravær efter § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt., fra den 1. september 2020, optjener ret til ferie med ferieydelse, uanset om der er udbetalt barselsdagpenge under fraværet.

*Stk. 2.* Retten efter stk. 1 gælder ikke, i det omfang der under fravær efter stk. 1 optjenes ret til

- 1) løn under ferie og ferietillæg efter ferieloven, kollektiv overenskomst m.v.,
- 2) feriegodtgørelse efter ferieloven m.v., der som minimum svarer til dagpengesatsen efter § 35, eller
- 3) feriedagpenge med ret til udbetaling i ferieafholdelsesperioden efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

*Stk. 3.* Ferie med ferieydelse optjent i ferieåret efter stk. 1 afholdes i den tilknyttede ferieafholdelsesperiode, jf. dog stk. 4.

*Stk. 4.* En lønmodtager, som på grund af særlige forhold, jf. ferielovens §§ 12-14, ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb kan afholde optjent ferie med ferieydelse efter stk. 1, har ret til at afholde ferien i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

*Stk. 5.* En lønmodtager, som i et ansættelsesforhold har optjent feriedagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. under fravær efter § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt., har ret til ferie med ferieydelse i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, hvis lønmodtageren på grund af særlige forhold, jf. ferielovens §§ 12-14, er forhindret i at afholde ferien med feriedagpenge inden ferieafholdelsesperiodens udløb.

*Stk. 6.* Fratræder lønmodtageren, inden ferien efter stk. 3-5 er afholdt, udbetales ferieydelsen af Udbetaling Danmark efter anmodning.

*Stk. 7.* Ferieydelsen beregnes efter §§ 33 og 35 ud fra forholdene på tidspunktet for fraværet efter § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt., når ferien afholdes eller udbetales, jf. stk. 3-6.

*Stk. 8.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om retten til optjening og udbetaling af ferieydelse efter denne bestemmelse.

*Optjening af ret til ferieydelse for personer, som ikke er i ansættelse*

**§ 25 d.** En person, som ikke er i et ansættelsesforhold under fravær efter § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt., fra den 1. september 2020, optjener ret til ferieydelse, når der udbetales barselsdagpenge under fraværet.

*Stk. 2.* Retten efter stk. 1 gælder ikke, i det omfang der under fravær efter stk. 1 optjenes ret til feriedagpenge med ret til udbetaling i ferieafholdelsesperioden efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. eller ferieydelse efter § 25 b, stk. 1.

*Stk. 3.* Ferie med ferieydelse optjent i ferieåret efter stk. 1 afholdes i den tilknyttede ferieafholdelsesperiode.

*Stk. 4.* Udbetaling af ferieydelse er betinget af, at personen opfylder beskæftigelseskravet i § 27 ved påbegyndelsen af ferien i ferieafholdelsesperioden.

*Stk. 5.* Ferieydelsen beregnes efter §§ 33 og 35 ud fra forholdene på tidspunktet for afholdelsen af ferien.

*Stk. 6.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om retten til optjening og udbetaling af ferieydelse efter denne bestemmelse.

### ***Bekendtgørelse nr. 851 af 22. august 2019 om ferieydelse der optjenes fra 1. september 2020***

I medfør af § 25 b, stk. 8, og § 25 d, stk. 6, i barselsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 67 af 25. januar 2019, fastsættes efter bemyndigelse:

#### *Anvendelse*

**§ 1.** Bekendtgørelsen finder anvendelse på ferieydelse optjent efter barselslovens §§ 25 b og d under fravær fra den 1. september 2020 efter § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt., i barselsloven.

#### *Ferieår og ferieafholdelsesperiode*

**§ 2.** Ferie med ferieydelse efter barselslovens §§ 25 b og d optjenes i ferieåret, som er det år, der går fra den 1. september til og med den 31. august året efter.

*Stk. 2.* Ferie med ferieydelse optjent efter stk. 1 afholdes i ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret og de 4 efterfølgende måneder fra ferieårets udløb og indtil kalenderårets udgang.

#### *Optjening og beregning*

**§ 3.** Ferieydelse optjenes med 0,07 feriedag pr. kalenderdag svarende til 0,49 feriedag pr. uge og beregnes efter barselslovens § 33, stk. 1, og § 35.

*Stk. 2.* Hvis en lønmodtager genoptager arbejdet helt eller delvist i fraværperioden, jf. § 1, optjenes der ikke ferieydelse for den tid, arbejdet er genoptaget.

*Stk. 3.* Hvis perioden for optjening af ferieydelse ligger henover 1. september, jf. § 2, stk. 1, optjenes ferieydelsen forholdsmæssigt i hvert af de to ferieår.

**§ 4.** For lønmodtagere, der i fraværperioden efter § 1 har en lavere indtægt end før orloven, og som optjener feriegødtgørelse, som er lavere end den fulde ferieydelse ville have været, jf. § 3, stk. 1, udgør ferieydelsen pr. dag differencen mellem den optjente feriegødtgørelse og den fulde ferieydelse.

#### *Anmodning om udbetaling*

**§ 5.** Anmodning om udbetaling af ferieydelse indgives til Udbetaling Danmark via den digitale løsning, som Udbetaling Danmark stiller til rådighed (digital selvbetjening). En borger, som er undtaget fra digital selvbetjening efter § 2 i bekendtgørelse om obligatorisk digital selvbetjening vedrørende ansøgninger og meddelelser m.v. om sociale ydelser m.v., skal anmode Udbetaling Danmark om ferieydelse på en blanket, der anvises af Udbetaling Danmark.

*Stk. 2.* Modtageren af ferieydelse skal erklære, at der ikke er ret til anden økonomisk ydelse under ferien, jf. dog § 3, stk. 2 og § 4.

*Stk. 3.* Den optjente ferieydelse udbetales på én gang til afholdelse af ferie i den tilknyttede ferieafholdelsesperiode, jf. dog stk. 4.

*Stk. 4.* Hvis perioden for optjening af ferieydelse ligger henover 1. september, jf. § 2, stk. 1, skal der indgives anmodning om udbetaling af ferieydelse for hver ferieafholdelsesperiode.

*Frist for anmodning*

**§ 6.** Anmodning om udbetaling af ferieydelse skal indgives senest den 1. maj efter udløbet af den ferieafholdelsesperiode, hvor ferien kan holdes.

*Stk. 2.* Indgives anmodningen efter fristen i stk. 1, bortfalder retten til ferieydelsen.

*Ikrafttræden*

**§ 7.** Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. september 2019.