

Udskriftsdato: tirsdag den 16. juni 2026

VEJ nr 9156 af 08/04/2013 (Historisk)

Vejledning om ferie

Ministerium: Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, j.nr. 2013-776

Senere ændringer til forskriften

BEK nr 549 af 24/04/2015

Vejledning om ferie

I bekendtgørelse nr. 1297 af 15. december 2011 er der fastsat nærmere regler om ferie. I denne vejledning er nogle af bekendtgørelsens regler uddybet med nærmere retningslinjer.

Til kapitel 1

Definitioner

Til § 2, stk. 3

Det gennemsnitlige antal arbejdsdage pr. uge beregnes ved at dividere antallet af arbejdsdage i turnusperioden med det antal uger, som turnusperioden strækker sig over. Der findes en beregner på Styrelsen for Fastholdelse og Rekrutterings hjemmeside www.sfr.dk.

Til kapitel 2

Optjening og afholdelse af ferie i en 5-dages uge

Til § 3, stk. 1 og 2

En lønmodtager, der ikke er ansat i en hel kalendermåned, optjener ret til 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse. Lønmodtageren optjener som udgangspunkt ret til betalt ferie for hver dag i ansættelsesperioden, også for dage, hvor lønmodtageren ikke arbejder, fx dage i en weekend, fridage eller feriedage efter ferieloven.

Eksempel

En lønmodtager bliver ansat den 15. marts. Lønmodtageren vil for marts måned optjene 17 dage x 0,07 feriedag, i alt 1,19 feriedage.

For sygedage optjener lønmodtageren derimod kun ret til betalt ferie, hvis lønmodtageren har ret til hel eller delvis løn under sygdom, eller hvis lønmodtageren har ret til sygeferiegodtgørelse efter lovens § 25. Det samme gælder for barselsperioder/orlovsperioder og hjemsendelse.

Hvis der i en måned indgår dage, hvor lønmodtageren ikke optjener ret til betalt ferie, jf. § 3, stk. 2, trækkes antallet af sådanne dage fra i den pågældende måned, og for de resterende dage optjener lønmodtageren ret til 0,07 dages betalt ferie. Lønmodtageren optjener ret til betalt ferie i de øvrige hele måneder af ansættelsen efter lovens § 7, stk. 1.

Eksempel

En lønmodtager er ansat i hele januar. Lønmodtageren, som ikke har ret til løn under sygdom eller sygeferiegodtgørelse, er syg fra mandag til og med onsdag i en uge. Lønmodtageren vil for januar måned optjene 31 dage minus de 3 dage, hvor lønmodtageren ikke optjener ret til betalt ferie, altså 28 dage x 0,07 feriedag, i alt 1,96 feriedage.

En lønmodtager, som arbejder på deltid, og som er ansat i hele kalendermåneder, er derimod ikke omfattet af reglen uanset arbejdstidens placering. Her skal beregningen ske efter lovens § 7, stk. 1, med 2,08 feriedage pr. måneds ansættelse.

Til kapitel 3

Optjening og afholdelse af ferie m.v. i en 6-dages uge

Ferielovens regler tager udgangspunkt i, at lønmodtageren arbejder i en 5-dages uge. Antallet af dage, som en lønmodtager optjener og afholder m.v., skal omregnes til en 6-dages uge for at tilpasse lovens regler til lønmodtagere, der arbejder i en 6-dages uge.

Optjening

Til § 4

Eksempler på omregning:

Efter lovens § 9, stk. 1, har en elev med en uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser ret til betalt ferie i 25 dage i det første og andet hele ferieår. En elev, som arbejder i en 6-dages uge, har ret til betalt ferie i $25 \times 6/5$ dage, det vil sige 30 dage i det første og andet hele ferieår.

Efter lovens § 10 kan lovens § 7, stk. 1, fraviges således, at en lønmodtager optjener ferien i timer. En lønmodtager, der har været ansat i et helt optjeningsår, har dog optjent mindst 20 dages ferie. En lønmodtager, der er ansat i en 6-dages uge, har optjent mindst 24 dages ferie.

Til § 5

En lønmodtager, som arbejder i en 6-dages uge, optjener ret til betalt ferie efter samme principper, som er omtalt i vejledningen til § 3.

Afholdelse

Til § 6

Eksempler på omregning:

En lønmodtager har ret til 25 dages ferie om året efter lovens § 8, stk. 1, uanset om der er optjent ret til betalt ferie. En lønmodtager, som arbejder i en 6-dages uge, har således ret til $6/5 \times 25$ dage om året, altså 30 dage.

En lønmodtager holder ferie med 5 dage om ugen efter lovens § 12, stk. 2. En lønmodtager holder ferie med 6 dage om ugen, når lønmodtageren arbejder i en 6-dages uge.

Hovedferien udgør 15 dage efter lovens § 14, stk. 1. Hovedferien udgør 18 dage, når lønmodtageren arbejder i en 6-dages uge.

Omregning

Til § 9 og § 10

Der er kun tale om en regulering af antallet af dage og ikke en regulering af summen af de samlede feriepenge. Antallet af feriedage skal omregnes til en 6-dages uge, når en lønmodtager har optjent ret til betalt ferie i en 5-dages uge, og lønmodtageren skal holde ferien i en 6-dages uge (omregningen foretages ved at gange optjente feriedage med $6/5$). Hvis en lønmodtager skal holde ferie i en 5-dages uge, og retten til betalt ferie er optjent i en 6-dages uge, skal antallet af feriedage omregnes til en 5-dages uge (omregningen foretages ved at gange optjente feriedage med $5/6$).

Udbetaling af feriepenge for ferie, der ikke er holdt

Til § 11

Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, udbetaler feriepenge efter lovens § 30, stk. 4, for feriedage ud over 30 dage, når en lønmodtager, der arbejder i en 6-dages uge, fratræder, og der er overført ferie.

Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal udbetale feriepenge efter lovens § 34 a for feriedage ud over 24 dage, når en lønmodtager arbejder i en 6-dages uge.

Til kapitel 4

Sygdom og konflikt

Til § 12

Det fremgår af bestemmelsen, at en lønmodtager, som ikke har påbegyndt sin ferie på grund af sygdom, har ret til at holde resten af den planlagte ferie, efter at lønmodtageren har meldt sig rask i overensstemmelse med de almindelige ansættelsesretlige regler.

Eksempel

En lønmodtager melder sig syg inden en planlagt ferie på 2 uger. Lønmodtageren raskmelder sig efter 1 uge og ønsker at holde den 2. uge i forlængelse af sin raskmelding. Lønmodtageren har herefter ret til at holde endnu 1 uges ferie på et senere tidspunkt.

Hvis lønmodtageren vil holde hele den planlagte ferie i forlængelse af raskmeldingen, skal dette aftales med arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren kan fastsætte ny ferie, hvis lønmodtageren vælger ikke at holde ferie, men i stedet vælger at stille sin arbejdskraft til rådighed for arbejdsgiveren. Her gælder de almindelige regler for fastsættelse af ferie. Arbejdsgiveren kan dog fastsætte hovedferien med et kortere varsel end 3 måneder, hvis et varsel på 3 måneder for hovedferien vil betyde, at lønmodtageren ikke kan holde hovedferien i ferieperioden. Dette følger af bestemmelsens stk. 2.

Eksempel

En lønmodtager har planlagt at holde 3 ugers hovedferie fra den 1. august. Lønmodtageren bliver syg, inden ferien begynder. Lønmodtageren bliver rask den 10. august og ønsker ikke at holde resten af ferien i forlængelse af sin sygdom. Arbejdsgiveren kan i umiddelbar forlængelse af lønmodtagerens raskmelding varsle hele hovedferien holdt inden den 30. september, selvom varslet er mindre end 3 måneder.

Til § 13, stk. 1

Der er tale om en feriehindring, hvis en lønmodtager deltager i en lovlig strejke eller lockout på tidspunktet for den planlagte feries begyndelse. Dette følger af § 17, stk. 1, nr. 10.

Til § 13, stk. 2

Arbejdsgiveren skal fastsætte et nyt tidspunkt for ferien, når en konflikt er ophørt, hvis en lønmodtager ikke har kunnet holde den planlagte ferie på grund af konflikten. Arbejdsgiveren skal fastsætte den nye ferie efter lovens almindelige regler. Det er hele den sammenhængende ferie, der annulleres, og som skal fastsættes på ny. Det gælder, uanset om konflikten kun har varet fx en uge af den planlagte ferie.

Til § 13, stk. 3

Det kan være vanskeligt at fastsætte ny hovedferie efter stk. 1 og 2, hvis en strejke eller lockout ligger i ferieperioden. Det vil være en konkret vurdering, om konflikten giver sådanne problemer, at det er nødvendigt at tillade, at arbejdsgiveren kan varsle hovedferien holdt uden for ferieperioden. Hovedferien vil kunne lægges indtil ferieårets udløb, hvis betingelserne for en tilladelse i øvrigt er opfyldt. En tilladelse vil, afhængig af de konkrete forhold, kunne gives på nærmere angivne vilkår. Det afgørende for bestemmelsens anvendelse er, om konflikten ligger i ferieperioden. Det er uden betydning, om den er påbegyndt eller slutter uden for ferieperioden.

En tilladelse kan være begrundet i samfundsmæssige hensyn. Det kan fx være, at udrykningskørsel ikke kan gennemføres i forsvarligt eller lovligt omfang, hvis ny hovedferie skal fastsættes før den 30. september for samtlige de lønmodtagere, der ikke kunne påbegynde planlagt ferie på grund af konflikten eller på grund af deltagelse i nødberedskab under konflikten.

En tilladelse vil også kunne komme på tale, hvis driftsmæssige eller økonomiske hensyn taler herfor. Det kan fx være tilfældet, hvor konflikten og dermed placering af ny hovedferie i ferieperioden medfører, at planlagt kontraktmæssigt arbejde ikke kan udføres til tiden.

En tilladelse vil desuden kunne komme på tale, hvis en konflikt strækker sig over en længere periode, da en længerevarende konflikt kan give større planlægningsvanskeligheder end en kortvarig. På samme måde kan planlægningsvanskelighederne stige, jo længere henne i ferieperioden konflikten ligger.

En tilladelse vil kunne gives til et eller flere faglige områder eller til enkeltvirksomheder, afhængig af hvem konflikten rammer.

Til § 13, stk. 4

Tilladelsen til deling af hovedferien kan gives således, at begge perioder kan ligge i eller uden for ferieperioden, eller således at den længste del ligger i ferieperioden og den korteste udenfor eller omvendt.

Til kapitel 5

Feriekort

Information ved udsendelse af feriekort

Til § 14

Reglen skal sikre, at lønmodtageren har kendskab til muligheden for at få udbetalt feriepenge efter lovens kapital 5 a.

Arbejdsgiveren eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan fx informere lønmodtageren om muligheden for udbetaling på et feriekort eller i et brev, herunder elektronisk.

Attestation af feriekort fra en privat feriekortordning, jf. lovens § 31

Til § 15

Bestemmelsen omfatter lønmodtagere med et feriekort fra feriekortordninger, som er baseret på en kollektiv overenskomst, jf. § 31, stk. 1, i loven. Modtager en lønmodtager en ydelse fra en a-kasse på ferietidspunktet, skal feriekortet attesteres af a-kassen. Hvis lønmodtageren på ferietidspunktet modtager en ydelse fra kommunen, skal kommunen attestere feriekortet. Bestemmelsen er ikke til hinder for, at feriekortordningerne fortsat kan forlange attestation fra en arbejdsgiver.

Kravet om attestation fra enten kommunen eller a-kassen kan fraviges ved en kollektiv overenskomst, hvis der inden for den pågældende feriekortordning på betryggende vis er skabt sikkerhed for, at lønmodtageren ikke samtidig modtager offentlige ydelser i ferieperioden. Dette kan fx ske ved etablering af et

system, der elektronisk kan videregive oplysninger til arbejdsløshedskasser og kommunale og statslige myndigheder om optjente feriedage, optjent feriegodtgørelse, tidspunktet for afholdelsen af ferie samt udbetalinger af feriepenge.

Til kapitel 6

Udbetaling af feriepenge uden at ferien holdes

En lønmodtager, der forlader arbejdsmarkedet

Til § 16, stk. 1

En lønmodtager skal dokumentere, at arbejdsmarkedet er forladt, før lønmodtageren har ret til at få feriepengene udbetalt efter lovens § 30, stk. 1, nr. 1. Dokumentation kan være i form af en afgørelse om tilkendelse af alders- eller førtidspension, eller en udbetalings- eller reguleringsmeddelelse, jf. § 16, stk. 1, nr. 1 og 2. Dokumentation kan også være en meddelelse fra et pensionselskab, som udbetaler alderspension, oprettet som led i et ansættelsesforhold eller lignende, jf. § 16, stk. 1, nr. 3.

Personer, som går på efterløn eller fleksydelse, anses som udgangspunkt ikke for at have forladt arbejdsmarkedet. Får en efterlønsmodtager eller en fleksydelsesmodtager samtidig udbetalt en pension, jf. § 16, stk. 1, nr. 3, og er vedkommende ikke i arbejde, anses arbejdsmarkedet dog for forladt.

Personer, som er tilkendt revalideringsydelse eller delpension, anses ikke for at have forladt arbejdsmarkedet. Det gælder også personer, som er i fleksjob eller skånejob.

Til § 16, stk. 2

Feriepenge udbetales ved fratræden, når der er fremlagt skriftlig dokumentation for, at pågældende har afmeldt sig det Centrale Personregister (CPR). Dokumentation kan fås ved det kommunale folkeregister.

For så vidt angår grænsegængere bemærkes, at en grænsegænger er en person, som bor i ét land, og som arbejder i et andet land. En person, som bor i Danmark, og som arbejder i fx Sverige, er som hovedregel ikke omfattet af den danske ferielov.

En lønmodtager, der bor i fx Sverige og arbejder i Danmark, vil som hovedregel være omfattet af den danske ferielov. Her består tilknytningen til det danske arbejdsmarked alene i arbejdet og de dertil knyttede forhold, fx medlemskab af en dansk a-kasse. Der vil ikke være en registrering i Det Centrale Personregister. I den situation skal feriepengene udbetales, når det er dokumenteret, at ansættelsen er bragt til ophør, og det er gjort sandsynligt, at der ikke i øvrigt er nogen tilknytning til det danske arbejdsmarked. Dokumentation kan fx bestå i en erklæring fra den tidligere danske arbejdsgiver om arbejdsophør eller bevis for optagelse i en udenlandsk a-kasse m.v.

Personer, som flytter til Færøerne eller Grønland, kan få udbetalt feriegodtgørelse, når de opgiver deres beskæftigelse og bopæl i Danmark. Dokumentation herfor kan fx bestå i bevis for tilmelding til folkeregistret på Færøerne eller i Grønland.

Det er muligt at opholde sig i Danmark uden at tage egentlig bopæl og uden tilmelding til Det Centrale Personregister. En sådan person har ret til udbetaling af feriepenge fra en arbejdsgiver, når det er dokumenteret, at et arbejdsforhold er bragt til ophør. Det kan fx ske ved en udløbet arbejdskontrakt om en begrænset ansættelsesperiode.

Til § 16, stk. 3

Bestemmelsen fastslår, at en arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der administrerer en feriekortordning efter lovens § 31, vil hæfte for feriepenge, som er udbetalt med urette til lønmodtageren, hvis den, der udbetaler feriepengene ved eller burde vide, at lønmodtageren ikke opfylder betingelserne efter stk. 1 og 2. Det betyder, at den, der skal udbetale feriepengene, ikke kan udbetale beløbet, hvis lønmodtageren

eksempelvis ikke fremlægger dokumentation, men blot mundtligt erklærer at have forladt arbejdsmarkedet af en af de i bestemmelsen nævnte årsager. Tilsvarende kan feriepengene ikke udbetales, hvis den, der skal udbetale feriepengene, enten ved eller burde vide, at lønmodtagerens dokumentation ikke er fyldestgørende eller ligefrem ukorrekt.

Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal derimod ikke nærmere undersøge de oplysninger, som fremgår af dokumentationen.

Hvis feriepengene er udbetalt med urette, skal arbejdsgiveren m.v. indbetale et tilsvarende beløb til Arbejdsmarkedets Feriefond. En arbejdsgiver m.v., som har indbetalt feriepenge til Arbejdsmarkedets Feriefond efter stk. 3, vil efter omstændighederne kunne få beløbet tilbagebetalt fra lønmodtageren efter de almindelige erstatningsretlige regler.

En lønmodtager, der er forhindret i at holde ferie

Til § 17, stk. 1

Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan enten udbetale feriepenge ved ferieperiodens udløb den 30. september eller ved ferieårets udløb den 30. april, hvis en lønmodtager har haft en feriehindring, som fremgår af bestemmelsen.

En lønmodtager kan i stedet for at få feriepengene udbetalt aftale med arbejdsgiveren, at ferien overføres til næste ferieår, hvis lønmodtageren er omfattet af en kollektiv overenskomst, der giver mulighed for det, jf. lovens § 40. En lønmodtager kan dog ensidigt overføre ferien til næste ferieår, hvis lønmodtageren ikke kan afholde erstatningsferie inden ferieårets udløb på grund af sygdom, jf. lovens § 13, stk. 5. Det gælder, uanset om lønmodtageren er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Bemærkninger til de enkelte feriehindringer

Til nr. 1

Det afgørende er, om lønmodtageren er syg i forhold til sit konkrete arbejde, og ikke om lønmodtageren generelt kan arbejde. En bestemt sygdom kan derfor være en feriehindring i forhold til én slags arbejde, men ikke en feriehindring i forhold til en anden slags arbejde. En pianist med en brækket finger vil fx have en feriehindring efter nr. 1, hvorimod en billetsælger med samme skade ikke vil have en feriehindring.

Det er alene lønmodtagerens egen sygdom, der kan begrunde udbetaling efter denne regel og ikke fx lønmodtagerens børns sygdom. Børns sygdom vil efter omstændighederne kunne være en feriehindring efter § 17, stk. 1, nr. 15 eller 16.

Til nr. 2 og 3

Barsel og adoption som en feriehindring er beskrevet i vejledning nr. 9734 af 26. juni 2007 om information om barsel og ferie. Se også vejledningen til § 17, stk. 2.

Til nr. 4

Det afgørende er, at lønmodtageren opholder sig i udlandet og er i et ansættelsesforhold, som ikke er omfattet af ferieloven. Bestemmelsen er ikke til hinder for, at lønmodtageren holder ferien, hvis ansættelsesforholdet tillader det. Hvis en lønmodtager alene opholder sig i udlandet uden at arbejde, kan ferien holdes på sædvanlig vis.

I de situationer, hvor en person er udstationeret af en dansk arbejdsgiver, og hvor ferieloven gælder i kraft af udstationeringsreglerne eller ved aftale, kan den pågældendes arbejde i udlandet ikke anses som en feriehindring.

Lønmodtagere, som er omfattet af den danske ferielov, men som har ophold i udlandet i forbindelse med fx tjenesterejser, har ikke en feriehindring. Tilsvarende gælder grænsegængere, som arbejder i Danmark for en dansk arbejdsgiver.

Til nr. 5

Hvis den selvstændige ved siden af sin virksomhed er beskæftiget som lønmodtager, skal vedkommende holde ferie fra sit lønmodtagerarbejde.

Til nr. 6

Arbejde i hjemmet dækker over den situation, hvor personen hverken er lønmodtager, selvstændig eller modtager af offentlige ydelser. Bestemmelsen er ikke til hinder for, at lønmodtageren i stedet holder sin ferie.

Til nr. 7

Der skal være tale om en person, som ved valg eller udnævnelse mister sin status som lønmodtager. Der kan ud over de nævnte politiske hverv være tale om tillidshverv som formand, kasserer eller lignende i faglige organisationer samt borgerligt ombud. Det er en betingelse, at der er tale om et hverv, som træder i stedet for en beskæftigelse på fuld sædvanlig tid. Hvis den udnævnte eller valgte har lønmodtagerarbejde ved siden af, skal vedkommende holde ferie derfra.

Til nr. 8

Feriehindringen vedrører afsoning af straf, varetægtsfængsling under behandlingen af en straffesag, samt anden frihedsberøvelse under Kriminalforsorgen. Tilsvarende udenlandsk frihedsberøvelse er også omfattet.

Til nr. 9

Feriehindringen vedrører personer, der anbringes på en psykiatrisk afdeling efter reglerne i lov om anvendelse af tvang i psykiatrien. En person, der frivilligt er indlagt på en psykiatrisk institution, vil ikke være omfattet af denne feriehindring, men derimod af nr. 1.

Til nr. 10

Det er kun lovlige konflikter, som er en feriehindring. Det er derfor alene konflikter i forbindelse med indgåelse eller fornyelse af overenskomster og sympatikonflikter i forbindelse hermed, der er omfattet.

Udbetaling af feriepenge efter stk. 3 eller 4 må tidligst ske, når konflikten er afsluttet.

Eksempel

En virksomhed er omfattet af en lovlig konflikt fra den 10. juli og indtil den 1. december. En lønmodtager kan efter § 17, stk. 3, få udbetalt feriepengene for hovedferien, hvis lønmodtageren har en feriehindring op til ferieperiodens udløb den 30. september. På grund af konfliktens varighed kan feriepengene imidlertid ikke udbetales før den 1. december.

Til nr. 11 – 13

Forsvarsministeriet har videregodelegeret kompetencen, jf. lovens § 3, stk. 3, vedrørende feriehindringer til Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering. Styrelsen har på den baggrund fastsat reglerne i § 17, stk. 1, nr. 11-13.

Feriehindringen i nr. 12 vedrører kvinder ansat på kontrakt på værnepligtsglignende vilkår.

Feriehindringen i nr. 13 drejer sig om udsendelse til fx transportopgaver, FN-observatører og hjælpehold til diverse naturkatastrofer. Fælles for alle er, at de enkelte aktiviteter kun kan iværksættes på mandat fra Folketinget. Feriehindringen er først til stede, hvor udsendelsen konkret iværksættes.

Til nr. 14

Twisten skal vedrøre lønmodtagerens ret til feriepenge eller størrelsen deraf.

Hvis kravet er rejst så sent, at lønmodtageren ikke kan nå at holde ferien inden ferieperiodens eller ferieårets udløb, selv om arbejdsgiveren imødekommer kravet, er der ikke tale om en feriehindring.

Eksempel 1

En lønmodtager klager den 30. april inden ferieårets udløb til sin arbejdsgiver over ikke at have fået feriepenge. Lønmodtageren har ikke en feriehindring, fordi kravet er rejst så sent, at ferien ikke kan holdes inden ferieårets udløb.

Eksempel 2

En lønmodtager klager den 2. februar til sin arbejdsgiver over ikke at have fået feriepenge. Arbejdsgiveren efterkommer først kravet den 1. maj eller senere. Lønmodtageren har her en feriehindring, fordi kravet er rejst så tidligt, at ferien kunne være holdt inden ferieårets udløb, hvis arbejdsgiveren havde efterkommet kravet med det samme.

Til nr. 15

Bestemmelsen omfatter efter sit formål ikke alene pasning af syge og døende, men også handicappede.

Kommunens tilkendelse af en ydelse efter serviceloven er afgørende for anvendelsen af bestemmelsen. Det er den, der får tilkendt ydelsen, som kan være omfattet af feriehindringen. Hvis en person, der har fået tilskud til at ansætte en hjælper, ansætter sin ægtefælle, vil ægtefællen ikke kunne påberåbe sig en feriehindring efter nr. 15, da pågældende kunne have ansat en hvilken som helst anden end ægtefællen. Der er her tale om et regulært ansættelsesforhold.

Der skal være tale om en kortere tidsbegrænset periode. En lønmodtager, som fx får tabt arbejdsfortjeneste til pasning af sygt barn nogle få timer om ugen igennem en årrække, har derimod ikke en feriehindring.

Til nr. 16

Det er en betingelse, at lønmodtageren er helt eller delvist fritaget fra sin arbejdsforpligtelse over for arbejdsgiveren i orlovsperioden.

Til § 17 stk. 2

Ifølge lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel er det muligt at afvikle barselorlov eller orlov til adoption samtidig med, at lønmodtageren genoptager arbejdet på nedsat tid. Hvis arbejdet er genoptaget på en sådan måde, at lønmodtageren arbejder i hele dage, kan øvrige feriedage holdes på de dage. Hvis arbejdet er genoptaget på nedsat tid på en sådan måde, at der holdes barselorlov hver dag, kan øvrige feriedage ikke holdes. Lønmodtageren er således forhindret i at holde sin ferie. Hovedferien kan ikke holdes, da det ikke er muligt at holde 3 ugers sammenhængende ferie, uanset hvordan arbejdet er genoptaget. Lønmodtageren er således forhindret i at holde sin ferie. Barsel og adoption som en feriehindring er i øvrigt beskrevet i vejledning nr. 9734 af 26. juni 2007 om information om barsel og ferie.

Til § 17, stk. 3

Feriepenge svarende til 3 ugers ferie kan udbetales efter ferieperiodens udløb den 30. september, hvis en lønmodtager ikke har haft mulighed for at holde ferie 3 uger i sammenhæng på grund af en feriehindring op til ferieperiodens udløb.

Eksempel 1

En lønmodtager er sygemeldt frem til den 20. september og har derfor ikke mulighed for at holde 3 ugers hovedferie i sammenhæng inden den 30. september. Feriepenge svarende til 3 ugers ferie kan udbetales efter den 30. september, hvis lønmodtageren ikke ønsker at holde ferien på et senere tidspunkt i ferieåret.

Eksempel 2

En lønmodtager er sygemeldt frem til den 3. september. Feriepengene for hovedferien kan ikke udbetales til lønmodtageren som følge af feriehindringen, da lønmodtageren stadig kan nå at holde 3 ugers ferie i sammenhæng inden den 30. september.

Til stk. 4

Feriepengene kan som hovedregel først udbetales ved ferieårets udløb, jf. dog stk. 3, når det er endeligt konstateret, at en lønmodtager ikke har kunnet holde ferien.

Det er alene de feriedage, der ikke er plads til at holde umiddelbart op til ferieårets udløb, der kan ske udbetaling for.

Eksempel 1

Hvis en lønmodtager raskmelder sig og møder på arbejde tirsdag den 27. april, og lønmodtageren har 10 øvrige feriedage tilbage, kan lønmodtageren alene få udbetalt feriepenge svarende til 6 dage. Det skyldes, at lønmodtageren kan holde de sidste 4 dage inden ferieårets udløb.

Eksempel 2

Hvis en lønmodtager ikke har holdt sin hovedferie og bliver syg tirsdag den 20. april, så kan lønmodtageren få udbetalt feriepenge svarende til 9 dage. Det skyldes, at hvis lønmodtageren ikke var blevet syg, ville pågældende have haft krav på at holde så meget ferie som muligt, uanset at der ikke var plads til 3 ugers sammenhængende ferie.

Til stk. 5

Den, der skal udbetale feriepengene, kan vælge at udbetale dem til lønmodtageren enten før ferieperiodens udløb eller før ferieårets udløb. Lønmodtageren skal i så fald erklære, at feriehindringen varer perioden ud.

Til stk. 6

Bestemmelsen betyder, at den, der skal udbetale feriepengene ikke kan udbetale feriepengene, hvis lønmodtageren har været forhindret i at holde ferien af andre grunde end de i stk. 1 nævnte, fx travlhed på arbejdet. Det kan også være den situation, at arbejdsgiveren udbetaler feriepenge for flere dage end de dage, hvor lønmodtageren har haft en feriehindring.

Omvendt betyder bestemmelsen også, at den, der skal udbetale beløbet, ikke er forpligtet til nærmere at undersøge de faktiske forhold.

Til kapitel 7

Automatisk udbetaling af uhævede feriepenge efter ferieårets udløb

Til § 18

En rimelig grund til at undlade at udbetale feriepengene kan være, at lønmodtageren er udrejst og ikke har opgivet et kontonummer eller en adresse, selvom arbejdsgiveren har bedt om det. Pengemangel hos arbejdsgiveren er ikke en rimelig grund til at undlade udbetaling.

Til kapitel 8

Udbetaling af uhævede feriepenge efter ansøgning

Til § 21

Styrelsen for Fastholdelse og Rekrutterings blanket om udbetaling af uhævede feriepenge (FE1) med tilhørende vejledning findes i perioden 1. maj til 30. september efter ferieårets udløb på www.sfr.dk.

Den, der skal udbetale feriepengene, kan selv udfærdige en blanket, som eksempelvis tilgodeser den enkelte virksomheds særlige behov. Blanketten skal som minimum indeholde de samme oplysninger som styrelsens blanket. Blanketten skal desuden godkendes af Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering.

Opgørelse af optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds samlet varighed

Til § 23

Hver ansættelsesperiode kan højst tælle med én gang i opgørelsen af de 9½ måneds beskæftigelse, hvis lønmodtageren har haft flere ansættelsesforhold samtidig.

Eksempel

En lønmodtager har to ansættelsesforhold i et optjeningsår. Ansættelsesforhold A løber fra den 1. februar til den 30. september (8 måneder). Ansættelsesforhold B løber fra den 1. september til den 31. december (4 måneder). Ansættelsesperioderne udgør sammenlagt 12 måneder. September måned kan dog kun tælles med én gang, da lønmodtageren har været ansat i begge ansættelsesforhold i denne måned. Lønmodtageren kan derfor højst medregne 11 måneders ansættelse, da lønmodtageren kun har haft beskæftigelse fra den 1. februar til den 31. december i optjeningsåret. Lønmodtageren kan få udbetalt feriepenge for optjent ferie, der vedrører beskæftigelse udover 9½ måneds samlet beskæftigelse, dvs. for 1½ måned.

Ansvar

Til § 24

Bestemmelsen betyder, at den, der skal udbetale feriepengene, ikke kan afregne uhævede feriepenge til Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål, jf. lovens § 36, stk. 1 og 2, efter ferieårets udløb for derved at undgå selv at skulle administrere udbetaling af feriepenge efter § 34 b.

Til § 25

Bestemmelsen betyder, at arbejdsgiveren, FerieKonto, eller den, der i medfør af § 31 administrerer en feriekortordning, skal indbetale feriepengene til Arbejdsmarkedets Feriefond efter lovens § 37, stk. 2, hvis de ved eller vide, at lønmodtageren har fået udbetalt feriepenge i strid med reglerne. Arbejdsgiveren m.v. skal imidlertid ikke kontrollere rigtigheden af lønmodtagerens oplysninger.

Eksempel 1

En lønmodtager har på blanketten oplyst at have modtaget offentlige ydelser, som nævnt i lovens § 34 b, stk. 3, i ferieåret for flere dage end lønmodtageren har dage med uhævede feriepenge. Arbejdsgiveren udbetaler alligevel feriepengene til lønmodtageren. Arbejdsgiveren skal indbetale feriepengene til Arbejdsmarkedets Feriefond, fordi feriepengene er udbetalt med urette.

Eksempel 2

En lønmodtager undlader at udfylde en rubrik på blanketten om uhævede feriepenge. Arbejdsgiveren udbetaler alligevel feriepengene, selv om arbejdsgiveren ved, at der mangler oplysninger. Arbejdsgiveren skal indbetale feriepengene til Arbejdsmarkedets Feriefond, hvis feriepengene er udbetalt med urette.

Eksempel 3

En lønmodtager har oplyst, at denne ikke har modtaget offentlige ydelser i ferieåret. Arbejdsgiveren udbetaler feriepengene. Det viser sig efterfølgende, at lønmodtageren har modtaget offentlige ydelser. Lønmodtageren skal indbetale feriepengene til Arbejdsmarkedets Feriefond, da lønmodtageren har afgivet urigtige oplysninger på blanketten.

En arbejdsgiver m.v. vil efter omstændighederne kunne få beløbet tilbagebetalt fra lønmodtageren efter de almindelige erstatningsretlige regler.

Til kapitel 9

Indhentning af oplysninger og opbevaring af dokumentation

Til § 27, stk. 3

Bestemmelsen har betydning i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, først efter den 30. september efter ferieårets udløb får besked fra Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering om, hvor mange dage, der højst kan udbetales feriepenge for efter lovens § 34 b, stk. 3, jf. stk. 1 eller 2, og hvor beløbet allerede er afregnet til Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål, jf. lovens § 36, stk. 1 og 2. Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering træffer afgørelse om udbetaling fra fonden.

Straffebestemmelser

Til § 29

Arbejdsgivere, lønmodtagere og disses organisationer og private feriefonde, jf. lovens § 36, stk. 2, kan straffes med bøde. Bøde kan komme på tale i tilfælde, hvor Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering eller FerieKonto har anmodet om oplysninger til brug for udøvelse af deres myndighed, jf. lovens § 43, og hvor denne anmodning ikke efterleves. Det vil være en konkret vurdering om manglende videregivelse af oplysninger, som Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering har anmodet om, skal medføre politianmeldelse.

Manglende videregivelse af oplysninger kan også blot medføre, at Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering træffer afgørelse på det foreliggende grundlag evt. til skade for den pågældende.

En arbejdsgiver eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, der ikke opbevarer eller videresender blanketter, der har dannet grundlag for udbetaling af feriepenge efter lovens kapitel 5 a, jf. § 36, kan straffes med bøde.

Vejledning nr. 127 af 14. december 2004 om ferie med senere ændringer bortfalder.

Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, den 8. april 2013

SØREN BALSLEV

/ Jan Vinge Rasmussen