

Udskriftsdato: 25. december 2025

VEJ nr 10070 af 27/11/2019 (Gældende)

Vejledning om ferieydelse der optjenes i perioden fra 1. september 2019 – 31. august 2020

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

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

Vejledning om ferieydelse der optjenes i perioden fra 1. september 2019 – 31. august 2020

Kapitel 1 Indledning

- 1.1. Hvad er ferieydelse, og hvem kan få ferieydelse?
- 1.2. Ny ferielov om samtidighedsferie og overgangen hertil

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 (§ 25 a)
 - 3.1.2. Personer, der ikke er i et ansættelsesforhold under barselsorloven (§ 25 c)

Kapitel 4 Afholdelse af ferie eller udbetaling af ferieydelse, uden ferien holdes

- 4.1. Personer, der er i et ansættelsesforhold under barselsorloven (§ 25 a)
 - 4.1.1. Afholdelse af ferie/udbetaling af ferieydelse
 - 4.1.2. Feriehindringer
 - 4.1.2.1. Optjent ferie med ferieydelse
 - 4.1.2.2. Optjent ferie med feriedagpenge
 - 4.2. Personer, der ikke er i et ansættelsesforhold under barselsorloven (§ 25 c)
 - 4.2.1. Afholdelse af ferie
 - 4.2.2. Beskæftigelseskrav

Kapitel 5 Beregning af ferieydelse

- 5.1. Optjening og beregning af ferieydelse
- 5.2. Personer, der er i et ansættelsesforhold under barselsorloven (§ 25 a)
 - 5.2.1. Supplerende ferieydelse
- 5.3. Personer, der ikke er i et ansættelsesforhold under barselsorloven (§ 25 c)

Kapitel 6 Udbetaling af ferieydelse

- 6.1. Anmodning om udbetaling af ferieydelse (bekendtgørelsens § 4)
- 6.2. Frist for anmodning om udbetaling af ferieydelse (bekendtgørelsens § 5)
- 6.3. Udbetaling til fratrådte lønmodtagere

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 fraværet, uanset om lønmodtageren modtager barselsdagpenge under fraværet.

Retten omfatter desuden andre personer, der modtager barselsdagpenge under fraværet, 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 i barselslovens § 27.

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

Ledige, som modtager barselsdagpenge under fraværet, 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 med samtidighedsferie og overgangen hertil

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. I forbindelse med overgangen fra forskudt ferie til samtidighedsferie, er der fastsat en overgangsordning, som betyder, at feriedage optjent efter gældende ferielov i perioden fra den 1. september 2019 til og med den 31. august 2020, ikke kan afholdes eller udbetales. Feriebetalingen for de optjente feriedage fra denne periode skal i stedet indbetales til fonden Lønmodtagernes Feriemidler.

For nye og tilbagevendte på arbejdsmarkedet er der en særlig problemstilling i overgangsperioden, idet en gruppe af disse vil kunne opleve, at de først vil kunne afholde den optjente betalte ferie senere, end de ville kunne med de gældende regler. Fx vil en lønmodtager, der starter på arbejdsmarkedet i en stilling den 1. september 2019 få indefrosset al ferie optjent i 2019, hvor pågældende efter den gældende ferielov ville have kunnet afholde op til 8,32 feriedage med betaling fra den 1. maj 2020. Denne problemstilling er i ferieloven løst ved at give den berørte gruppe lønmodtagere mulighed for at kunne anvende tilgodehavende feriemidler optjent i perioden fra den 1. september til den 31. december 2019 til brug for afholdelse af betalt ferie i form af såkaldte fondsferiedage.

Reglerne om ferieydelse efter barselsloven er tilpasset hertil, så ferieydelse optjenes og afholdes efter lignende principper i overgangsperioden. Det er dog alene lønmodtagere, som er i et ansættelsesforhold under barselsorlov i perioden fra den 1. januar til den 31. august 2020, som optjener ferieydelse. Ferieydelse, der optjenes i perioden fra den 1. januar til den 31. august 2020 kan ikke afholdes, men kommer til udbetaling efter anmodning fra lønmodtageren.

I perioden fra den 1. januar til den 31. august 2020 optjenes der ikke ret til feriedagpenge, jf. § 75 h, stk. 1 og 2, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Lønmodtagere i et ansættelsesforhold, som ikke modtager løn under barsel, men barseldagpenge, og som ellers ville optjene feriedagpenge, får herved ret til ferieydelse.

Kapitel 2 – Regelgrundlag

Denne vejledning om ferieydelse finder anvendelse for ferieydelse, der optjenes i perioden fra den 1. september 2019 til og med den 31. august 2020 efter barselslovens §§ 25 a og c, jf. lovbekendtgørelse nr. 67 af 25. januar 2019 med senere ændringer. Perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020 er overgangsåret i forhold til den nye ferielov.

I vejledningen uddybes både barselslovens almindelige regler om ferieydelse samt de særlige regler, der er knyttet til overgangen til det nye feriesystem og reglerne i bekendtgørelse nr. 852 af 22. august 2019 om ferieydelse der optjenes i perioden fra 1. september 2019 til 31. august 2020 (bekendtgørelsen).

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 barseldagpenge og vejledning om beregning af barseldagpenge, 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. 852 af 22. august 2019 om ferieydelse der optjenes i perioden fra 1. september 2019 til 31. august 2020 er medtaget i bilag 1 til vejledningen.

Kapitel 3 - Optjening af ferieydelse i overgangsperioden

Ferieydelse optjenes under barselsorlov 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.

Overgangsperioden løber fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020, som svarer til overgangsåret i forhold til ferielovens regler om overgang til samtidighedsferie. I denne periode optjener lønmodtagere, som er i et ansættelsesforhold under barselsorloven ret til ferieydelse i hele perioden. Personer, som ikke er i et ansættelsesforhold under barselsorlov optjener derimod (under visse betingelser) kun ret til ferieydelse i perioden fra den 1. september til den 31. december 2019.

3.1. Almindelige betingelser for optjening af ferieydelse

Der gælder forskellige betingelser for optjening af ret til ferieydelse for personer, der er i ansættelse (lønmodtagere) og personer, der ikke er i ansættelse. 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 fx er lønmodtager i ansættelse under barselsorloven, men inden ferietidspunktet bliver ledig, vil pågældende fortsat være omfattet af de regler, der

gælder for lønmodtagere. Tilsvarende er en person, som ikke er i ansættelse under barselsorloven omfattet af de regler, som gælder for ikke-lønmodtagere, selv om personen bliver lønmodtager på ferietidspunktet.

De nærmere betingelser for optjening af ret til ferieydelse for henholdsvis lønmodtagere 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 a)

Det afgørende for optjening af ret til ferieydelse er, at lønmodtageren er i et ansættelsesforhold under barselsorloven, som er det tidspunktet, hvor ferieydelsen optjenes. Det er således ikke en betingelse, at der er udbetalt barselsdagpenge under barselsorloven.

Lønmodtagere, som er i et ansættelsesforhold under barselsorloven i perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020, optjener ret til ferie med ferieydelse i det omfang, lønmodtageren 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 perioden fra og med den 1. maj til og med den 31. august 2020 efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Det betyder, at hvis lønmodtageren optjener ret til ferie med løn under barselsorloven, har lønmodtageren ikke ret til ferieydelse, uanset lønnens størrelse.

Er lønmodtageren ansat med ret til feriegodtgørelse, kan lønmodtageren have ret til ferieydelse, hvis feriegodtgørelsen er mindre end den fulde ferieydelse, som lønmodtageren ville have været berettiget til, hvis pågældende ikke havde optjent feriegodtgørelse. Lønmodtageren har derfor ret til at få suppleret feriegodtgørelsen med ferieydelse op til dette niveau, jf. bekendtgørelsens § 3.

Har lønmodtageren optjent ret til feriedagpenge under fravær i perioden fra den 1. januar til den 31. december 2019, som kan afholdes i perioden fra og med den 1. maj til og med den 31. august 2020, 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, kan have ret til ferieydelse. Retten til feriedagpenge kan fx være mistet, hvis lønmodtageren ikke længere har dagpengeret efter reglerne i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

I perioden fra den 1. januar 2020 til den 31. august 2020 optjenes ikke ret til feriedagpenge efter reglerne i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. En lønmodtager, der har barselsorlov i denne periode (fra 1. januar til 31. august 2020), og som ellers ville have optjent ret til feriedagpenge, har således ret til ferieydelse.

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 c, hvis betingelserne herfor er opfyldt. Det medfører, at en person, der ikke har optjent det maksimale antal dage med ferieydelse efter barselslovens § 25 a, kan supplere den optjente ferieydelse med ferieydelse optjent efter § 25 c, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

En lønmodtager, som under barselsorloven ophører i ansættelsen, optjener tilsvarende kun ferieydelse efter barselslovens § 25 a, indtil ansættelsen ophører. Herefter kan der optjenes ferieydelse efter reglerne for personer, der ikke er i et ansættelsesforhold, jf. barselslovens § 25 c, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt.

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

Personer, der ikke er i et ansættelsesforhold under barselsorlov i perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020 optjener kun ret til ferieydelse i perioden fra den 1. september til den 31. december 2019. Retten til ferieydelse er betinget af, at:

- 1) der er udbetalt barselsdagpenge under fraværet,
- 2) der i perioden fra den 1. januar 2019 til og med den 31. august 2019 er optjent mindre end 8,4 dages betalt ferie efter ferieloven (som skal afholdes i perioden fra den 1. maj til og med den 31. august 2020), og
- 3) der under fravær i perioden fra den 1. januar 2019 til og med den 31. december 2019 ikke er optjent ret til feriedagpenge efter reglerne i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. med ret til udbetaling i perioden fra den 1. maj til og med den 31. august 2020, eller ferieydelse som lønmodtager efter barselslovens § 25 a, stk. 1. Der kan i perioden fra den 1. januar til og med den 31. december 2019 ikke optjenes mere end sammenlagt 16,6 dage med feriedagpenge med ret til udbetaling i perioden fra den 1. maj til den 31. august 2020 og ferieydelse optjent efter barselslovens § 25 c, stk. 1.

Det bemærkes, at personer, der ikke er i ansættelse under barselsorloven både skal have modtaget barselsdagpenge under fraværet og opfylde beskæftigelseskravet på tidspunktet for ferien for at have ret til udbetaling af ferieydelse. Se afsnit 4.2.2.

Kapitel 4 – Afholdelse af ferie eller udbetaling af ferieydelse, uden ferien holdes

Der gælder forskellige regler for afholdelse af ferie og udbetaling af ferieydelse, uden at ferien holdes for personer, der har optjent ferieydelse som lønmodtagere og personer, der har optjent ferieydelse uden at være i ansættelse under barselsorlov efter § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt. Lønmodtagere har under visse nærmere betingelser mulighed for enten at afholde den optjente ferie med ferieydelse i det korte ferieår (fra den 1. maj til den 31. august 2020), eller at få udbetalt ferieydelsen, uden at ferien holdes. Desuden kan lønmodtageren overføre ferien til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, hvis lønmodtageren er forhindret i at holde ferien i det korte ferieår.

Personer, der ikke er i ansættelse under barselsorloven har derimod kun mulighed for at afholde den optjente ferie med ferieydelse i det korte ferieår (fra den 1. maj til den 31. august 2020).

4.1. Personer, der er i et ansættelsesforhold under barselsorlov (§ 25 a)

4.1.1. Afholdelse af ferie/udbetaling af ferieydelse

Efter ferielovens overgangsregler kan en lønmodtager i perioden fra den 1. januar til den 31. august 2019 optjene op til 16,64 feriedage, som kan afholdes i det korte ferieår (fra den 1. maj til den 31. august 2020).

En lønmodtager, der er på barselsorlov i perioden fra den 1. september til den 31. december 2019, optjener ret til ferieydelse, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt, hvis lønmodtageren har optjent mindre end 8,4 dages betalt ferie efter ferieloven i perioden fra den 1. januar til den 31. august 2019.

Lønmodtageren skal afholde den optjente ferie med ferieydelse i det korte ferieår (fra den 1. maj til den 31. august 2020).

Hvis lønmodtageren har optjent mere end 8,4 dages betalt ferie efter ferieloven i perioden fra den 1. januar til den 31. august 2019 til afholdelse i det korte ferieår (fra den 1. maj til den 31. august 2020), kan den optjente ferie med ferieydelse ikke afholdes, men ferieydelsen kan udbetales af Udbetaling Danmark efter anmodning fra lønmodtageren.

Ferieydelse, som en lønmodtager optjener i perioden fra den 1. januar 2020 til den 31. august 2020 kan heller ikke afholdes, men den optjente ferieydelse kan udbetales efter anmodning fra lønmodtageren.

4.1.2. Feriehindringer

Efter barselslovens § 25 a, stk. 4 og 5, kan en lønmodtager, der på grund af særlige forhold ikke har mulighed for at holde optjent ferie med enten ferieydelse eller feriedagpenge inden den 1. september 2020, afholde ferien i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. I begge situationer er der ret til udbetaling af ferieydelse til afholdelse af ferien. Reglen gælder kun lønmodtagere, der har været i et ansættelsesforhold under barselsorloven.

De særlige forhold, der efter ferieloven betegnes som en feriehindring, fremgår af ferielovens § 38 samt § 17 i bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie. Af denne bekendtgørelse fremgår det bl.a., at egen sygdom, barselsorlov, herunder barselsorlov i forbindelse med adoption, betragtes som feriehindringer. Det er en betingelse, at feriehindringen ligger op til den 1. september 2020. Det betyder, at det kun er de dage, som lønmodtageren rent faktisk er forhindret i at holde, som kan afholdes i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

4.1.2.1. Optjent ferie med ferieydelse (barselslovens § 25 a, stk. 4)

Lønmodtagere, som på grund af særlige forhold er forhindret i at afholde den optjente ferie med ferieydelse inden den 1. september 2020, har ret til at afholde ferie med ferieydelse i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Det vil sige, at ferien kan holdes frem til og med den 31. december 2021.

Hvis én af de situationer, der er nævnt i § 17 i bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie, er til stede op til den 1. september 2020, kan lønmodtageren overføre den optjente ferie med ferieydelse til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, også selvom lønmodtageren dermed vil kunne få ret til at holde mere end de 25 feriedage i en ferieafholdelsesperiode, som ferieloven foreskriver.

4.1.2.2. Optjent ferie med feriedagpenge (barselslovens § 25 a, stk. 5)

Lønmodtagere, som har optjent feriedagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. i et ansættelsesforhold under barselsorloven har ret til ferie med ferieydelse i en efterfølgende ferieafholdelsesperiode, hvis lønmodtageren på grund af særlige forhold er forhindret i at holde ferien med feriedagpenge inden den 1. september 2020.

Efter reglerne i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. kan retten til feriedagpenge ikke overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, og retten til feriedagpengene bortfalder, hvis ferien ikke afholdes inden den 1. september 2020. Retten til at holde ferien med ferieydelse i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode indtræder med andre ord, når retten til feriedagpengene fortabes på grund af lønmodtagerens feriehindring op til den 1. september 2020.

Der henvises endvidere til afsnit 6.1. om anmodning om udbetaling af ferieydelse i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, hvis en lønmodtager er forhindret i at holde ferie med enten ferieydelse eller feriedagpenge inden den 1. september 2020.

4.2. Personer, der ikke er i et ansættelsesforhold under barselsorlov

4.2.1. Afholdelse af ferie

For personer, der ikke er i et ansættelsesforhold under barselsorloven, og som har optjent ferieydelse i perioden fra den 1. september til den 31. december 2019, gælder, at den optjente ferie med ferieydelse skal afholdes i det korte ferieår (fra den 1. maj til den 31. august 2020).

4.2.2. 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 c, stk. 3. Dvs. beskæftigelseskravet skal være opfyldt senest dagen før feriens begyndelse eller 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.

Selvstændige erhvervsdrivende, som har fået udbetalt barselsdagpenge under barselsorloven, er derimod ikke berettiget til ferieydelse, da de ikke opfylder beskæftigelseskravet for lønmodtagere på ferietidspunktet.

Kapitel 5 - Beregning af ferieydelse

5.1. Optjening og beregning af ferieydelse (barselslovens §§ 25 a og c)

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 § 2, stk. 1, i bekendtgørelsen. 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 $0,49 \text{ feriedag} \times 14 = 6,86$ 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.

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

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

Efter barselslovens § 33, stk. 1, beregnes ferieydelsen på grundlag af det ugentlige timetal under barselsfraværet 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 orloven, optjenes ikke ret til ferieydelse for den tid, hvor arbejdet er genoptaget, jf. bekendtgørelsens § 2, stk. 2.

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.

For lønmodtagere, der har modtaget barselsdagpenge under barselsorloven, udbetales ferieydelsen som udgangspunkt med den sats, der er beregnet for barselsfraværet. Hvis der i den efterfølgende periode frem til ferietidspunktet (udbetalingstidspunktet, hvis ferien ikke holdes) 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 selvstændig på ferietidspunktet.

Tidspunktet for beregningen af ferieydelsen er, når ferieydelsen skal udbetales, eller når ferien skal holdes. Beregningen er baseret på forholdene på optjeningstidspunktet (dvs. forholdene under barselsorloven).

5.2.1. Supplerende ferieydelse (bekendtgørelsens § 3)

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, udgør ferieydelsen pr. dag differencen mellem den optjente feriegodtgørelse og den fulde ferieydelse, jf. bekendtgørelsens § 3, stk. 1. En lønmodtager, der fx er ansat og får halv løn under barselsorloven, og som optjener feriegodtgørelse af lønnen under barsel, kan være berettiget til ferieydelse, hvis den optjente feriegodtgørelse er lavere end den fulde ferieydelse ville have været. 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 fravær berettiget til 4.355 kr. om ugen i barselsdagpenge. Den fulde ferieydelse for 6,86 feriedage udgør i alt 5.975 kr. Lønmodtageren er således berettiget til at få feriegodtgørelsen suppleret op med 2.545 kr. i ferieydelse (5.975 kr. - 3.430 kr.).

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

For personer, der ikke er i et ansættelsesforhold under barselsorloven, og som opfylder betingelserne for ret til ferieydelse i § 25 c, beregnes ferieydelsen efter barselslovens §§ 33 og 35 ud fra forholdene på tidspunktet for afholdelsen af ferien, jf. barselslovens § 25 c, stk. 4.

Hvis pågældende har skiftet status efter barselsorloven (optjeningstidspunktet) og fx 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. Opgørelse 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 (bekendtgørelsens § 4)

Anmodning om udbetaling af ferieydelsen 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 via 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 barnet. 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/modtagelsen af barnet. Dette er fx tilfældet, hvis pågældende er lønmodtager og har genoptaget arbejdet delvist under barselsorloven, jf. bekendtgørelsens § 2, stk. 2, eller hvis pågældendes egen optjente feriebetaling er lavere på grund af barselsorloven end den fulde ferieydelse ville have været, jf. bekendtgørelsens § 3.

6.2. Frist for anmodning om udbetaling af ferieydelse (bekendtgørelsens § 5)

Hvis der anmodes om udbetaling af ferieydelse for ferie, som holdes i perioden fra den 1. maj til den 31. august 2020, er fristen for anmodning senest den 1. maj 2021. Det gælder både ferieydelse, der er optjent efter barselslovens § 25 a og efter § 25 c.

Anmodes om udbetaling af ferieydelse, der er optjent efter barselslovens § 25 a, som udbetales, uden at ferien holdes, er fristen for anmodning senest den 1. maj 2021.

Anmodes om udbetaling af ferieydelse, der er optjent efter barselslovens § 25 a, for ferie, som på grund af en feriehindring ikke kan holdes inden den 1. september 2020, og som holdes i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, er fristen for anmodning senest den 1. maj efter udløbet af den ferieperiode, hvor ferien kan holdes.

Eksempel

En lønmodtager med optjent ferieydelse efter barselslovens § 25 a, som ikke kan holde ferien inden den 1. september 2020 på grund af barselsorlov, kan overføre ferien til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode (fra den 1. september 2020 til den 31. december 2021). Fristen for anmodning vil være den 1. maj 2022 – forudsat, at der ikke er yderligere feriehindringer, som vil betyde, at ferien igen kan overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

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

I følgende situationer kan der ske udbetaling af den optjente ferieydelse til fratrådte lønmodtagere, uden at ferien afholdes:

- lønmodtageren fratræder sin ansættelse, inden ferien med ferieydelse er afholdt i perioden fra den 1. maj til og med den 31. august 2020, (barselslovens § 25 a, stk. 3),
- lønmodtageren fratræder sin ansættelse, inden den overførte ferie med ferieydelse er afholdt i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, som løber fra den 1. september 2020 til den 31. december 2021 – (lønmodtageren har i denne situation fået overført ferie med ferieydelse på grund af en feriehindring op til den 1. september 2020 til afholdelse i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, men fratræder inden ferien er afholdt), (barselslovens § 25 a, stk. 4),
- lønmodtageren fratræder sin ansættelse, inden ferie med ferieydelse er afholdt i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, som løber fra den 1. september 2020 til den 31. december 2021 – (lønmodtageren har i denne situation opnået ret til ferieydelsen til afholdelse af ferie i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, fordi retten til optjente feriedagpenge er bortfaldet på grund af feriehindring op til den 1. september 2020), (barselslovens § 25 a, stk. 5).

Lønmodtageren skal anmode Udbetaling Danmark om udbetaling af den optjente ferieydelse.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 27. november 2019

MIE SKOVBAEK MORTENSEN

/ Yvonne Olesen

Barselsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 67 af 25. januar 2019

Optjening af ret til ferieydelse for personer i ansættelse

§ 25 a. En lønmodtager, som er i et ansættelsesforhold under fravær efter § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt., i perioden fra den 1. september 2019 til og med den 31. august 2020, optjener ret til 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 perioden fra den 1. maj 2020 til og med den 31. august 2020 efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 3. Ferie med ferieydelse, som er optjent efter stk. 1 i perioden fra den 1. september 2019 til og med den 31. december 2019, afholdes i perioden fra den 1. maj 2020 til og med den 31. august 2020, hvis lønmodtageren i perioden fra den 1. januar 2019 til og med den 31. august 2019 har optjent mindre end 8,4 dages betalt ferie efter ferieloven. Anden ferie med ferieydelse optjent efter stk. 1, udbetales af Udbetaling Danmark efter anmodning.

Stk. 4. En lønmodtager, som på grund af særlige forhold, jf. ferielovens § 38, ikke inden den 1. september 2020 kan afholde ferien efter stk. 3, 1. pkt., 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 § 38, er forhindret i at afholde ferien med feriedagpenge inden den 1. september 2020.

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 c. En person, som ikke er i et ansættelsesforhold under fravær efter § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt., i perioden fra den 1. september 2019 til og med den 31. august 2020, optjener alene ret til ferieydelse i perioden fra den 1. september 2019 til og med den 31. december 2019. Retten er betinget af, at der er udbetalt barselsdagpenge under fraværet, og at der i perioden fra den 1. januar 2019 til og med den 31. august 2019 er optjent mindre end 8,4 dages betalt ferie efter ferieloven. Ferien afholdes i perioden fra den 1. maj 2020 til og med den 31. august 2020.

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 perioden fra den 1. maj 2020 til og med den 31. august 2020 efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. eller ferieydelse efter § 25 a, stk. 1. Der kan i perioden fra den 1. januar 2019 til og med den 31. december 2019 ikke optjenes mere end sammenlagt 16,6 dage med feriedagpenge med ret til udbetaling i perioden fra den 1. maj 2020 til og med den 31. august 2020 og ferieydelse efter stk. 1.

Stk. 3. Udbetaling af ferieydelse er betinget af, at personen opfylder beskæftigelseskravet i § 27 ved påbegyndelsen af ferien i ferieperioden efter stk. 1, 3. pkt.

Stk. 4. Ferieydelsen beregnes efter §§ 33 og 35 ud fra forholdene på tidspunktet for afholdelsen af ferien.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om retten til optjening og udbetaling af ferieydelse efter denne bestemmelse.

Bekendtgørelse om ferieydelse der optjenes i perioden fra 1. september 2019 til 31. august 2020, jf. bekendtgørelse nr. 852 af 22. august 2019

I medfør af § 25 a, stk. 8, og § 25 c, stk. 5, i barselsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 67 af 25. januar 2019, fastsættes efter bemyndigelse:

Anvendelse

§ 1. Bekendtgørelsen finder anvendelse på ferieydelse optjent efter barselslovens §§ 25 a og c under fravær efter § 7, stk. 1 eller 2, eller § 8, stk. 6, 1. pkt., i barselsloven i perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020.

Optjening og beregning

§ 2. 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 lønmodtageren genoptager arbejdet helt eller delvist i fraværperioden, jf. § 1, optjenes der ikke ferieydelse for den tid, arbejdet er genoptaget.

§ 3. For lønmodtagere, der i fraværperioden efter § 1 har en lavere indtægt end før orloven, og som optjener feriegodtgørelse, som er lavere end den fulde ferieydelse ville have været, jf. § 2, stk. 1, udgør ferieydelsen pr. dag differencen mellem den optjente feriegodtgørelse og den fulde ferieydelse.

Anmodning om udbetaling af ferieydelse

§ 4. 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 ved anmodning om udbetaling af ferieydelse erklære, at der ikke er ret til anden økonomisk ydelse under ferien, jf. dog § 2, stk. 2, og § 3.

Frister for anmodning

§ 5. Anmodning om udbetaling af ferieydelse optjent efter barselslovens §§ 25 a eller c, for ferie, som holdes, skal indgives senest den 1. maj 2021.

Stk. 2. Anmodning om udbetaling af ferieydelse optjent efter barselslovens § 25 a for ferie, som holdes i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, jf. barselslovens § 25 a, stk. 4 og 5, skal indgives senest den 1. maj efter udløbet af den ferieafholdelsesperiode, hvor ferien kan holdes.

Stk. 3. Anmodning om udbetaling af ferieydelse optjent efter barselslovens § 25 a, og som udbetales, uden at ferien holdes, jf. barselslovens § 25 a, stk. 3, 2. pkt., skal indgives senest den 1. maj 2021.

Stk. 4. Indgives anmodningen efter fristerne efter stk. 1-3, bortfalder retten til ferieydelsen.

Ikrafttræden

§ 6. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. september 2019.