

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

VEJ nr 9830 af 31/10/2023 (Gældende)

Vejledning om optjening af ferieydelse for forældre til et barn, der er født den 2. august 2022 eller senere

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, j.nr. 23/12974

Vejledning om optjening af ferieydelse for forældre til et barn, der er født den 2. august 2022 eller senere

Kapitel 1 Indledning

- 1.1. Hvad er ferieydelse, og hvem kan få ferieydelse
- 1.2. Ferieloven

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 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 § 6, stk. 1, eller § 7, stk. 1 eller 2, fravær overdraget efter § 7 a, stk. 1, eller fravær efter § 8, stk. 6, 1. pkt., eller § 9, stk. 2, i indtil 10 uger 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.

Fraværsperioder, hvori der kan optjenes ferieydelse, omfatter således som udgangspunkt morens ret til fravær 4 uger før barnets forventede fødselstidspunkt samt morens ret til fravær i de første 10 uger efter barnets fødsel. I det omfang faren eller medmoren er indtrådt i morens ret til fravær, eller moren har overdraget sin ret til fravær inden for de første 10 uger efter barnets fødsel, kan faren eller medmoren tilsvarende optjene ferieydelse. Endelig optjener adoptivforældre ret til ferieydelse i de 6 uger med ret til fravær inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

De nævnte fraværsperioder, hvor der optjenes ret til ferieydelse, kaldes i denne vejledning for barselsorlov.

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. Ferieloven

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

De beskrevne regler i vejledningen finder anvendelse på forældre til et barn, der er født den 2. august 2022 eller senere. Er barnet født før 2. august 2022 omfattes forældrene af reglerne beskrevet i vejledning om ferieydelse, der optjenes fra den 1. september 2020.

I vejledningen uddybes både barselslovens regler om ferieydelse og reglerne i kapitel 9 i bekendtgørelse om ret til barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022.

Det skal bemærkes, at vejledningen skal læses i sammenhæng med vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022, 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.

Kapitel 3 - Optjening af ferieydelse

Ferieydelse optjenes under fravær efter barselslovens § 6, stk. 1, eller § 7, stk. 1 eller 2, fravær overdraget efter § 7 a, stk. 1, eller fravær efter § 8, stk. 6, 1. pkt., eller § 9, stk. 2, i indtil 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse af barnet, hvis barnet er adopteret.

Fraværperioder, hvori der kan optjenes ferieydelse, omfatter således som udgangspunkt morens ret til fravær 4 uger før barnets forventede fødselstidspunkt samt morens ret til fravær de første 10 uger efter barnets fødsel. I det omfang faren eller medmoren er indtrådt i morens ret til fravær, eller moren har overdraget sin ret til fravær inden for de første 10 uger efter barnets fødsel, kan faren eller medmoren tilsvarende optjene ferieydelse. Endelig optjener adoptivforældre ret til ferieydelse i de 6 uger med ret til fravær inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

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 (lønmodtagere), 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 lønmodtager i ansættelse under barselsorloven, men som 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 b)

Det afgørende for retten til ferieydelse er, at lønmodtageren 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.

Lønmodtagere, som er i et ansættelsesforhold under barselsorloven, 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 ferieafholdelsesperioden efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Det betyder, at hvis lønmodtageren optjener ret til ferie med løn under barselsorloven, har lønmodtageren som udgangspunkt ikke ret til ferieydelse, uanset lønnens størrelse, da lønmodtageren på ferietidspunktet

har ret til den normale løn under ferie. Fratræder lønmodtageren inden ferien holdes, skal der beregnes feriegodtgørelse på baggrund af lønudbetalingen under barselsorloven. Feriegodtgørelsen kan derfor være mindre end den fulde ferieydelse, som lønmodtageren ville have været berettiget til, hvis lønmodtageren ikke havde optjent feriegodtgørelse. Lønmodtageren har i den situation ret til differencen pr. dag mellem den optjente feriegodtgørelse og den fulde ferieydelse, jf. § 29 i bekendtgørelsen.

Lønmodtagere, der er ansat med ret til feriegodtgørelse, kan tilsvarende have ret til supplerende ferieydelse, hvis feriegodtgørelsen er mindre end den ferieydelse, som lønmodtageren ville have været berettiget til, hvis lønmodtageren 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. § 27, stk. 1, i bekendtgørelsen.

Ferie med ferieydelse skal afholdes i ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret og de 4 efterfølgende måneder fra ferieårets udløb og indtil kalenderårets udgang, jf. § 27, stk. 2, i bekendtgørelsen. 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 haft 3 ugers fravær før barnets fødsel og 10 ugers fravær efter fødslen i perioden fra den 6. februar 2023 til den 5. maj 2023, skal holde den optjente ferie med ferieydelse i den ferieafholdelsesperiode, som går fra den 1. september 2022 til den 31. december 2023, dvs. ferien med ferieydelse skal afholdes senest den 31. december 2023. 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, jf. § 28, stk. 3, i bekendtgørelsen.

Ferieydelse optjenes med 0,07 feriedag pr. kalenderdag svarende til 0,49 feriedag pr. uge, jf. § 28, stk. 1, i bekendtgørelsen.

Eksempel

Hvis en barselsorlov ligger fra den 31. juli 2023 til den 31. oktober 2023, dvs. henover det nye ferieårs begyndelse den 1. september, optjenes ret til ferieydelse for 4 uger og 4 dage svarende til 2,24 feriedage i det ferieår, der går frem til den 31. august 2023, 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 2023 til den 31. august 2024. 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 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.

De særlige forhold, der efter ferieloven betegnes som feriehindringer, og som fremgår af ferielovens §§ 12-14 samt bekendtgørelse nr. 1072 af 29. oktober 2019 om feriehindringer, er også feriehindringer for afholdelse af optjent ferieydelse. Af denne bekendtgørelse fremgår det bl.a., at egen sygdom, barselsorlov, herunder barselsorlov i forbindelse med adoption, betragtes som feriehindringer.

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.

riode, også selvom den pågældende dermed vil kunne få ret til at holde mere end de 25 feriedage i en ferieafholdelsesperiode, som ferieloven foreskriver.

4.2.1.1. 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 § 28, 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 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. § 28, stk. 2, i bekendtgørelsen.

Eksempel

En lønmodtager, der efter 8 ugers barselsorlov genoptager arbejdet delvist med 5 timer om ugen, optjener i den resterende 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 den resterende 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 eller kontanthjælpsmodtager 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. § 29 i bekendtgørelsen. 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 2.500 kr. om ugen. Lønmodtageren var under barselsorloven berettiget til 4.465 kr. om ugen (2022-niveau) i barselsdagpenge. Lønmodtageren er således berettiget til at få feriegodtgørelsen suppleret op med 1.965 kr. i ferieydelse (4.465 kr. – 2.500 kr.) om ugen.

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. 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

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. Disse regler fremgår af § 30, stk. 1, i bekendtgørelsen.

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 fraværperioder, hvori der kan optjenes ferieydelse. Perioder, hvor der kan optjenes ferieydelse er nærmere beskrevet i kapitel 3. Erklæringen udelukker ikke, at der kan være ret til ferieydelse, selvom pågældende selv har optjent ret til (delvis) feriebetaling. Dette er f.eks. tilfældet, hvis pågældende er lønmodtager og har genoptaget arbejdet delvist under barselsorloven, jf. § 28, stk. 2, i bekendtgørelsen, 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. § 29 i bekendtgørelsen.

Hvis perioden for optjening af ferieydelsen ligger henover ferieårets begyndelse den 1. september, skal der indgives anmodning om udbetaling for hver ferieafholdelsesperiode, jf. bekendtgørelsens § 30, stk. 4. 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 15. august 2022 til den 7. november 2022, vil ferieydelse, der er optjent fra den 15. august til den 31. august 2022, vedrøre den ferieafholdelsesperiode, som går fra den 1. september 2021 til den 31. december 2022. Denne ferie skal derfor holdes senest den 31. december 2022. Der skal indgives en særskilt anmodning om udbetaling af ferieydelse for denne ferieperiode.

Ferieydelse, der er optjent fra den 1. september 2022 til den 7. november 2022, vedrører den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, som går fra den 1. september 2022 til den 31. december 2023. 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, jf. § 31 i bekendtgørelsen.

Eksempel

En lønmodtager i et ansættelsesforhold har optjent ret til ferie med ferieydelse i perioden fra den 1. februar 2022 til den 4. maj 2022. Den optjente ferie skal holdes senest den 31. december 2022 (ferieafholdelsesperioden går fra den 1. september 2021 til den 31. december 2022), og anmodning skal være indgivet senest den 1. maj 2023.

Hvis der foreligger en feriehindring (som f.eks. barsel eller sygdom) op til ferieafholdelsesperiodens udløb den 31. december 2022, vil ferien kunne overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode, se afsnit 4.2., og fristen for anmodning vil herefter være den 1. maj 2024. Den ferieafholdelsesperiode, hvor ferien kan holdes, går fra den 1. september 2022 til den 31. december 2023.

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.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 31. oktober 2023

MIE SKOVBAEK MORTENSEN

/ Jan Vinge Rasmussen