

# Ny ferielov

Den 1. september 2020  
træder den nye ferielov i kraft.

Er din virksomhed klar?

[ey.com/dk](https://ey.com/dk)

# Ny ferielov

Er din virksomhed klar over konsekvenserne af den nye ferielov, både de regnskabsmæssige konsekvenser og konsekvenserne for den daglige lønadministration?

Den 1. september 2020 træder den nye ferielov i kraft. Det virker måske som langt ude i fremtiden, men det er alligevel vigtigt at planlægge processen i god tid. Har din virksomhed fx udarbejdet en plan for, hvad der skal styr på inden? Og har I overvejet, hvad den nye lov kommer til at betyde fremadrettet for virksomheden?

## Den daglige lønadministration

Med den nye ferielov kommer en række ændringer, der stiller nye krav til automatikker i lønsystemet. Uden disse automatikker vil det øge mængden af manuelle opgaver væsentligt i lønafdelingen. Resultatet vil dels være et øget forbrug af ressourcer, og dels en øget mængde af fejlkilder.

Har du derfor sammen med din lønsystemudbyder en plan for:



### Samtidighedsferie

- ▶ Optjeningsperiode 1. september til 31. august
- ▶ Afholdelsesperiode 1. september til 31. december året efter.



### Ferieafholdelse før optjening

- ▶ Arbejdsgiver og lønmodtager kan aftale, at lønmodtager kan afholde ferie, inden den er optjent (kun i det ferieår, man er i).
- ▶ Den afholdte ferie fradrages, når den efterfølgende optjenes. Ved fratræden før udligning modregnes i sidste løn.



### Differenceberegning

- ▶ Hvis der er forskel på arbejdstid (normaltimer) mellem optjeningstidspunktet, og når der holdes ferie, skal feriebetalingen følge arbejdstiden på optjeningstidspunktet.



### Overførsel af ferie

- ▶ Er der ikke lavet aftale om udbetaling eller overførsel 31. december, skal virksomheden udbetale den ikke afholdte 5. ferieuge automatisk.



### Feriekonto og feriekortsystem

- ▶ Fremover skal der indbetales til feriekonto hver måned, og der bliver indført betaling for brug af feriekonto (ca. 10 kr. pr. måned pr. medarbejder). Feriekort garantiordninger: Her udgår ACF og fremover skal der indberettes via feriepengeinfo. Endvidere ændres beskatningen til at skulle ske ved afholdelse og ikke som i dag ved optjeningen.



### Ferietillæg

- ▶ Udbetales sammen med ferien, eller  
Ferie optjent 1. september til 31. maj udbetales sammen med majlønnen.  
Ferie optjent 1. juni til 31. august udbetales sammen med augustlønnen.



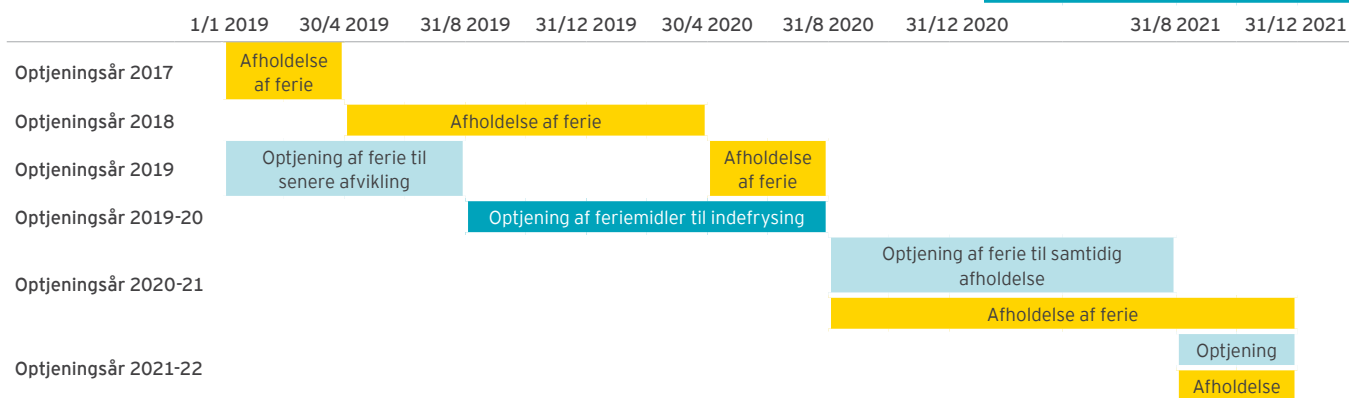
### Elever – Nye optjenings- og afholdelsesregler

- ▶ Tildeling af ferie alt efter hvornår man er tiltrådt, fx:  
Tiltrædelse 1. november til 30. juni. Her tildeles ved tiltræden 15 dage til afvikling i hovedferien + 5 dage, hvis der er virksomhedsferielukket før hovedferien. Disse dage vil man efterfølgende optjene til.

## De administrative og regnskabsmæssige konsekvenser ved den nye ferielov

Den nye ferielov træder i kraft 1. september 2020, men den medfører en kompliceret overgangsordning, som potentielt medfører store udfordringer for likviditeten, administrationen og regnskabet. I dag er der en forskydning af den ferie, som optjenes i kalenderåret 2018, idet denne vil blive afholdt fra 1. maj 2019 frem til 30. april 2020. Dette ændres i den nye lov, så medarbejderne praktisk set kan optjene og afholde ferie samtidigt - deraf begrebet samtidighedsferie.

Nedenfor ses overgangen til samtidighedsferie i skematisk form



### Overgangsperiodens væsentligste dele:

- ▶ Henover de 36 måneder optjener medarbejderne 75 feriedage, svarende til de 25 feriedage, som medarbejderne har i den nuværende lov.
- ▶ I og med at der sker den ændring, at optjeningen og afholdelsen af feriedage er trukket mere end et år frem, bliver der et helt ferieår i "overskud". Det er det ferieår, som optjenes fra 1. september 2019 - 31. august 2020. Dette ferieår skal indefrysnes.
- ▶ Indefrysningen sker enten i virksomheden eller også indbetales den til en nyoprettet fond under Lønmodtagernes Garantifond.

### Regnskabsmæssige konsekvenser:

- ▶ Alle feriepengene skal udgiftsføres og hensættes i balancen som skyldig feriepengeforpligtelse.
- ▶ Såfremt virksomheden vælger at beholde de indefrosne midler, skal disse på årlig basis indberettes til den nye fond, samt de skal indekseres frem til medarbejderens pensionering. Indberetningen sker første gang 31. december 2020. Indefrysningen af feriepengeforpligtelsen er inklusive skat.
- ▶ Når en medarbejder forlader arbejdsmarkedet om måske mange år, vil virksomheden modtage en henvendelse fra den nye fond, som vil kræve, at virksomheden skal afregne den pågældende medarbejders indefrosne og indekserede feriepenge til fonden. Fonden forestår derefter at afregne til medarbejderen og SKAT.
- ▶ Vælger arbejdsgiveren at indbetale de indefrosne feriemidler til fonden, vil der ikke være yderligere administrative byrder. Indbetalingen kan være en likviditetsmæssig udfordring, der skal tages stilling til. Et af elementerne i denne sammenhæng er indekseringens størrelse, som for 2016 ville have været 2,3 %.
- ▶ EY anbefaler, at der ved implementering af den nye ferielov anvendes den konkrete metode, hvor der løbende, fx pr. måned, sker en beregning af skyldige feriedage. Disse dage ganges med en individuel sats for medarbejderens ferieberettiget løn pr. dag. Vær derfor opmærksom på ændringer i løn og i arbejdstid. Grænsen for differenceberegningen ændres med den nye lov fra 20 % til 0 %.

Læs mere om de administrative og regnskabsmæssige konsekvenser af den nye ferielov på [Fremdrift.ey.dk](http://Fremdrift.ey.dk)

## Kontakt

Hos EY står vi klar til at hjælpe dig med dine udfordringer.



**René Hasbo**  
Associate Partner  
Business Services  
2529 4718  
[rene.hasbo@dk.ey.com](mailto:rene.hasbo@dk.ey.com)



**Niels Larsen**  
Manager  
Business Services  
2529 6398  
[niels.larsen@dk.ey.com](mailto:niels.larsen@dk.ey.com)



**Julie Gerdes**  
Head of Employment Law  
EY Law  
2529 3403  
[julie.gerdes@dk.ey.com](mailto:julie.gerdes@dk.ey.com)

**Om EY**

EY er en af verdens førende organisationer inden for revision, skat, transaktioner og rådgivning. Den indsigt og de ydelser, vi leverer, hjælper med at opbygge tillid til kapitalmarkederne og den globale økonomi. Vi udvikler dygtige ledere og medarbejdere, som sammen leverer det, vi lover vores interessenter og bidrager til, at arbejdsverdenen og arbejdslivet fungerer bedre - for vores medarbejdere, vores kunder og det omgivende samfund.

EY henviser til den globale organisation og kan referere til et eller flere medlemsfirmaer inden for Ernst & Young Global Limited, som hver især udgør en selvstændig juridisk enhed. Ernst & Young Global Limited, som er et engelsk 'company limited by guarantee', yder ikke kunderådgivning. Flere oplysninger om vores organisation kan findes på [ey.com](http://ey.com).

© 2018 Ernst & Young P/S, CVR-nr. 30700228  
All Rights Reserved.

Dette materiale er udarbejdet alene til orientering, og oplysningerne i det tilsigter ikke at være fyldestgørende, og de træder ikke i stedet for udførlige analyser eller udøvelsen af professionelle skøn. I konkrete sager opfordres brugere til at henvende sig til EY's rådgivere.

[ey.com/dk](http://ey.com/dk)