

Afholdelse og varsling af ferie

Hvad sker der, hvis en medarbejder ikke når at holde sin ferie?

I takt med at 2021 rinder ud, nærmer vi os enden på den nuværende ferieafholdelsesperiode, som begyndte 1/9/2020 og slutter 31/12/2021. Her skal du som arbejdsgiver være opmærksom på, at en medarbejder, som ikke når at holde sin ferie inden 31/12, risikerer at miste både ferien og de optjente feriepenge, som i stedet betales til Arbejdsmarkedets Feriefond. I kan dog aftale, at én af de fem ferieuger udbetales eller overføres til den næste afholdelsesperiode. Medarbejderen mister dog de resterende fire ferieuger, hvis han ikke afholder dem inden periodens udløb. Kun de medarbejdere, der har været forhindret i at holde ferie pga. særlige forhold som sygdom eller strejke, har mulighed for at få overført mere end én ferieuge til næste afholdelsesperiode.

Som arbejdsgiver bærer du en del af ansvaret for, at dine medarbejdere får holdt deres ferie. Derfor bør du skabe overblik over ferien og forsøge at tilrettelægge den, så den ikke skaber problemer for virksomhedens drift. Netop hensynet til virksomhedens drift, giver dig ret at varsle, at en medarbejder skal holde ferie. Dette skal dog ske med de lovbestemte varsler, som nævnes i pkt. 2 og 3 nedenfor. I de tilfælde, hvor en medarbejder ikke har fået holdt sin ferie og derfor risikerer at miste den, kan varslet dog være væsentligt kortere, så længe hensigten er at forhindre, at medarbejderen mister sin ferie.

Hvordan varsler arbejdsgiver ferie for en medarbejder?

Du bør altid inddrage medarbejderen i beslutningen om, hvornår ferien skal holdes. Hvis I ikke kan nå til enighed, er det dog dig som arbejdsgiver, der træffer den endelige beslutning. Din varsling og placering af ferien skal dog overholde følgende rettigheder for medarbejderen:

1. retten til tre ugers sammenhængende hovedferie i perioden 1/5 – 30/9.
2. retten til tre måneders varsel om placering af hovedferien.
3. retten til én måneds varsel om placering af øvrige ferie (ferie, som ikke er hovedferie)

Under den gamle ferielov var det sådan, at medarbejdere, der havde optjent 15 eller færre feriedage (tre uger), alene kunne varsles om afholdelse af hovedferie. Et varsel om øvrig ferie ville have forhindret disse medarbejders ret til at afholde tre ugers hovedferie. Denne regel er ikke videreført i den nye ferielov. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har for nyligt understreget, at arbejdsgiver nu har ret til at varsle øvrig ferie for en medarbejder, så længe dette ikke fratager medarbejderen muligheden for at optjene og afholde tre ugers hovedferie. Da medarbejderen optjener 25 feriedage i en optjeningsperiode, har arbejdsgivere ret til at beslutte, hvornår en medarbejder skal afholde sine 10 først optjente feriedage, da disse betragtes som øvrig ferie, og ikke som hovedferie.

2021					2022												2023											
8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Optjeningsperiode					Optjeningsperiode												Optjeningsperiode											
Afholdelsesperiode					Hovedferie												Hovedferie											