

A stack of several books with yellowed pages is on the left. A blue book is leaning against the stack. A red book is partially visible behind the blue one.

HR- Jura update

25. Februar 2026

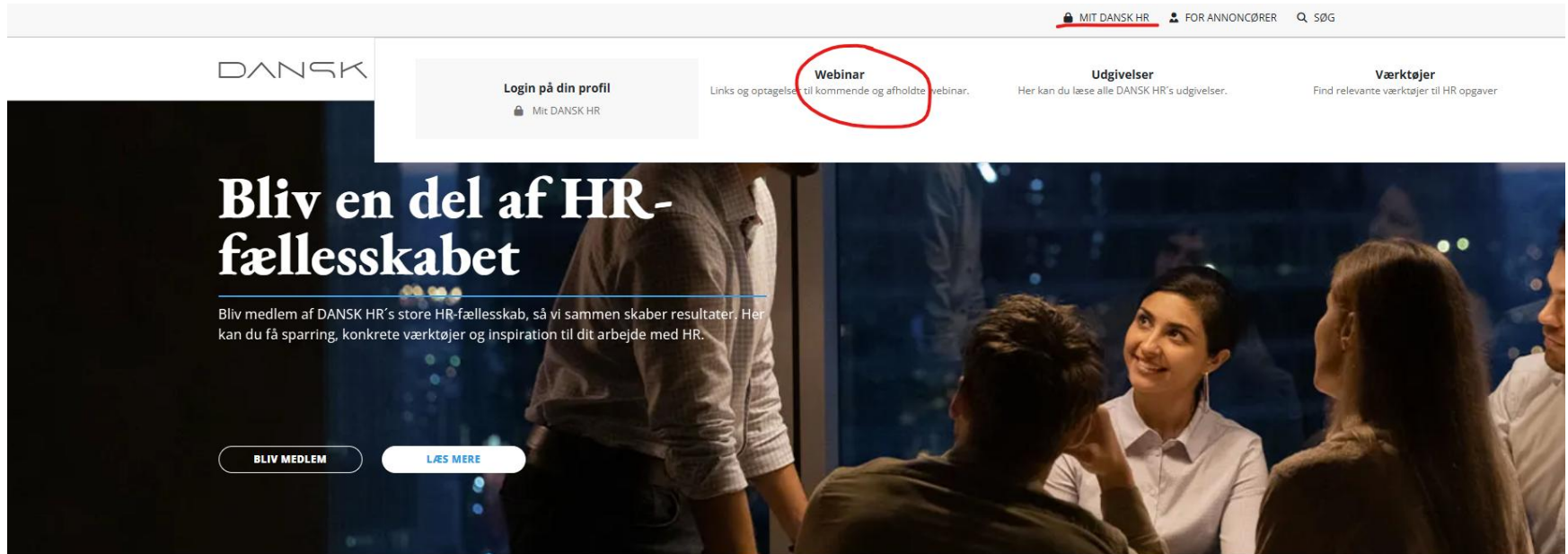
V/Rie Nielsen

Emner 2026

Februar:	Ferieloven i korte træk
Marts:	Løngennemsigthed – opdatering
April:	Pligter ved medarbejders længerevarende sygdom
Maj:	Forskels-og ligebehandlingsloven
Juni:	Bonus og incitamentsordninger



Hvordan finder jeg de her slides?



**Danmarks
stærkeste HR-**

Deltidsansattes ret til overtidbetaling

Faglig voldgiftskendelse af 4. februar 2026, FV2025-528 og FV2025-795

Spørgsmålet i sagerne:

Om den aflønning af deltidsansatte ved arbejde ud over deltidsnormen, som følger af bestemmelserne i Industriens overenskomster og en række overenskomster inden for det offentlige områder er i strid med EU-Domstolen og dennes praksis.

Deltidsansattes ret til overtidbetaling

I Industriens overenskomster og i overenskomster inden for det offentlige er deltidsansatte først berettiget til overtidbetaling når de arbejder ud over fuldtidsnormen på 37 timer.

Afgørelser fra EU-domstolen

Afgørelser fra EU-domstolen har fastslået, at deltidsansatte ikke må få lavere betaling for samme antal arbejdstimer end fuldtidsansatte medmindre forskellen er objektivt begrundet.



Deltidsansattes ret til overtidbetaling



Faglig voldgiftskendelse af 4. februar 2026, FV2025-528 og FV2025-795

Deltidsdirektivet fra 2001

Er implementeret i deltidsloven, hvis formål er at sikre at deltidsansatte ikke forskelsbehandles i forhold til sammenlignelige fuldtidsansatte, hvis der ikke er en objektiv begrundelse.

Baggrunden for sagerne

I Industriens overenskomster og i overenskomster inden for det offentlige er deltidsansatte først berettiget til overtidbetaling når de arbejder ud over fuldtidsnormen på 37 timer.

Afgørelserne

Afgørelserne slår fast, at den hidtidige praksis for overtidbetalingen til deltidsansatte ikke længere er gældende. Det betyder, at deltidsansatte som udgangspunkt har ret til overarbejdsbetaling for de arbejdstimer der ligger ud over den enkelte medarbejders fastsatte arbejdstid, hvis der i virksomheden/overenskomstområdet findes sammenlignelige fuldtidsansatte og de får overtidbetaling, når der arbejdes udover den fuldtidsansattes arbejdstid, medmindre der er nogle objektive grunde, der kan begrunde forskelsbehandlingen.

Nb! Afgørelserne gælder med virkning helt tilbage til implementeringen af deltidsdirektivet i 2001, hvilket potentielt kan medføre betydelige efterbetalingskrav.

FERIELOVEN

- **"Samtidighedsferie"**, dvs. **lønmodtagere** optjener og afholder deres ferie i samme periode (hver måned optjenes fortsat 2,08, som så kan afholdes fra måneden efter).





FERIE

- Anvendelsesområde – Lovens § 2
 - **Lønmodtagere – modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.**
 - **Skal indtage en tjenestestilling – udføre arbejde efter arbejdsgivers instruktion (over-/underordningsforhold)**
 - **Arbejdsgivers regning og risiko**
 - **Arbejde i arbejdsgivers navn og under dennes tilsyn**
 - **Elever med uddannelsesaftale jf. Lov om erhvervsuddannelse**
 - **Undtagelser §§ 43-45: Au-pair og hushjælp, landbrug, søfarende, Forsvaret og politiet**

Retten til ferie



Ferielovens § 4 og 5

- Optjening af **5 ugers** betalt ferie i ferieåret.
- Optjening af **2,08 dag pr. måneds ansættelse** og **uafhængig af beskæftigelsesgrad**. Dvs. uanset hvor mange dage/timer om ugen medarbejderen arbejder.
- Ved ansættelse i kortere tid end 1 måned optjenes forholdsmæssigt **med 0,07 dag pr. dags** ansættelse. (max 2,08 dag)
- Ferie optjenes i perioden fra 1. september til 31. august = **ferieåret**.
- Ferie kan først **afholdes når den er optjent** (U: aftale om afholdelse på forskud)
- Hvis en lønmodtager sideløbende har **flere jobs**, optjener lønmodtageren i princippet **fuld ferieret i alle ansættelsesforholdene**.
- Det er dog vigtigt at bemærke, at man **ikke optjener "dobbelt ferie"** i den forstand, at man kan holde mere end 25 feriedage pr. år hos én arbejdsgiver. Ferie **optjenes separat i hvert ansættelsesforhold**, og retten til ferie følger det enkelte job.



Optjening og afholdelse af ferie under fritstilling

Ferieoptjening §§ 4- 5

Optjening af ferie under fritstilling:

- **Optjener som udgangspunkt ferie i hele fritstillingsperioden**, så længe lønmodtager **får løn**. Hvis lønmodtageren får nyt job under fritstillingen og modtager dobbelt løn fortsætter ferieoptjeningen hos den tidligere arbejdsgiver, indtil **der sker modregning eller fritstillingsperioden udløber**.

Afholdelse af ferie:

- Hvis lønmodtager **får dobbelt løn**, kan den tidligere arbejdsgiver anse ferie for afholdt i **minimalerstatningsperioden** selvom lønmodtageren ikke reelt holder fri fra det nye job.

Modregning og ophør af optjening:

- Når den tidligere arbejdsgiver begynder at modregne lønmodtagerens nye løn, **ophører ferieoptjeningen** hos den tidligere arbejdsgiver, fordi lønmodtageren ikke længere får løn derfra. (Hvis lønnen hos den nye arbejdsgiver er højere end hos den tidligere arbejdsgiver)
- Hvis lønnen fra det nye job er lavere, optjener lønmodtageren **feriepenge af forskellen mellem lønnen** fra den tidligere arbejdsgiver og lønnen fra den nye arbejdsgiver. Lønmodtageren optjener samtidig feriepenge af den løn, som vedkommende får fra den nye arbejdsgiver.

Optjening og afholdelse af ferie



Ferieafholdelsesperioden §§ 6 og 8

- **16 måneder**, dvs. ferieåret (1. september – 31. august) + 4 måneder – indtil 31. december.
- Ferien kan afholdes samtidig med at den optjenes.
- Ret **til at holde 4 ugers ferie indenfor ferieåret**. Dog kan der indgås særlig aftale om afholdelse efter ferieårets afslutning og inden 31. december.
- NB! **Overført ferie fra tidligere år**, indgår i opgørelsen af de 4 uger, som medarbejderen har ret til at holde i ferieåret. U: hvis der er tale om overført ferie, som følge af en feriehindring. Hvis det er tilfældet, tæller denne overførte ferie kun med i opgørelse af de 4 uger, såfremt der er tale om et ophørt ansættelsesforhold.
- Ferie afvikles som udgangspunkt **i hele uger** (U: ved aftale- afholdelses af enkelte dage)
- Ferie afvikles som **hele feriedage** U: ved aftale – afholdelse af halve dage



Optjening og afholdelse af ferie

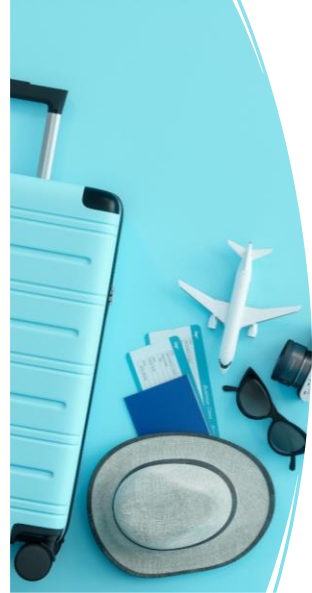
Ferieafholdelsesperioden §§ 6 og 15

- Ferien skal **afspejle medarbejderens normale arbejdsmonster**. Dvs. ved deltidsansættelse og arbejde mindre end 5 dage om ugen, betragtes ferien således også afviklet på arbejdsfrie dage. Eksempelvis afvikles/afskrives 5 feriedage (svarende til 4 faktiske arbejdsdage) når en medarbejder, ansat på 30 timer afholder 1 uges ferie.)
- Der afvikles en **hel feriedag**, uanset hvor mange timer medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag.
- **Ferien begynder på det tidspunkt, hvor lønmodtageren skulle begynde den almindelige arbejdsdag**, hvis lønmodtageren ikke havde ferie.
- Ferie kan ikke holdes på **ugentlige fridøgn (weekend)**, **søgnehelligdage**, **overenskomstmæssige fridage og erstatningsfridage**. U: for medarbejdere der normalt arbejder på søgnehelligdage
- Ret men ikke pligt til at holde ferie, selv om de ikke er optjent.
- Arbejdsgiver kan kræve dokumentation for at ferien ikke er afholdt hos tidligere arbejdsgiver.

Feriens placering

Feriens placering §8

- Ret til at holde ferien fra den 1. september - 31. december året efter.
- Optjening af 3 ugers hovedferie og 2 ugers restferie.
- Ret til at holde de **3 ugers hovedferie i perioden fra den 1. maj – 30. september**. U: ved aftale kan hovedferien holdes uden for hovedferieperioden eller den kan opdeles, dog **min. 10 dages hovedferie i sammenhæng**.
- Ret til at holde de **2 ugers restferie** i perioden fra den 1. september – 31. august.
- Arbejdsgiver bestemmer hvornår ferien placeres af hensyn til virksomhedens drift, dog skal ferieønsker så vidt muligt imødekommes, og hensyntagen til **medarbejdere med skolesøgende børn**.



Varsling af ferie



Varsling af ferie § 9

- Tidspunktet for ferieafholdelsen aftales mellem parterne og arbejdsgiver skal **forsøge at imødekomme medarbejderens ønsker**. Hvis enighed ikke kan opnås kan arbejdsgiver varsle hovedferie til afholdelse med 3 måneders varsel og restferie med 1 måneds varsel.
- Ferien **kan varsles selv om den endnu ikke er optjent**, men forventes optjent inden ferien afholdes.
- **Såvel hovedferie som restferie kan anses som værende optjent først**. Afgørende er hvornår medarbejderen har optjent ferien. Hvis en medarbejder ansættes på et tidspunkt på året, hvor hovedferien på 3 uger ikke kan optjenes, er medarbejderen berettiget til at afholde den optjente ferie som hovedferie, og sammenhængende i hovedferieperioden. **Se slide 23.**
- Hvis **medarbejderen ikke har nået at holde hovedferien og arbejdsgiver ikke kan nå at varsle den til afholdelse** (3 måneder) inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan **ferie til og med 4 ugers ferie varsles med forkortet varsel**, da ferien ellers vil gå tabt for medarbejderen, og arbejdsgiver er forpligtet til at indbetale de uhævede feriemidler til Arbejdsmarkedets Feriefond. (de uhævede feriemidler skal indberettes og indbetales senest 15/11 efter ferieafholdelsesperiodens udløb)

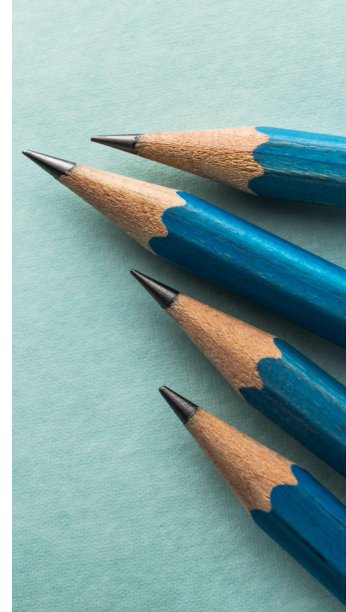


Varsling og ændring af ferie

Varsling af ferie § 9 og § 26

- Skal medarbejderen fratræde senest ved årsskiftet, og er ferien ikke afholdt, kan feriepengene udbetales kontant, jf. Ferielovens § 26, og ferien vil ikke kunne varsles af arbejdsgiveren med forkortet varsel.
- Arbejdsgiver kan, hvis væsentlige og upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, ændre en medarbejders tidligere fastsatte ferie, inden ferien påbegyndes.
- Medarbejderen er berettiget til at få erstattet det økonomiske tab, som er foranlediget af ændringen (eks. Flybilletter, hotelophold m.v.)
- Arbejdsgiveren kan ikke ændre en ferie, der allerede er påbegyndt.

Rest- og hovedferie



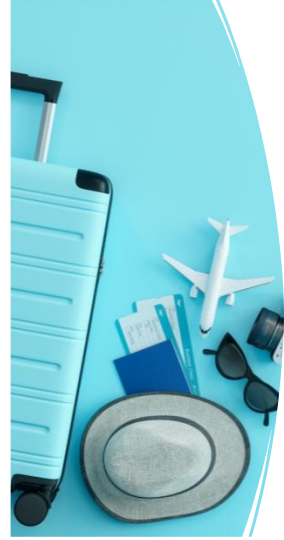
Hvordan afgøres det om der er tale om rest- eller hovedferie?

- Jf. vejledende udtalelse fra STAR, optjenes restferien først, men det afhænger af flere forhold, eksempelvis hvornår medarbejderen er ansat og hvor meget ferie vedkommende har optjent.
- De feriedage, der er blevet afholdt i løbet af ferieafholdelsesperioden, sammenholdt med de feriedage, der resterer på afholdelsestidspunktet, er afgørende for om der er tale om rest- eller hovedferie. (Hovedferien skal holdes i hovedferieperioden)
- Lønmodtageren kan ikke pålægges at holde restferiedage i et større omfang, end at lønmodtageren i resten af ferieåret vil kunne optjene ret til at holde 3 ugers ferie til brug i hovedferieperioden.

Ferielukning

Virksomhedens ferielukning § 10

- Hvis en virksomhed holder ferielukket, kan arbejdsgiver kræve, at medarbejderne holder ferie under ferielukningen, **uanset om medarbejderne har optjent nok betalt ferie** til ferielukningen eller ej.
- **I skal sørge for at reservere medarbejdernes ferie til ferielukningen.** Dvs. hvis virksomheden holder ferielukket 3 uger i juli, skal arbejdsgiver sørge for at reservere 15 feriedage til ferielukningen.
- Hvis virksomheden holder ferielukket på et tidspunkt, hvor det ikke er muligt at reservere nok ferie til ferielukningen, **skal arbejdsgiver betale løn under ferielukningen**, selv om medarbejderen allerede har afholdt 5 ugers betalt ferie i ferieåret.
- Hvis virksomheden holder ferielukket på et tidspunkt, hvor det ikke er muligt at reservere dagene, fordi der er ferielukket flere dage, end medarbejderen har kunne nå at optjene, skal **arbejdsgiveren give ferie på forskud til de medarbejdere, der har været ansat i hele det forudgående ferieår.**





Ferieafholdelse under opsigelse og fritstilling

Ferieafholdelse under opsigelse og fritstilling § 11

- Planlagt ferie skal afholdes som aftalt eller varslet ved arbejdsgivers eller medarbejders opsigelse. Ferien skal afholdes i opsigelsesperioden, dog ikke hovedferien, hvis medarbejderens opsigelsesvarsel er på 3 måneder eller derunder.
- **Planlagt og varslet ferie der ikke kan rummes i opsigelsesperioden, kan afholdes hvis medarbejderen accepterer dette.**
- Ferien i opsigelsesperioden kan varsles hvis den er optjent på tidspunktet for afholdelsen.
 - Dvs. at ved varsling af hovedferien (3 uger) skal alle 3 uger være optjent på tidspunktet hvor ferien placeres.
- **Ferie, der optjenes den sidste måned før medarbejderens fratræden, kan ikke varsles til afholdelse, da den først er optjent i slutningen af måneden.**
- **Antallet af feriedage, der kan varsles afholdt i opsigelsesperioden er afhængig af, opsigelsesvarslet og antallet af feriedage som medarbejderen kan nå at optjene inden fratrædelsen og fratrukket de allerede afholdte feriedage.**

Ferieafholdelse under opsigelse og fritstilling



Ferieafholdelse under fritstilling § 11

- Under overholdelse af varslingsreglerne anses en fritstillet medarbejder automatisk for at holde ferie i videst muligt omfang. Dvs. **at den ferie der kan rummes i fritstillingsperioden anses for afholdt uanset at den er varslet.**
- Hovedferie, **der ikke er afholdt i hovedferieperioden**, kan anses for afholdt, hvis den kan rummes inden udløbet af den indeværende ferieafholdelsesperiode (indtil 31/12)
- Krav til at anse ferien for afholdt er: at medarbejderen i fritstillingsperioden har en **arbejdsfri periode svarende til feriens længde** og efter udløbet af ferielovens varslingsregler (1 mdr/3 mdr). U: hvis medarbejderen afholder ferien hos den nye arbejdsgiver.
- Kravet om en **arbejdsfri periode gælder ikke i den periode hvor arbejdsgiver ikke kan modregne i lønnen (minimalerstatningsperioden** jf. Funktionærlovens § 3) eller ved aftalt fritstilling uden modregningsadgang i løn fra nyt arbejde.

Ferieafholdelse ved sygdom



Ferie ved sygdom § 12

- Sygdom er en feriehindring, hvorved ferien ikke kan holdes.
- **Ved sygdom før ferien** starter (den første feriedag) har medarbejderen ikke pligt til at holde ferien, og har krav på erstatningsferie.
- Hvis medarbejderen **bliver syg under ferien** har medarbejderen først ret til **erstatningsferie fra den 6. sygedag** under ferie inden for hvert ferieår. (de første 5 dage er karenstage)
- Krav til erstatningsferien: Medarbejderen skal sygemelde sig på 1. sygedag. U: hvis den medarbejderen ikke er i stand til at sygemelde sig. (eks. Svær tilskadekomst)
- Krav: Medarbejderen skal for **egen regning skaffe en lægeerklæring**, der dokumenterer sygdommen. Også i udlandet.
- Hvis medarbejderen ikke har optjent 25 dages ferie i ferieåret, beregnes karenstage forholds-mæssigt.



Ferieafholdelse ved sygdom

Ferie ved sygdom § 12

- Hvis medarbejderen **bliver rask igen, før den planlagte ferie er afsluttet**, kan medarbejderen vælge at holde den resterende del af ferien som oprindeligt planlagt. Vælger medarbejderen ikke at holde ferien, skal **medarbejderen møde på arbejde**.
- Medarbejder og arbejdsgiver **aftaler herefter hvornår erstatningsferien afholdes**. Hvis ikke der kan nås enighed om tidspunktet, **skal arbejdsgiver varsle ferien** til afholdelse i henhold til ferielovens regler.
- Hvis medarbejderen ikke bliver rask inden ferieafholdelsesperiodens udløb, skal ferie overføres eller udbetales efter reglerne i ferieloven.
- Hvis medarbejderen er syg og gerne vil holde ferien, skal medarbejderen indhente en **"teknisk raskmelding"** fra kommunen. Derved sikres det, at arbejdsgiver ikke mister retten til sygedagpengerefusion. Sygemeldingen genoptages efter ferieafholdelsen.

FERIEHINDRINGER

Bekendtgørelse om feriehindringer § 2.

Feriehindringer er:

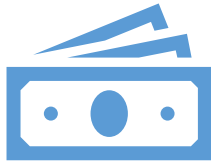
- 1) egen sygdom og tvangsindlæggelse,
- 2) barselsorlov og orlov til adoption,
- 3) ophold i udlandet, forudsat at pågældende er i et ansættelsesforhold, som ikke er omfattet af ferieloven,
- 4) overgang til selvstændigt erhverv eller til arbejde i hjemmet,
- 5) valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv,
- 6) indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner, eller tilsvarende udenlandsk institution,
- 7) lovligt varslede og afsluttede konflikter,
- 8) aftjening af værnepligt,

BETALING UNDER FERIE

Ferielovens § 16

Medarbejderen har ret til :

- Ferie med løn og et ferietillæg på 1%,
eller
- Ferie med feriegodtgørelse på 12,5%



Medarbejdere med krav på fuld løn under søgnehellidage og sygdom afvikler ferie med løn og et ferietillæg på 1 %.

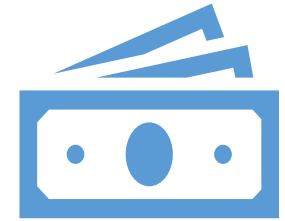


§18 - Ferietillægget kan udbetales, når ferien begynder eller 2 gange årligt



Medarbejderen kan også vælge at holde ferie med feriegodtgørelse.

Provisionsløn



Krav på mistet provision under afholdelse af ferie §§ 17 og 19

- Provisionslønnede har krav på kompensation for den provision, der mistes under ferien.
- Afgørende for kompensationen er om medarbejderen lider et indtægtstab.
- Ej kompensation hvis:
 - Provisionsaftalen udløser provision af indirekte ordre (under ferien)
 - Provisionsindtægten er lavere fordi kunder normalvis holder ferie.
 - Hvis medarbejderen lider indtægtstab skal der kompenseres. Kompensationen for mistet provision skal beregnes på baggrund af forudgående kalenderår.

Ikke afholdt ferie §§21, 22, 23, 24

Aftale om overførsel af ferie ud over 4 uger § 21

- Medarbejder kan indgå aftale med arbejdsgiver om at, **optjent ferie ud over 4 uger** overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. Den overførte ferie afholdes først.
- Aftale om overførsel af ferie skal **skriftligt indgås senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden** og arbejdsgiver skal meddele Feriekonto eller den, der skal udbetale feriebetalingen, at ferien overføres.
- Hvis der ikke indgås aftale om overførsel skal ferien **udbetales til lønmodtager senest 31. marts** jf. § 19 i BEK nr. 1054 af 23/09/2024.
- Da det er ferie ud over 4 uger, der kan overføres, vil det være **muligt at akkumulere overført ferie år efter år**. Arbejdsgiver kan afvise overførsel eller sætte en begrænsning på hvor mange uger der kan overføres pr. år.
- Udbetaling af eventuelt akkumulerede uger skal også ske senest 31. marts.





Ikke afholdt ferie §§21, 22, 23, 24

Aftale om overførsel af ferie op til 4 uger ved feriehindringer § 22

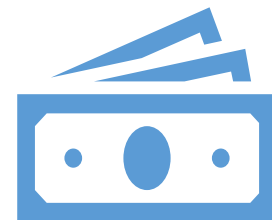
- En medarbejder der på grund af særlige forhold (sygdom, barsel, ikke kan holde optjent ferie inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan få overført **op til 4 ugers betalt ferie** til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.
- **Feriehindringen skal ligge op til ferieafholdelsesperiodens udløb 31. december.**
- Det er uden betydning at medarbejderen har haft mulighed for at holde ferien på et tidligere tidspunkt i ferieafholdelsesperioden.
- Hvis feriehindringen **fortsat består op til den efterfølgende ferieafholdelsesperiodes udløb**, skal ferien som udgangspunkt **overføres på ny**. Hvis feriehindringen er sygdom eller barselsorlov og **fortsat består op til den efterfølgende ferieafholdelsesperiodes udløb**, kan feriebetalingen for den overførte ferie **udbetales jf. § 25**. Sker der ikke udbetaling skal ferien overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.
- Hvis medarbejderen **får en ny feriehindring**, som varer op til ferieafholdelsesperiodens udløb, uden at have nået at holde den overførte ferie, **overføres ferien på ny**. (eks. Syg med stress op til den første ferieafholdelsesperiodes udløb, og efter at have genoptaget arbejdet bliver sygemeldt pga. graviditet)
- Ferie overført pga. Feriehindringer **holdes før anden ferie** og indgår **ikke i opgørelsen over hvad der er "ferie ud over 4 uger"** med henblik på overførsel efter § 21 eller udbetaling efter § 23 **medmindre medarbejderen fratræder**.
- **Hvis medarbejderen fratræder**, indgår overført ferie som følge af en feriehindring i opgørelse af optjent ferie, hvorefter der kan ske overførsel eller udbetaling af optjent ferie ud over 4 uger.



Ikke afholdt ferie §§21, 22, 23, 24

Aftale om udbetaling af ferie ud over 4 uger efter ferieårets udløb (31/8) - § 23

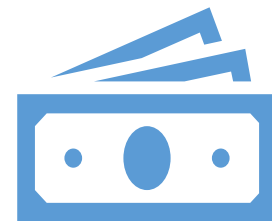
- **Efter ferieårets afslutning** kan en medarbejder og en arbejdsgiver aftale at optjent ferie med løn og ferietillæg eller med feriegodtgørelse ud over 4 uger udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb.
- Medarbejderen fraskriver sig retten til at holde ferien, selv om der er mulighed for at holde ferien.
- Hvis medarbejderen ikke har været ansat hos arbejdsgiver i hele ferieåret på fuld tid, skal medarbejderen skriftligt erklære, at lønnen under ferie og ferietillægget vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren ikke har modtaget offentlige ydelser i ferieåret.
- § 23 a Ferie under 1 dag (**decimaldage**) kan efter ferieåret udløb udbetales efter medarbejderens anmodning.
- **Værdien af den 5. ferieuge** skal opgøres til lønnen i den måned, hvor udbetalingen sker.



Ikke afholdt ferie §§21, 22, 23, 24

Aftale om udbetaling af ferie ud over 4 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb (31/12) - § 24

- **Efter ferieafholdelsesperiodens udløb** udbetaler arbejdsgiver optjent ferie med løn og ferietillæg ud over 4 uger såfremt medarbejderen har været ansat hos arbejdsgiveren på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden.
- Hvis medarbejderen ikke har været ansat hos arbejdsgiver i hele ferieåret på fuld tid, skal medarbejderen skriftligt erklære, at lønnen under ferie og ferietillægget vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren ikke har modtaget offentlige ydelser i ferieåret.
- **Værdien af den 5. ferieuge for medarbejdere med løn under ferie**, skal beregnes på basis af lønnen i december i den netop afsluttede ferieafholdelsesperiode. (ligeledes akkumuleret ferie)



Ikke afholdt ferie §§21, 22, 23, 24

Automatisk udbetaling efter ferieafholdelsesperiodens udløb- § 24 a

- Efter ferieafholdelsesperiodens udløb udbetaler arbejdsgiver optjent ferie med løn og ferietillæg som ikke er afholdt, hvis beløbet er **højst 5000 kr.** Før skat og AM-bidrag og beløbet vedrører ferie. ud over 4 uger.
- Efter ferieafholdelsesperiodens udløb udbetaler den der administrerer feriegodtgørelsen uhævet feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis beløbet er **højst 5000 kr.** Før skat og AM-bidrag og beløbet stammer fra et ansættelsesforhold, der er ophørt inden ferieafholdelsesperiodens udløb. Beløbet udbetales også til ikke fratrådte medarbejdere, hvis det vedrører ferie ud over 4 uger.
- Hvis beløbet er indbetalt til FerieKonto/feriekasse er **beløbsgrænsen 3000 kr. Efter** skat og AM-bidrag.



Udbetaling af ferie ved fratræden - §26

- Feriegodtgørelse for optjent betalt ferie, der ikke er holdt inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb, **udbetales efter anmodning til medarbejderen** af arbejdsgiveren eller FerieKonto.
- Det er en betingelse, at medarbejderen skriftligt erklærer, at beløbet stammer fra et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb og at medarbejderen ikke har modtaget offentlige ydelser i perioden.
- Fratræder en medarbejder, udbetales feriegodtgørelse for ikke afholdt og **overført ferie ud over 4 uger** (jf. § 21) og **overført ferie op til 4 uger, som følge af feriehindringer** (jf. § 22) af arbejdsgiveren eller FerieKonto.
- Fratræder en medarbejder og er feriegodtgørelsesbeløbet **højst 2500 kr** efter skat og AM-bidrag, kan arbejdsgiver udbetale beløbet til medarbejderen.
- **Forlader medarbejderen arbejdsmarkedet af alders eller helbredsmæssige årsager eller flytter til udlandet**, udbetales feriegodtgørelse svarende til 12,5% af den ferieberettigede løn, mod dennes dokumentation, til medarbejderen. Betaling til FerieKonto skal ske senest den sidste dag i fratrædelsesmåneden.
- Hvis medarbejderen dør, udbetales feriegodtgørelsen til boet.

TAK FOR I DAG

Næste webinar den 18. marts kl. 11.00

