



Ferie på forskud

Ferie på forskud giver arbejdsgiver mulighed for at "låne" feriedage til medarbejdere, der endnu ikke har optjent nok. Dagene modregnes løbende i nyoptjent ferie. Det er dog vigtigt at håndtere korrekt, da det ellers kan give udfordringer for arbejdsgiver.

Eksempel: medarbejder får ferie på forskud

En nyansat medarbejder ønsker at holde efterårsferie med sine børn i perioden den 12.-18. oktober. Medarbejderen ønsker at holde 5 feriedage, men har fra udgangen af september samme år kun optjent 2,08 feriedage.

Medarbejderen har med den nye ferielov mulighed for at aftale med sin arbejdsgiver,

at de resterende 2,92 feriedage kan afholdes på forskud.

Når medarbejderen har afholdt de 2,92 feriedage på forskud, fremstår disse dage nu som 'feriegæld'. Arbejdsgiveren modregner denne feriegæld, i takt med at medarbejderen optjener ny ferie.



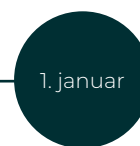
1. november

Da medarbejderen optjener 2,08 yderligere feriedage i løbet af oktober, som bliver tilgængelig den **1. november**, modregnes der automatisk på disse dage. Derfor har medarbejderen pr. 1. november fået reduceret sin feriegæld til 0,84 feriedag.



1. december

Den **1. december** optjener medarbejderen yderligere 2,08 feriedage, som betyder, at arbejdsgiveren modregner de resterende 0,84 feriedage. Derfor har medarbejderen nu afdraget sin feriegæld og har 1,24 feriedag tilgængelig.



1. januar

Den **1. januar** har medarbejderen yderligere 2,08 feriedage, og har ikke afholdt noget ferie siden oktober, som betyder at medarbejderen nu har 3,32 feriedage tilgængelige.

To regler for ferie på forskud

1

Det kræver en aftale

For at kunne tildele medarbejdere ferie på forskud kræver det en gensidig aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder.

Som arbejdsgiver skal man kunne dokumentere de aftaler, man indgår med sine medarbejdere om forskudsferie. Kan man ikke det, vil det ikke være muligt at modregne den lånte ferie på lovlige vis.

Derfor anbefaler vi, at man som arbejdsgiver indgår en skriftlig aftale med medarbejderne. Det kan man f.eks. gøre i form af en blanket ligesom den, du finder på næste side.

2

Ferien skal kunne optjenes i indeværende ferieår

Det skal være muligt for medarbejderen at optjene den ferie, som medarbejderen ønsker at holde, inden for indeværende ferieår. Kan medarbejderen ikke det, vil man som arbejdsgiver ikke kunne modregne den lånte ferie. Forskudsferien vil derfor ende som en udgift for virksomheden.

Eksempel:

Med den nye ferielov løber ferieåret fra 1. september til 31. august året efter. Når vi kommer til månederne juli og august, er det derfor kun muligt at aftale at få afholde henholdsvis 4,16 og 2,08 feriedage inden 1. september.

Hvis en medarbejder f.eks. får 5 feriedage på forskud i juli måned, vil differencen på 0,84 feriedage kvalificeres som arbejdsgiverbetalt frihed og derfor ikke som almindelig ferie.

En skabelon til aftale om ferie på forskud

Hvis din virksomhed beslutter at give medarbejdere mulighed for at gøre brug af ferie på forskud, vil vi gerne gøre det nemt for jer at overholde regel nummer 1.

På næste side finder du en skabelon, der er lige til at printe og udfylde, så I kan dokumentere aftalerne, I indgår med jeres medarbejdere, om ferie på forskud.



Aftale om ferie på forskud

Medarbejder: _____

Arbejdsgiver: _____

Dage/timer: _____

1. aftale om ferie på forskud (1.- 5.- ferieuge), jf. ferielovens § 7

det aftales, at medarbejderen afholder _____ feriedage/
ferietimer på forskud fra den _____ til den _____.

2. udligning af den afholdte ferie på forskud

fratræder medarbejderen, inden udligningen er sket, skal arbejdsgiver modregne den skyldige forskudsferie i den sidste løn.

Dato:

Medarbejders underskrift

Arbejdsgivers underskrift