

Den nye ferielov – opdatering af ansættelseskontrakter

28. september 2020



hvad det betyder

Opdateringer

Først og fremmest anbefaler vi at sikre, at jeres medarbejderes ansættelseskontrakt lever op til ændringerne. I den forbindelse er det samtidig oplagt at opdatere standardkontrakterne i virksomheden. Det er også en god idé at overveje nye formuleringer i ansættelseskontrakterne fremadrettet.

For timelønnede medarbejdere, som enten er ansat på en individuel kontrakt eller ud fra en bestemt overenskomst, indskrives følgende under ferie:

"Den til enhver tid gældende ferielov anvendes."

For funktionærer, der har ferie med løn, indskrives følgende:

"Medarbejderen har ret til ferie med løn i henhold til den til enhver tid gældende ferielov."

Udbetaling af ferietillæg

Udbetaling af ferietillæg til medarbejderen ændres ud fra afregningen af tillægget ved den nye ferielov. Virksomheden kan vælge mellem at udbetale ferietillægget, samtidig med at den dertil svarende ferie begynder eller to gange årligt.

Udbetales ferietillægget to gange årligt, vil medarbejderen få det udbetalt sammen med lønnen for maj måned vedrørende perioden 1. september – 31. maj. Ferietillægget for resten af året udbetales med lønnen for august måned.

Vær dog opmærksom på, at første ferietillæg efter den nye ferielov løber pr. 1. september 2020 – 1. maj 2021 og anden gang fra 1. maj 2021 – 1. september 2021, hvorefter der skiftes mellem + 8 måneder, + 4. måneder og igen + 8 måneder og så fremdeles.

Ændring af reglerne om forkortede varsler

Fra den 1. september, hvor den nye ferielov er trådt i kraft, kan der ikke længere aftales forkortede varsler for ferieafholdelse i ansættelseskontrakten eller lignende dokumenter.

Varsling af ferie sker med henholdsvis tre måneder for hovedferien og én måned for restferie. Derudover kunne man i den oprindelige ferielov aftale forkortet varsling i ansættelseskontrakten, hvor hovedferien også kun blev varslet med én måned.

Det betyder, at eksisterende bestemmelser om dette i ansættelseskontrakterne er blevet ugyldige fra 1. september 2020.

Der skal derfor udformes et tillæg til medarbejdernes ansættelseskontrakter, hvori forkortet varsling for ferieafholdelse er aftalt, ved ophør af denne bestemmelse.

Der er ikke tale om en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet, som skal varsles over for medarbejderen. Medarbejderen kan derfor heller ikke vælge at betragte sig som opsagt som følge af ændringen. Tillægget skal alene anses som en orientering til medarbejderen i overensstemmelse med ansættelsesbevislovens regler.

Har du spørgsmål til de nye opdateringer i forbindelse med den nye ferielov, står Roesgaard klar til at hjælpe.

<

Skrevet af:

