

Er din virksomhed klar til den nye ferielov?

Morgenmøde om nye regler og overgangsordning mv.

Mandag d. 4. februar 2019



MARIAGERFJORD
ERHVERVSRÅD



PROGRAM

8.00 Ankomst og morgenmad

8.15 Velkomst
v/ Michael Christiansen, Erhvervschef,
Mariagerfjord Erhvervsråd

8.25 Introduktion til den nye ferielov
v/ advokat Nicolai Bødker Huus,
LOU Advokatfirma

9.25 Spørgsmål og debat

9.45 Tak for dag





Velkommen

- Sparring, udvikling og tilskud til viden
- Bliv klogere og netværk ved forårets arrangementer
- Den nye ferielov

Ønsker du at vide mere eller få sparring og vejledning om udvikling af din virksomhed, så kontakt en af vores konsulenter på tlf. 70 22 28 20 – eller lav en aftale allerede i dag.

Arrangementer

2019

1. halvår



Læs mere og tilmeld dig på www.MFER.dk

OBS: Arrangementer markeret med lyseblåt forudsætter et medlemskab.



OM ERHVERVS RÅDET

*Det er vores ambition,
at udfordre og hjælpe lokale virksomheder
til at realisere deres potentiale, og derved
skabe vækst, udvikling og arbejdspladser i lokalområdet*

Hvem er vi



Michael Christiansen
Erhvervschef



Helle Zinn
Sekretær



Henrik K. Hansen
Erhvervskonsulent



Jesper Simonsen
Erhvervskonsulent



Jørgen Vittrup
Chefkonsulent

Sparring, udvikling og tilskud til viden

- Vi går tæt på den enkelte virksomheds udfordringer og ambitioner og hjælper herudfra med at finde løsninger via erhvervsfremmeordninger.
- Eksempler på vores tilgang og konkrete programmer:
 - Vilje til Vækst
 - Landdistriktsvækstpilotordningen
 - Boost til nyere virksomheder (VIP+)

Forskellige muligheder for støtte

- 1. step er afklaring af ønsker og behov:
 - Hvilken udfordring/ambition skal adresseres?
- Forskellige muligheder for støtte til køb af rådgivningsbistand, kompetenceløft, potentialeafklaring mv. afhængig af virksomhedens udfordring og/eller udviklingsønsker.
- De fleste muligheder er afhængige af at virksomheden har SMV-status:
 - Under 250 ansatte
 - Årlig omsætning under € 50 mio.
 - Samlet balance under € 43 mio.



Vilje til Vækst (rådgivning)

INDHOLD

- Rådgivning kan bruges i situationer, hvor I står over for forandringer, der kræver særlig afklaring.
- En ekstern rådgiver guider jer gennem hele forløbet og er med til at afklare og identificere jeres vækstpotentiale. Det overordnede mål er, at flere nordjyske virksomheder udvikler sig og vokser.

FINANSIERING

- Virksomheden betaler et kontant opstartsgebyr på 15 procent af det samlede konsulentkøb. Herefter investerer programmet midler svarende til halvdelen af det samlede konsulentkøb.

Eksempler på fokusområder ved rådgivningsforløb

- Ved overgang til ny teknologi
- [Digitalisering / Industri 4.0](#)
- Generationsskifte
- [Forretningsmæssig sparring for ejerledere](#)
- Nye markedsmuligheder
- Ændringer i produktsortiment
- I forbindelse med medarbejderflugt
- Tab af nøglekunder
- Udvidelser m.m

Eksempel

Ved et konsulentkøb på 150.000 kr. betaler virksomheden 15 procent i opstartsgebyr (22.500 kr.) og får efter forløbet refunderet halvdelen af konsulentkøbet (75.000 kr.). Det giver en samlet kontant omkostning for virksomheden på 97.500 kr.

Vilje til Vækst (kompetenceløft)

INDHOLD

- Tager udgangspunkt i virksomhedens strategi eller vækstplan og har til formål:
 - Dels at afklare kompetencebehov i forhold til vækstambitioner,
 - Dels af kompetenceudvikle ledelse og medarbejdere, så virksomheden efterfølgende har de rette kompetencer til at indfri sit vækstpotentiale.
- Minimum 4 af virksomhedens ledere og/eller medarbejdere skal deltage i kompetenceløftet.

FINANSIERING

- Virksomheden betaler et kontant opstartsgebyr på 15 procent af det samlede konsulentkøb og skal registrere timer svarende til værdien af konsulentkøbet. Herefter investerer programmet tilsvarende midler.

Eksempler på kompetenceløft

Ledelsesudvikling

Salgstræning

Effektivisering og procesoptimering

Rekruttering og fastholdelse af medarbejdere

Optimering af interne processer

Eksport og internationalisering

Eksempel:

Ved et køb af kompetenceudvikling på 60.000 kr. betaler virksomheden 15 procent i opstartsgebyr (9.000 kr.), registrerer timer (60.000 kr.) og får efter forløbet refunderet udgiften til kompetenceudvikling (60.000 kr.).

Vilje til Vækst ([camps](#))

INDHOLD

- Camps er kollektive forløb for virksomheder, der står over for forandringer, der kræver særlig afklaring.
- Målet med forløbet er, at de deltagende virksomheder opnår en både praktisk og strategisk afklaring og til slut står med en samlet vækstplan for virksomhedens fortsatte udvikling.
- Gennem **Vilje til Vækst - Camps** er vi klar til at investere i nordjyske virksomhed via indkøb af eksterne rådgivere, der gennemfører camps og er med til at sikre et vækstrettet løft hos de deltagende virksomheder.

Eksempler på camp forløb

- LEAN for ledere
- Skab ekstraordinære resultater
- Lean på tværs af hele organisationen
- Digitaliser din supply chain
- Få optimalt udbytte af din bestyrelse
- Lederudviklingsforløb

Finansiering

Virksomheden betaler for deltagelse, men prisen er reduceret via EU-tilskud og deltagerne skal derfor lave timeregistrering. Prisen varierer pr. aktivitet.



LanddistriktsVækstpilot

- **INDHOLD**

- Formålet med LanddistriktsVækstpilot-ordningen og tilsvarende indsatser som Vækst via Viden er, at skabe vækst og udvikling i (nordjyske) virksomheder, ved at ansætte en medarbejder med en videregående uddannelse (en højtuddannet).
- Andre muligheder via virksomhedspraktik, løntilskud, nordjysk vækstpilot mv.
- Også muligheder for studentersamarbejder med AAU og UCN (projekt, praktik mv.)

- **FINANSIERING**

- Via puljen til ansættelse af LanddistriktsVækstpiloter kan man få kontant økonomisk støtte på 150.000 kr. til første års ansættelse. Virksomheden egenfinansierer øvrige omkostninger til ansættelsen.
- Andre løsninger har andre tilskudsmodeller/finansieringsløsninger.

Boost til nyere virksomheder (VIP+)

- Egentlig et tilbud til vækstiværksættere, men kan også anvendes ved vækstambitioner ifm. generationsskifte.
- **INDHOLD**
15 vækstguidetimer + ekstern rådgivning for max. 50.000,- kr., svarende til 83 timer a max. 600,- kr. + moms pr. time, eller efter tilbud.
- **BRUGERBETALING**
1.250,- kr. + moms.
- **EGENBETALING**
35%. Det svarer til, at 65% af konsulentudgifterne refunderes.
- **MEDFINANSIERING**
Der er krav om, at føre timeregnskab og på den måde medfinansiere 63 timer som minimum.



december 2018

VIP+ Vækstboost

Få 15 vækstguidetimer + 83 timers ekstern rådgivning



Kommende arrangementer

- **Byd ind på kommunale udbud af varer- og tjenesteydelser**
Torsdag d. 27. februar kl. 15.00 – 16.30
- **Virksomhedssafari hos dantoy a/s med mulighed for at møde Miljømærkning Danmark**
Fredag d. 1. marts kl. 8.00 - 10.30
- **Generalforsamling med indlæg fra Jon Lindberg, vinder af 1. sæson i DR-succesen 'Alene i vildmarken'**
Onsdag d. 27. marts kl. 17.00 – 21.00
- **Business Brunch – Politiske udfordringer og perspektiver i Europa ved Preben Aamann, talsmand og politisk rådgiver for Donald Tusk**
Fredag d. 26. april kl. 7.00 – 9.00



Tilmeld dig på www.mfer.dk

Den Nye Ferielov

LOU Advokatfirma
Advokat Nicolai Huus

Lou.

LOUADVOKATFIRMA

KØBENHAVN AARHUS RANDERS VIBORG HOBRO

LOU Advokatfirma

- Fullservice
 - Erhverv
 - Insolvens
 - Fast Ejendom
 - Familieret
 - Personskade
 - Proces
- 23 jurister
- 5 kontorer

Lou.

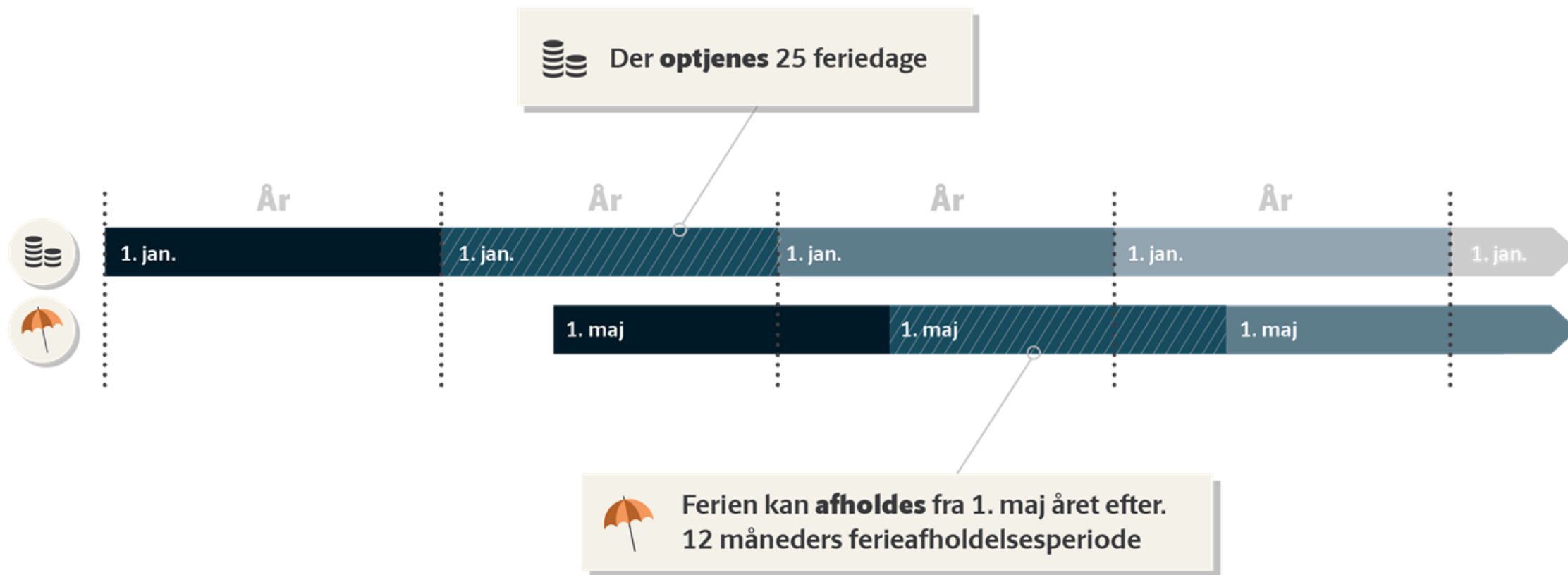
LOUADVOKATFIRMA

KØBENHAVN AARHUS RANDERS VIBORG HOBRO

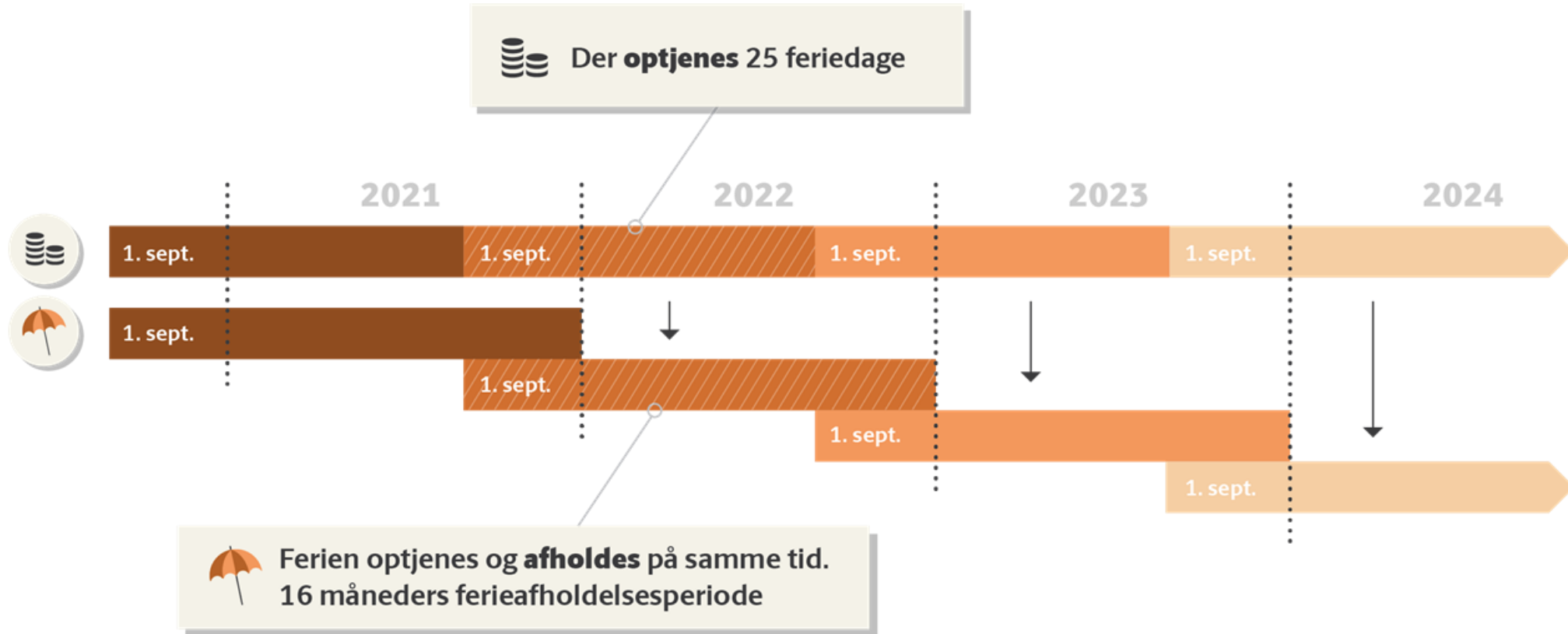
Plan for i dag

- Overgang til samtidighedsferie
- Hvem er omfattet?
- Optjening
- Forskudsferie
- Betaling
- Sygdom
- Overførsel
- Afholdelse
- Overgangsordning

Den nuværende form – forskudt ferie



Det nye system - Samtidighedsferie



Nyt

- Ferieåret: **1. september – 31. august** (12 måneder)
- Ferieafholdelsesperioder: **1. september til 31. december året efter** (16 måneder)
- Forskudsferie
- Ikrafttræden
 - 1. september 2020
 - Dog overgangsordning 1. januar 2019

Hvorfor?

- Arbejdstidsdirektivet artikel 7
 - *"1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst 4 ugers varighed, i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.*
 - *2. Den minimale årlige betalte ferieperiode kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører*

Ferielovsudvalg

- 31. august 2015
- Formål
 - Tilpasses til det nuværende arbejdsmarked
 - Overensstemmelse med EU retten
 - Enklere system – nem administration - overskuelighed

Hvem er omfattet af ferieloven – lønmodtagerbegrebet

- Uændret begreb
- Person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold
 - Personligt arbejde, ikke substitution
 - Tjenesteforhold
 - AG's instruktioner,
 - AG's tilsyn og kontrol
 - AG's regning og risiko
 - AG's navn
 - Over –underordningsforhold
- Krav på modydelse: Løn
- Ingen undergrænse – Få timer er også et ansættelsesforhold
- Direktører? Ejer (afgørende indflydelse)? Selvstændige erhvervsdrivende?

Optjening - §§ 4 og 5

- Ferieåret er **1. september – 31. august**
- 2,08 dage pr måneds ansættelse i ferieåret, 5-dages uge
 - 0,07 dage ferie pr. dag
 - Nedsat tid
- Optjening i timer, udgået - kan aftales
- Flere ansættelsesforhold

Optjening – undtagelser

- Undtagelse - § 5, stk. 2
 - Sygdom uden løn – dog sygeferiegodtgørelse fra 2. fraværsdag
 - Barsel uden løn
 - Tjenestefrihed uden løn (f.eks. Borgerligt ombud, uddannelse uden løn mv.)
 - Strejke

Elever – § 42

- 5 ugers ferie i 1. og 2. hele ferieafholdelsesperiode efter ansættelsen er påbegyndt
- Påbegyndt 2. september - 31. oktober. Ret til 5 uger i ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til ferieåret
- Påbegyndt 1. november -30. juni. Ret til 3 ugers betalt hovedferie og 5 dage betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferie-perioden.
- Elever har krav på løn under ferie
- Tidligere optjent feriegodtgørelse, skal suppleres af AG til den sædvanlige løn på ferieafholdelsestidspunktet.
- Betingelse: Ansættelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser
- Kan overføres
- 5. ferieuge kan udbetales

Forskudsferie – NY REGEL – § 7

- Aftale mellem AG og AT – husk dokumentation for aftalen
- Ikke optjent ferie
- Fradrages senere
- Kan modregnes ved fratræden
- Hvis AT optjener feriegodtgørelse
 - Beregnes feriegodtgørelse som sædvanlig løn sidste 4 uger, efterreguleres ikke

Hvad skal der betales? § 16, stk. 1

- Fuld løn under ferie, hvis
- AT har ret til løn under ferie, når
 - Fuld løn under sygdom
 - Fuld løn på søgnehellidage
 - Ansat månedsvis eller længere
 - Uafbrudt ansættelse fra optjening til afholdelse
- Ellers feriegodtgørelse med 12,5 %

Løn under ferie – § 17

- Den sædvanlige løn på ferietidspunktet
- Den sædvanlige og fast påregnelige løn (vederlag for arbejde) som om lønmodtageren var på arbejde
- Ændring af arbejdstid? § 17, stk. 2 – NY REGEL
 - Feriedifferenceberegning
 - Ændring af daglig/ugentlig arbejdstid/-omfang, som AG har oplysningspligt efter lov om vilkår i ansættelsesforholdet (væsentlig):
 - AT har ret til løn under ferie i forhold til arbejdstiden på optjeningstidspunktet

Feriedifferenceberegning – Eksempel

1. halvår

AT holder 1
uges ferie

2. halvår

37 timer uge
200 kr. time

25 timer uge
300 kr. time

Optjener 2 ½ uges ferie

Optjener 2 ½ uges ferie

Lou.
LOUADVOKATFIRMA

Løn under ferie – Ferietillæg – § 18

- 1 % af lønnen
- Kræver ansættelse ved AG i optjeningsåret
- **Nye regler om udbetaling**
 - Samtidig med at den dertil svarende ferie begynder, eller
 - Tillægget for perioden fra 1. september til 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj, og tillægget for resten af året udbetales sammen med lønnen for august måned.
- Udbetalt ferietillæg kan ikke kræves tilbagebetalt. Undtagelse ved forskudsferie, jf. § 7.

Ferie med løn – Fratræden

- Samme regler
- Feriegodtgørelse for tilgodehavende ikke holdt ferie
- 12,5 pct. af lønnen
- Der udbetales ikke ferietillæg (medmindre udbetalt før ferien afholdes)
- For hvert optjeningsår
 - Hvor mange feriedage er der optjent
 - Hvor mange dage er holdt inden fratræden

Feriegodtgørelse – §§ 16, stk. 2 og 19

- 12,5 %
- Optjeningstidspunktet
- Beregning
 - Vederlag for arbejde under ansættelsen
 - - fratrædelsesgodtgørelse efter FUL
 - + overarbejde, engangsvederlag, startpenge, tantieme, gratiale
 - Indkomstskattepligtigt, kost og logi, naturalier, personalegoder
- Lønmodtagerens pensionsbidrag indgår (det gør arbejdsgivers pensionsbidrag ikke)
- Ikke feriegodtgørelse af feriepenge
- Fravigelse ved kollektiv overenskomst

Sygdom og ferie - § 12

- Uændret
- Syg inden ferien
 - Sygdom er en feriehindring
 - Valgfrihed
- Dokumentation – virksomhedens regler for sygemelding
- Raskmelding – afholdelse af ferie
- Syg under ferie

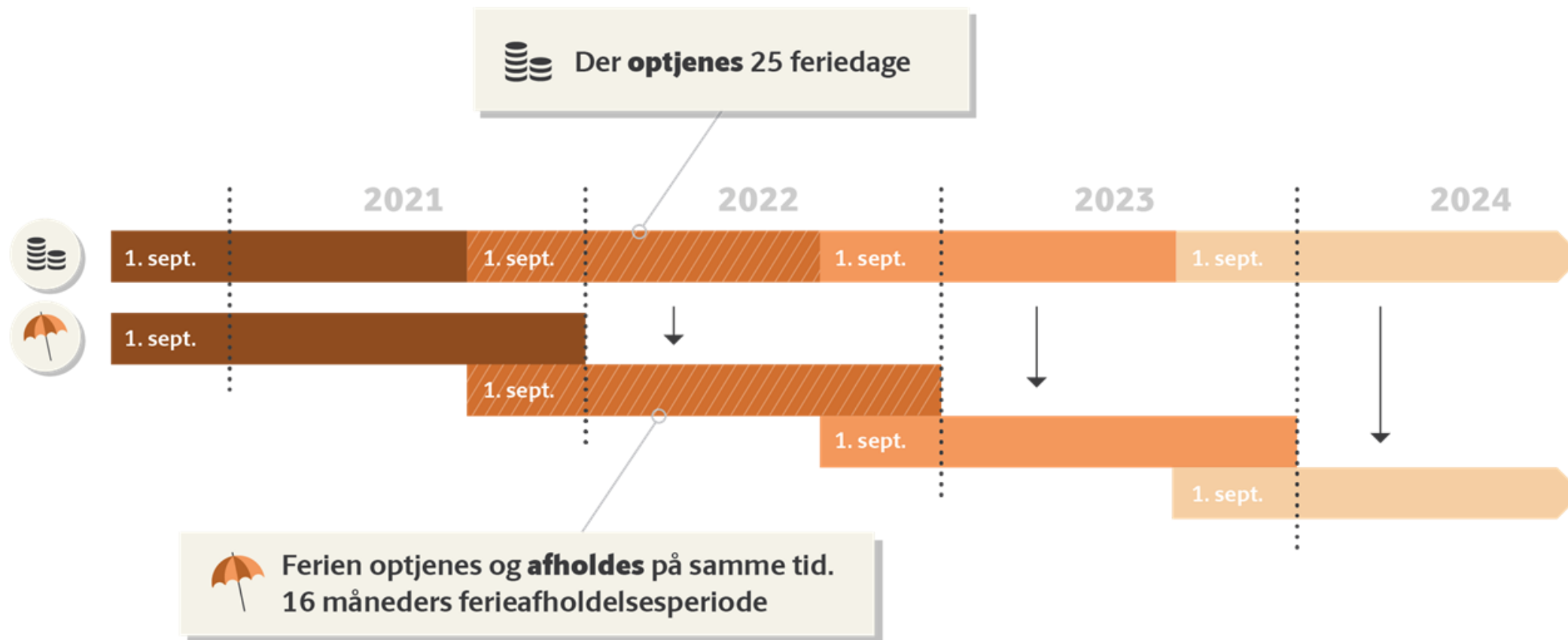
Overførsel – §§ 21 – 24 – over 4 uger

- Ferien overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode (§ 21)
 - Krav om skriftlig aftale
 - Krav om meddelelse til FerieKonto
- Ferien udbetales efter ferieårets udløb, men **før** ferieafholdelsesperiodens udløb (§ 23)
 - Krav om skriftlig aftale
 - Dokumentation for udbetaling skal gemmes i 5 år
- Uafviklet ferie ud over 4 uger ved ferieafholdelsesperiodens udløb skal udbetales, hvis lønmodtageren har været ansat hos samme arbejdsgiver i hele ferieafholdelsesperioden (§ 24)
 - Dokumentation for udbetaling skal gemmes i 5 år

Overførsel af ferie - §§ 22 og 25

- **Feriehindringer (sygdom, strejke m.v.)**
- Feriehindringen skal foreligge ved ferieafholdelsesperiodens udløb (d. 31. december)
- Op til 4 uger overføres til efterfølgende ferieafholdelsesperiode (§ 22)
 - Krav om meddelelse til FerieKonto
- Hvis feriehindringen skyldes sygdom eller orlov i henhold til barselsloven, kan ferie udbetales, hvis feriehindringen består indtil udløbet af den følgende ferieafholdelsesperiode (§ 25)
 - Dokumentation for udbetaling gemmes i 5 år

Afholdelse



Afholdelse – §§ 6, 8 og 9

- 5 dage om ugen
- 4 uger i ferieåret (fra 1. september til 31. august)

- Arbejdsgiver fastsætter ferien efter forhandling og under hensyn til drift og skolernes sommerferie
- Hovedferie (3 uger fra 1. maj til 1. september): varsles 3 måneder før
- Øvrig ferie varsles 1 måned før
- Kan fraviges ved aftale MEN kun ifht. til en konkret ferie og ikke generelt
 - Tjek ansættelseskontrakt?
- Omlægning ved upåregnelige driftsmæssige hensyn

Afholdelse – opsagt eller fritstillet? – § 11

- Opsigelsesvarsel under 3 måneder: Kan ikke holde hovedferie (3 uger)
 - Typisk funktionærer med mindre end 3 års anciennitet
- Hvis mere end 3 måneder: Hvis varslings og ferie kan holdes inden for fritstillingsperiode, kræver dog arbejdsfri periode svarende til feriens længde.
 - U: Fritstillet uden modregningsret

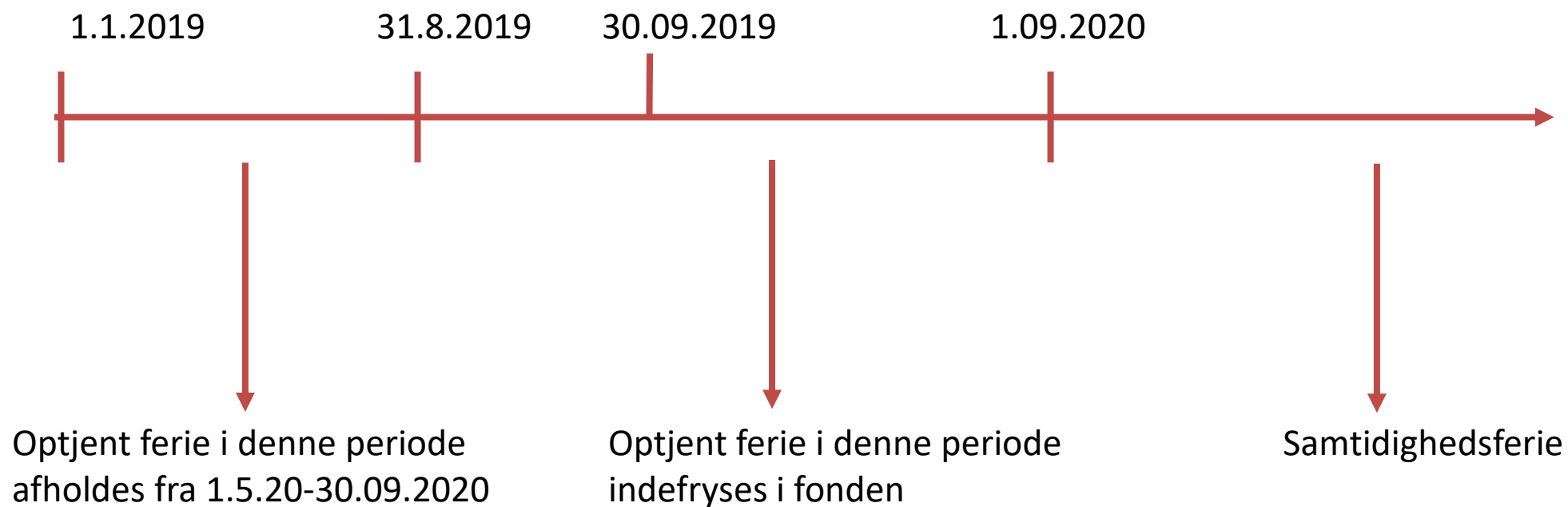
Ferielukning – § 10

- Ved ferielukninger kan lønmodtager ikke gøre krav mod arbejdsgiver, selvom lønmodtageren ikke er berettiget til optjent ferie i alle lukkedage
- AG skal i videst muligt omfang sikre, at AT har ferie til gode på lukkedage. **Gør AG ikke dette, skal AG betale AT løn på disse dage.**
- Forskudsbetaling i særlige tilfælde mod modregning (§ 10, stk. 3).
- Varslerne er de samme som ved øvrig ferie.

Overgangsordning

- Optjent ferie fra 1. januar 2019 til 31. august 2019 – 16,64
 - Kan afholdes som hidtil fra 1. maj 2020 til 30. september 2020
 - Ikke afholdt ferie overføres
- Optjent ferie fra 1. september 2019 til 31. august 2020 – 25 dage
 - Indefryses i fonden
- 1. september 2020
 - Samtidighedsferie

Overgangsordning – tidslinje



Efterårsferie 2020

- Medarbejderen skal bruge 5 dage.
 - Optjent september: 2,08
 - Oktober: Ingen på det tidspunkt
-
- Løsninger:
 - Overført ferie
 - Forskudsferie
 - Feriefridage

Jul 2020

- 24. december: Torsdag
- 28.december – 31. december: Mandag-Torsdag

- Medarbejderen skal dermed bruge mellem 3 og 4 dage.

- Oktober optjent: 2,08
- November optjent: 2,08

- Ferielukning?

Lou.

LOUADVOKATFIRMA

KØBENHAVN AARHUS RANDERS VIBORG HOBRO

Fonden

- Indbetaling
 - Kan ske straks
 - AG kan vente – modtager opgørelse hvert år.
 - AG kan vælge selv at indbetale når som helst pr. medarbejder
- Forrentning eller indeksering
- Udbetaling
 - Pensionsalderen
 - Forlader arbejdsmarkedet
- Konkurs – LG dækker

Opsummerende vigtige ændringer

- Samtidighedsferie
- Lønmodtagerbegreb
- Ferie på forskud
- Feriedifferenceberegning
- Varsler kan ikke fraviges generelt med kun konkret
- Nye regler for betaling af ferietillæg
- Overgangsordning

Afslutning

- LOU Advokatfirma
- Advokat Nicolai Bødker Huus
- nh@lou.dk
- 40356747

Spørgsmål?



LOU ADVOKATFIRMA

KØBENHAVN AARHUS RANDERS VIBORG HOBRO