

NY FERIELOV

1. september 2020 træder en ny ferielov i kraft.

Nedenfor følger en generel introduktion til baggrunden for de nye lovregler, hvad der ændres med de nye lovregler og endelig en liste med punkter over, hvad den enkelte golfklub med fordel kan gøre i forhold til de nye lovregler.

Ændringen af ferieloven vil også betyde en række ændringer i den praktiske håndtering af feriereglerne eksempelvis i forhold til indberetning af løn og ferie. De praktiske ændringer vil ikke blive beskrevet i denne artikel, idet information omkring disse forhold skal søges hos ATP, lønbureauer m.v.

Baggrunden for den nye ferielov

Ferieloven ændres, idet de eksisterende regler ikke overholder EU-lovgivning, hvorefter alle medarbejdere skal sikres en årlig betalt ferie af mindst 4 ugers varighed fra ansættelsens start.

Den eksisterende ferielov arbejder med forskudt optjeningsår og ferieår, hvilket har den konsekvens, at nyuddannede, der ikke tidligere har haft et job, og dermed optjent ret til betalt ferie, kan risikere i værste fald at arbejde knap 1,5 år inden de får ret til betalt ferie.

Derfor ændres ferieloven fra 1. september 2020 således, at man kan afholde ferie, så snart de første dage er optjent – det der også kaldes "samtidighedsferie".

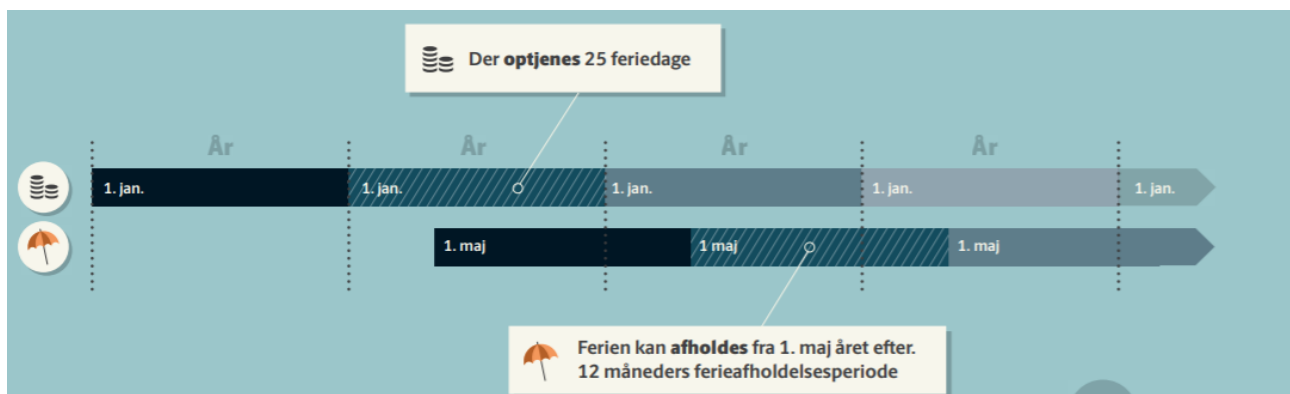
Da ændringerne er omfattende, og der skal kunne tages de rette tilpasninger i ordentlig tid, træder den nye lov først i kraft den 1. september 2020, men der er forskellige tiltag, der skal gøres og tages beslutning om forud for lovens ikrafttræden, hvorfor denne artikel udsendes nu.

Hvad ændres med de nye regler (de største ændringer)

a. Fra forskudt ferie til samtidighedsferie

Som nævnt ovenfor er ændringen med den nye lov, at man går fra forskudt ferie til samtidighedsferie.

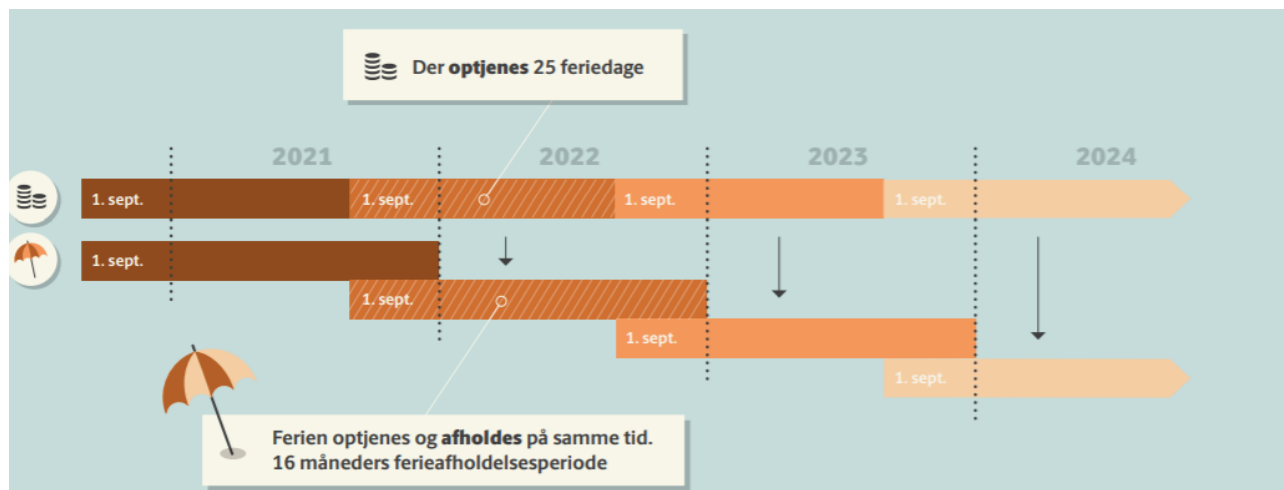
Den nuværende ordning med forskudt ferie, hvor ferien optjenes det ene kalenderår (1. januar – 31. december), og så først kan afholdes året efter fra 1. maj til 30. april året efter kan illustreres således:



Kilde: Beskæftigelsesministeriet

Når vi overgår til samtidighedsferie, vil en medarbejder optjene 2,08 feriedag pr. måneds ansættelse, og så snart ferien er optjent, kan vedkommende også begynde at afholde den optjente ferie. Dog forlænges perioden for afholdelsen af den optjente ferie med 4 måneder, så man rent faktisk har mulighed for at afholde ferien fra et ferieårs begyndelse og helt frem til 31. december det pågældende år, i alt 16 måneder.

Den nye ordning, hvor optjening og afholdelsen af ferien kører (næsten) parallelt, kan illustreres således:



Kilde: Beskæftigelsesministeriet

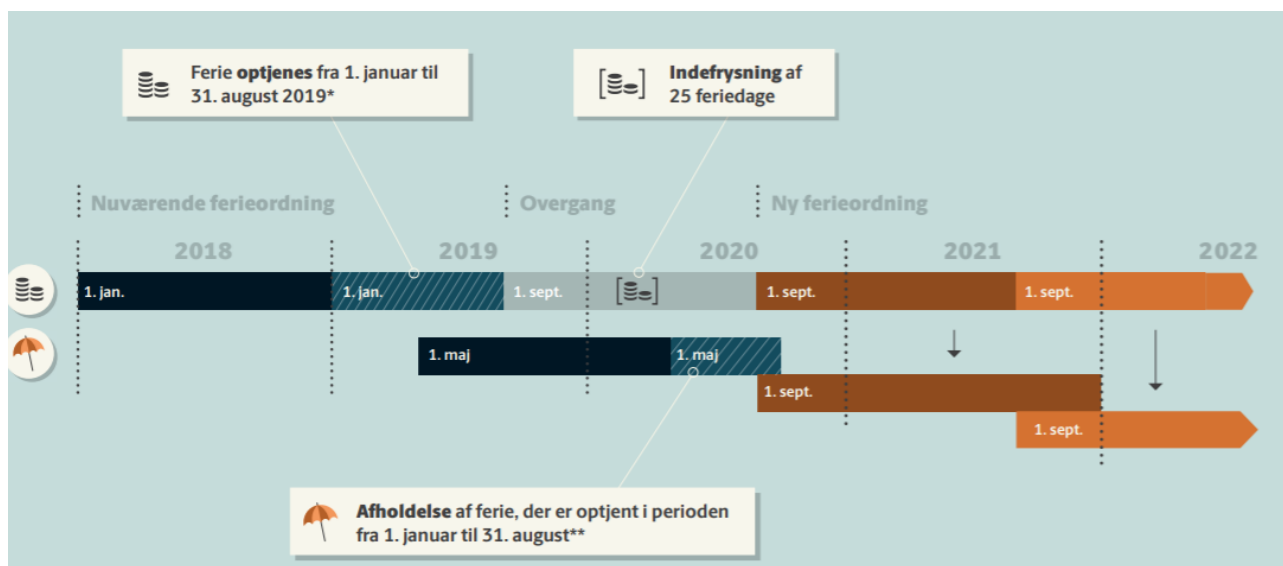
For at komme fra forskudt ferie til samtidighedsferie er der behov for en overgangsordning, idet resultatet ellers ville blive, at alle medarbejdere i Danmark, som allerede har optjent ret til ferie med løn efter den eksisterende lovgivning, ville få et ferieår, hvor de pludselig ville have 50 feriedage.

At løse denne udfordring har ikke været nogen nem opgave, idet man har skulle sikre, at ingen medarbejdere får mere end 25 feriedage i noget ferieår, samtidig med, at det har skulle sikres, at ingen medarbejder bliver "snydt" eller frataget noget, som de allerede har optjent/fået ret til.

Ovenstående opgave er løst ved, at der fra 1. januar 2019 til 31. august 2020 laves en "overgangsordning", hvor der i noget af perioden (1. januar 2019 – 31. august 2019) optjenes delvis ferie (med 2,08 dag pr. måned) til afholdelse i en kort periode, der kommer til at løbe frem til den nye lovs ikrafttræden (1. maj 2020 – 31. august 2020). Derudover sker der en indefrysning af 25 feriedage (eller hvad en given medarbejder måtte have optjent i perioden fra 1. september 2019 – 31. august 2020), som medarbejderen får udbetalt den dag vedkommende forlader arbejdsmarkedet og går på pension. Fonden sørger for, at pengene udbetales automatisk ved folkepensionsalderen.

Overgangsordningen kan illustreres således:

Kilde: Beskæftigelsesministeriet



b. Feriepenge der indefrysnes

Feriepengene der skal indefrysnes, som beskrevet i forrige afsnit, skal afregnes til en ny særlig fond kaldet "Lønmodtagernes Feriemidler", som administreres af ATP. Nedenfor vil den bare blive omtalt "fonden".

Størrelsen af det beløb, som skal indefrysnes for en medarbejder, skal opgøres for hver enkelt medarbejder pr. 31. august 2020 og indberettes til fonden senest den 31. december 2020.

VÆR OPMÆRKSOM PÅ, at det er alle 5 ferieuger, der skal indefrysnes og dermed indbetales til fonden. Intet må i denne periode udbetales til medarbejderen.

Afregning af indefrosne feriepenge

Det er kun medarbejdere der har ferie med løn, der skal afregnes til den nye fond. For de medarbejdere, hvor der indbetales feriepenge til Feriekonto, fortsættes med indbetaling til Feriekonto, idet Feriekonto så sørger for korrekt indefrysning. **For feriekonto medarbejdere sker der altså ingen ændringer med de nye regler.**

Afregning der skal foretages i december 2020

Afregningen af de indefrosne feriepenge til fonden skal senest ske, når en ansat medarbejder går på pension, eller hvis en medarbejder fratræder sin stilling i golfklubben i indefrysningsperioden, altså i perioden 1. september 2019 – 31. august 2020.

Afregning der kan foretages senere end december 2020

For alle andre medarbejdere med løn under ferie, kan golfklubben vælge at afregne de indefrosne feriepenge i december 2020, eller golfklubben kan vælge at vente med at afregne beløbet, og beholde dem i golfklubben som en langfristet gældsforpligtelse. Sidstnævnte mulighed er lavet for at sikre, at alle arbejdsgivere kan nå at skaffe sig den fornødne likviditet til at kunne afregne til fonden.

Hvis feriepengene beholdes som en langfristet gældsforpligtelse, skal beløbet forrentes med en årlig procentsats, som endnu ikke er fastsat, men som forventes at blive i størrelsesordenen 3-4,5%. Afregnes feriepengene til fonden, sørger fonden for forrentningen af pengene, indtil de skal udbetales til medarbejderen ved pension.

Det er også muligt at lave "drypvis" afregning af de indefrosne beløb til fonden, men der skal altid ske fuld afregning af en medarbejder.

Eksempel på afregning til fond i golfklub med 10 ansatte:

En golfklub har 10 ansatte.

For 2 af disse medarbejdere afregnes feriepenge til Feriekonto, og dette fortsætter, som det altid har gjort.

For de 8 resterende medarbejdere går 1 medarbejder på pension den 1. oktober 2019 og en anden medarbejder går på pension den 1. oktober 2020. En medarbejder fratræder sin ansættelse den 1. januar 2020, en anden fratræder den 1. november 2020. De resterende 4 medarbejdere fortsætter som medarbejdere i golfklubben

For ovenstående 8 medarbejdere vil golfklubben være forpligtet til at afregne feriepenge for de 3 førstnævnte medarbejdere i december 2020.

For den medarbejder, der først fratræder efter 1. november 2020, vil golfklubben kun beholde det indefrosne beløb som langfristet gæld og mod årlig forrentning, indtil beløbet afregnes til fonden. Går den fratrådte medarbejder et par år senere på pension, vil golfklubben være forpligtet til at afregne pengene med forrentning på dette tidspunkt. Besked om afregning vil modtages fra fonden.

For de 4 medarbejdere der fortsætter i golfklubben, kan beløbet enten beholdes i golfklubben som langfristet gæld med forrentning eller indbetales i december 2020. Golfklubben kan vælge at afregne de 4 medarbejdere over en årrække, således at eksempelvis beløbet for en medarbejder afregnes hvert år til fonden.

Ønsker golfklubben således en drypvis afregning, er det en god ide at afregne de ældste medarbejdere først.

c. Ferie på forskud

I den nye ferielov gives der mulighed for, at man kan holde ferie på forskud, såfremt arbejdsgiveren tillader dette. Muligheden er givet, idet man i den nye ferielov, hvor ferieåret starter 1. september, eksempelvis ikke vil have optjent feriedag nok til at afholde efterårsferie med 5 dage, idet man ved udgangen af oktober måned alene vil have optjent 4,16 feriedag (2,08 dag optjent i henholdsvis september og oktober). Her kan arbejdsgiveren så aftale med medarbejderen, at vedkommende gerne må holde 1 dags ferie på forskud.

Man kan dog ikke aftale forskudsferie på tværs af ferieår. Ferieåret under den nye lov starter 1. september. Ønsker en medarbejder at holde en uges ferie i august måned, men har kun optjent 3 feriedage med løn, så må medarbejderen selv betales de manglende 2 dage med løn, da der ikke kan opnås ferie på forskud fra det nye ferieår.

Arbejdsgiveren har modregningsret for forskudsferie i udestående løn og feriebetaling, såfremt medarbejderen fratræder på et tidspunkt, hvor vedkommende har afholdt mere ferie end optjent. Man skal dog aldrig give mere forskudsferie, end man kan modregne i en enkelt månedsløn (ca. 1 uge).

Hvis golfklubben benytter sig af ferielukning i visse perioder, skal man være særligt opmærksomme, når man tager stilling til en anmodning om ferie på forskud – se mere i afsnit om "ferielukning".

d. Ferielukning

Det er stadig muligt for en arbejdsgiver at holde ferielukket i bestemte perioder, ligesom man kan i dag. Ferielukning skal varsles, og hovedreglen er fortsat, at en medarbejder ikke kan kræve løn i de lukkede dage ved manglende ferie. MEN

ovenstående gælder kun, hvis arbejdsgiveren i videst muligt omfang har sikret, at medarbejderen har feriedage nok til de dage, hvor der holdes ferielukket. Ellers skal der udbetales løn. Dette betyder, at hvis arbejdsgiver har varslet ferielukning mellem jul og nytår, og en medarbejder kommer i oktober og gerne vil bede om forskudsferie med 3 dage, så skal arbejdsgiveren afslå dette, da vedkommende ellers ikke vil have feriedage nok til ferielukningen til jul/nytår.

e. Ferietillæg

Tidspunktet for udbetaling af ferietillæg ændres således at det enten skal udbetales forholdsmæssigt, hver gang en medarbejder holder ferie, eller på faste tidspunkter 2 gange årligt (med lønnen for maj måned for perioden 1. september – 31. maj og med lønnen for august måned for perioden 1. juni – 31. august).

Det er arbejdsgiveren der vælger, hvilken metode der skal anvendes.

f. Metode for opgørelse af feriepengeforpligtelse

Metoden for opgørelse af feriepengeforpligtelsen ændres under den nye lovgivning, idet den summariske metode ikke længere må anvendes. Fremadrettet skal feriepengeforpligtelsen opgøres på den enkelte medarbejder, hvorfor det kan være hensigtsmæssigt at ændre opgørelsesmetoden allerede fra 1. januar 2019. Det bør endvidere overvejes, om ændring i opgørelsesmetoden vil have nogle økonomiske konsekvenser for golfklubben.

g. Overførsel af ferie/udbetaling af ferie

Der er fortsat mulighed for, at medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at 5. ferieuge skal overføres til det næste ferieår. Aftalen skal indgås inden den 31. december i det ferieår, som ferien ønskes overført fra. Hvis ferieoverførsel ikke er aftalt SKAL 5. ferieuge udbetales til medarbejderen. Lønmodtager er ikke forpligtet til at overføre 5. uge, men kan kræve den udbetalt. Arbejdsgiveren har dog stadig mulighed for at varsle den 5. ferieuge til afholdelse (1 måneds varsel). Hvis dette gøres, har medarbejderen ikke krav på udbetaling af den 5. ferieuge. Det er dog vigtigt at notere sig, at ønsker arbejdsgiveren at varsle den 5. ferieuge til afholdelse, kan dette ikke gøres generelt i en medarbejderhåndbog eller ansættelseskontrakt, men skal varsles hvert år.

Ferie opsparet under den eksisterende lovgivning kan i øvrigt også aftales overført til ferieåret under den nye ferielov, såfremt en medarbejder er interesseret i dette. Overførsel af ferie vil eksempelvis gøre medarbejderne i stand til at holde efterårsferie i uge 42 i 2020 uden at skulle anmode om forskudsferie. Hvis golfklubben ikke ønsker at bevillige forskudsferie er det måske endda en ide at opfordre medarbejderne til at overføre ferie, såfremt de gerne vil holde efterårsferie.

Det har hidtil været sådan, at var der feriehindring (f.eks. barsel eller sygdom) kunne feriepengene udbetales. Det kan ikke ske mere. De 4 uger SKAL overføres til næste ferieår, men den 5. uge kan udbetales, og hvis medarbejderen ønsker udbetaling SKAL den 5. uge udbetales.

h. I øvrigt – feriefridage

Feriefridage er ikke reguleret af ferieloven, hvorfor der kun gælder det, som golfklubben har aftalt med deres medarbejdere. Såfremt man har tildelt sine medarbejdere feriefridage, bør der tages stilling til, hvordan disse skal afvikles/tildeles i henholdsvis overgangsperiode og under den nye ferielov. Det vil være hensigtsmæssigt, at feriefridagene følger det almindelige ferieår, men dette vil i mange tilfælde betyde, at der vil skulle laves nogle "overgangsregler", som skal kommunikeres til de ansatte med passende varsel.

Hvis golfklubben er undergivet overenskomst med regulering af feriefridage, bør det afklares med den pågældende fagforening, hvordan de har tænkt sig, at feriefridagene skal håndteres fremadrettet.

Hvad bør golfklubberne gøre?

Et forslag til en køreplan for arbejdet med den nye ferielov er følgende:

1. Afklar, hvor mange medarbejdere i golfklubben, der har ret til ferie med løn
2. Ændre metoden for opgørelse af feriepengeforpligtelser såfremt I anvender den summariske metode i dag
3. Afdække hvor mange medarbejdere golfklubben vil være forpligtet til at afregne feriepenge for i december 2020 (man kan naturligvis ikke afdække dem, der eventuelt fratræder frivilligt i perioden 1. september 2019 – 31. august 2020, og som der skal afregnes for – se ovenfor under punkt b.)
4. Vurdere om I ønsker at afregne indefrosne feriepenge for alle medarbejdere i december 2020, om I ønsker at gøre det "drypvis" og evt. læg planen for den drypvise afregning.
5. Afdække om I er villig til at give ferie på forskud og hvis I er, i givet fald hvor meget. Det vil være en god ide at kommunikere det vedtagne til de ansatte, så de har mulighed for at tage deres forholdsregler i forhold til at overføre ferie eller hvad der måtte være behov for, afhængigt af den beslutning, som golfklubben tager.
6. Afdække om I gør brug af ferielukning i klubben og betydningen af dette for forskudsferie m.v.
7. Beslutte hvordan I fremover vil udbetale ferietillæg. Denne beslutning bør kommunikeres til medarbejderne.
8. Beslutte om I vil tillade overførsel af den 5. ferieuge, om I vil varsle den til afholdelse hvert år eller om I er villig til at udbetale denne ferieuge.
9. Feriefridage – beslutte hvordan disse skal håndteres i overgangsperiode og efter den nye ferielov. Beslutning bør kommunikeres til medarbejderne, når den er truffet.
10. Tilrette ansættelsesbeviser, så deres indhold ikke er i strid med reglerne i den nye ferielov
 - a. Tjek hvad der står om ferie
 - b. Tjek hvad der står om ferietillæggets afregning
 - c. Hvis der tildeles feriefridage – tjek hvad der står om disse i ansættelsesaftalen
11. Tilrette medarbejderhåndbog der indeholder beskrivelse af feriefridage, ferielukning, overførsel af ferie samt eventuelt tilføje regler for ferie på forskud.
12. Drøft regnskabsmæssige konsekvenser af den nye ferielov.

Nyttige links

ATP's hjemmeside: <https://indberet.virk.dk/ny-ferielov>

Tilmelding til nyhedsbrev fra feriepengeinfo. <https://indberet.virk.dk/feriepengeinfo/feriepengeinfo>

Beskæftigelsesministeriet: <https://bm.dk/arbejdsmraader/aktuelle-fokusomraader/ny-ferielov-i-danmark/>