

## Tidsbegrænset ansat

### Spørgsmål

Jeg har en tidsbegrænset ansat, der skal ansættes 1. oktober 2019 – altså efter at indefrysningsperioden træder i kraft (1. september 2019). Han ophører efter planen med udgangen af februar 2020 – altså før indefrysningen slutter.

Hvordan skal jeg håndtere indefrysningen? Er der nogen mulighed for at udbetale beløbet, eller skal man indefryse? Og hvad med hans ferie? Hvis alle hans feriepenge skal indefryses, så har han jo ikke noget at holde ferie for!

### Svar

De feriepenge, som din medarbejder optjener hos jer i indefrysningsperioden, skal behandles helt som øvrige ansattes feriepenge. Det vil sige, at han også er omfattet af reglerne om indefrysning, og du kan ikke udbetale feriepengene. Dette gælder, uanset om han er timelønnet eller funktionær.

De feriepenge, som den ansatte ”optjener” hos jer fra 1. oktober 2019 – februar 2020, får han i princippet først til rådighed, når han endeligt forlader arbejdsmarkedet – typisk for at gå på pension – idet de indefryses.

Hvis han vil holde ferie, medens han er ansat hos jer, så kan han gøre det med feriepenge, han evt. har optjent i kalenderåret 2018 hos en anden arbejdsgiver.

Hvis han vil holde ferie, efter han har været fratrådt hos jer i det nye (korte) ferieår 1. maj 2020 til 31. september 2020, så skal han bruge de feriepenge, han evt. har optjent hos en anden arbejdsgiver i perioden 1. januar 2019 til 1. september 2019.

Hvis han skal holde ferie efter 1. september 2020, er det samtidighedsferie hos den arbejdsgiver, han arbejder for til den tid.

Den ansatte er altså i udgangspunktet ikke værre stillet feriemæssigt under indefrysningen, end han ellers ville være efter den gamle ferielov.

## Aftalte højere feriepenge og ferietillæg

### Spørgsmål

Hos os har de timelønnede en aftalt feriegodtgørelse på 13,5 % af lønnen – jeg tror faktisk, det er aftalt i overenskomsten, men jeg er ikke sikker. Denne procent plejer jeg at overføre hvert kvartal til deres opsparingskonto. Funktionærerne hos os har et aftalt højere ferietillæg på 2 %, som kommer til udbetaling med april måneds løn. Hvordan skal jeg håndtere dette i indefrysningsperioden?

### Svar

Indefrysningen i overgangsordningen vedrører alene de fem ugers ferie, som både timelønnede og de månedslønnede har krav på ifølge Ferieloven.

Alle aftalte dele ud over de fem uger kan og skal ikke indefryses i fonden.

De fem ugers ferie på sædvanlig gennemsnitlig løn, svarer til 12,5 % af lønsummen - både for timelønnede og for månedslønnede.

Når I indefryser 12,5 % for medarbejdere, der normalt har ferie med løn (funktionærer f.eks.), så er det ferietillæg på en %, der er fastsat i Ferieloven, automatisk bortfaldet. Det ene % ferietillæg, som har sit udgangspunkt i Ferieloven, er således allerede "indregnet" i de 12,5 %, som I beregner til indefrysning.

For både jeres timelønnede og jeres månedslønnede gælder, at de skal have beregnet 12,5 % i feriepenge til indefrysning, og de øvrige aftalte goder skal så "behandles" i henhold til aftalen i overenskomsten eller lokalaftalen på arbejdspladsen.

Du skal afklare på hvilket grundlag, I betaler 13,5 % i feriegodtgørelse. Hvis aftalen ligger i en overenskomst, som Kooperationen er part i, så skal du tjekke vores hjemmeside eller evt. kontakte os for at høre, hvad parterne i overenskomsten har aftalt.

Hvis procenten ligger i en lokalaftale, som I har forhandlet, så skal I finde en løsning med tillidsrepræsentanten. Er der ingen forhandlet aftale for de højere feriegodtgørelser, skal I som arbejdsgiver finde ud af, hvad I vil gøre. Her er det måske nærliggende fortsat at overføre den forhøjede del (her en %) til den ansattes opsparingskontoen sammen med SH-betaling mv..

I skal også afklare, hvor den forhøjede del af ferietillægget stammer fra. Hvis det ikke er en aftalt forhøjelse, vil det være nærliggende at udbetale den forhøjede del af ferietillægget som sædvanligt. Vær opmærksom på, at for månedslønnede vil der være en mindre udbetaling af ferietillæg i april/maj 2020, idet optjeningsperioden er kortere (1. januar 2019 – 31. august 2019).

## Fondsferiepenge

### Spørgsmål

Jeg har hørt, at der er mulighed for at få feriedage fra Fonden, som kan bruges i sommerferien 2020. Er det korrekt?

### Svar

Det er korrekt, at den ansatte under visse betingelser har mulighed for at søge og få udbetalt feriepenge fra de dage, der ellers bliver indefrosset i Fonden for Lønmodtagernes Feriemidler. Hvis dagene udbetales, så er de forbeholdt sommerferie i perioden 1. maj 2020 – 30. september 2020.

En række forhold skal være opfyldt, førend den ansatte kan få frigivet feriedagene fra Fonden.

Den ansatte må i perioden fra 1. januar 2019 og frem til indefrysningen starter 1. september 2019 ikke have haft optjent mere end 8,32 feriedage. Har man optjent mere end 8,32 feriedage (svarende til fire måneders arbejde), så kan man ikke søge om Fondsferiedage. De aftalte feriefri dage indgår ikke i optællingen af feriedage. Det er alene de fem ugers ferie i ferieloven, der her skal beregnes.

Der kan max. frigives 8,4 fondsferiedage fra Fonden til den ansatte. Og den ansatte kan max. samle optjente feriedage og Fondsferiedage op til 16,64 feriedage. (Dette svarer også til de feriedage, en ansat i fortsat beskæftigelse vil have til rådighed i minisommerferien 2020.)

Lærlinge og elever kan ikke søge om Fondsferiedage. De har som tidligere ret til ferie i første og andet fulde ferieår.

Det er den ansatte selv, der skal søge Fonden om Fondsferiepengene. I skal som arbejdsgiver ikke foretage jer noget administrativt. Uanset at den ansatte beder Fonden om at få frigivet Fondsferiedagene, kan I som arbejdsgiver fortsat frit vælge, om I vil indbetale feriepengene til Fonden eller beholde disse selv mod en forrentning.

## Bliver det en "mini"-sommerferie i 2020

### Spørgsmål

Jeg kan høre på de ansatte, at der er nogle, der forudser problemer med at holde deres sommerferie i 2020. Kan det passe, at de "går glip af" nogle feriedage ved overgangen til den nye ferielov, sådan at man skal gemme ferie fra dette år?

### Svar

Nej, feriedagene forsvinder ikke.

Men i minisommerferien 1. maj 2020 – 30. september 2020 har man kun 16,64 feriedage til rådighed, hvis man ellers har holdt sine 25 feriedage i ferieåret 2019/2020.

Vi er i Danmark vant til, at når vi først er etableret på arbejdsmarkedet, så starter vi ferieåret med alle 25 dage på kontoen pr. 1. maj, og så skal vi "holde hus" med dem i året frem. Med den nye lov så starter vi i princippet med nul feriedage 1. september og arbejder efterhånden flere og flere dage ind til kontoen. Det kan for nogle feriemønstre give lidt udfordringer – navnlig i 2020 for dem, der gerne vil holde meget af ferien i sommerferieperioden + evt. efterårsferie og måske ikke ønsker hverken juleferie, vinterferie eller påskeferie. Der er nemlig kun 16,64 dage til brug i sommerferien 2020, og man kan ikke nå at optjene mere end 2,08 dage til efterårsferien 2020.

De fleste virksomheder under Kooperationen har aftaler om fem feriefridage. Disse dage er ikke berørt af indefrysningen eller den nye ferielov. Der er derfor mulighed for, at den ansatte kan lægge feriefridage i sommerferien for at sikre frihed ud over de godt tre uger (16,64 dage) i denne periode i 2020.

Efter 1. september 2020 kan man aftale med jer som arbejdsgiver, at man holder ferie på forskud. Det kunne evt. bruges til at holde efterårsferie i 2020, hvis man har brugt sine 16,64 dage og feriefridagene. Se mere om forskudsferie i Kooperationens feriepjece.

## Ferielov direktører

### Spørgsmål

Jeg har hørt, at vores direktør ikke skal have indefrosset feriepenge i forbindelse med overgangsperioden til den nye Ferielov. Er det rigtigt?

### Svar

Ferieloven – både den nugældende og den kommende lov – gælder kun for lønmodtager. Den – eller de - øverste direktører i en virksomhed er typisk ikke lønmodtagere, og derfor heller ikke omfattet af ferielovens regler og indefrysningen.

En "Lønmodtager" er bl.a. defineret ved, at vedkommende modtager instrukser fra en leder i et tjenesteforhold. En sådan instruksivende leder har den øverste direktør eller de øverste direktører typisk ikke, og når det er tilfældet, er vedkommende direktør ikke omfattet af ferielovens regler.

Når direktøren ikke er omfattet af ferieloven, så vil man typisk have individuelle aftaler omkring ferie – f.eks. i direktørkontrakten. Men sådanne aftalte ferierettigheder skal og kan ikke indefrysnes. Fonden kan kun modtage feriemidler, der stammer fra ferielovens område.

Begrebet "direktør" er ikke defineret og bruges i nogle tilfælde om en større ledelsesgruppe. Du kan derfor ikke blot gå ud fra, at titlen er ensbetydende med, at vedkommende ikke defineres som lønmodtager.

Når du skal finde ud af, om jeres direktør er lønmodtager og skal have indefrosset feriemidler i Fonden for Lønmodtagernes Feriemidler eller ej, skal du altså først og fremmest finde ud af, hvor i hierarkiet vedkommende er placeret. Du kan også tjekke, om vedkommendes direktørkontrakt indeholder bestemmelser omkring ferie, der antyder eller angiver, om vedkommende er blevet anset for lønmodtager af dem, der underskrev kontrakten.

Den direktør, der er anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, og som fremgår af CVR registret er typisk ikke lønmodtager og derfor ikke omfattet af ferieloven.

Er du og din direktør i tvivl, om vedkommende skal have indefrosset feriemidler, så er du velkommen til at kontakte Kooperationen for en drøftelse af forholdet.