

## Ny Ferielov: Håndtering af forhøjet ferietillæg m.v. for indefrysningsperioden

*Dansk Erhverv har fået en række spørgsmål om, hvordan man skal håndtere f.eks. et forhøjet ferietillæg i indefrysningsperioden. Det kan du læse mere om i dette nyhedsbrev.*

### **Opgørelse og afregning af feriemidler for indefrysningsperioden**

Det fremgår af bemærkningerne til Fondsloven, at for lønmodtagere, der optjener ret til ferie med løn, skal arbejdsgiveren opgøre et beløb, der svarer til det, som lønmodtageren ville have fået udbetalt, hvis lønmodtageren var fratrådt på opgørelsestidspunktet. Feriebetalingen for indefrysningsperioden beregnes derfor som udgangspunkt som feriegodtgørelse med 12,5 pct. af den ferieberettigede løn i overensstemmelse med den nuværende ferielovs § 26. Ved afregningen af feriemidler for indefrysningsperioden konverteres ferielønnen og ferietillæg dermed til 12,5 pct. feriegodtgørelse og håndteres derfor som ved fratrædelse.

### **Forhøjet ferietillæg**

I nogle overenskomster og lokalaftaler m.v. er det aftalt, at medarbejderne modtager et ferietillæg, som er højere end den ene procent, som følger af ferieloven. Hvis det af overenskomsten eller aftalen fremgår, at ferietillæg udbetales særskilt i forbindelse med fratrædelse, er det Dansk Erhvervs opfattelse, at ferietillægget for den periode, der vedrører indefrysningsperioden, ligeledes skal udbetales direkte til medarbejderen i overensstemmelse med aftalen og ikke til Fonden.

Hvis ikke andet er aftalt om udbetalingstidspunktet, må udbetaling umiddelbart ske på det sædvanlige tidspunkt for udbetaling af ferietillæg, herunder i maj 2020, samt efter udløbet af indefrysningsperioden.

Hvis ikke det fremgår af den overenskomst eller aftale, som giver ret til forhøjet ferietillæg, at der er ret til at få udbetalt ferietillæg særskilt i forbindelse med fratrædelsen, er det på samme måde Dansk Erhvervs opfattelse, at det samlede ferietillæg konverteres til feriegodtgørelse på 12,5 pct. på sædvanlig vis og indberettes og indbetales til Fonden. Det betyder, at den del af et aftalt ferietillæg, der ligger ud over lovens ene procent, ikke skal udbetales.

I BL's fem landsdækkende overenskomster er aftalt ferietillæg, der er højere end den ene procent, som følger af ferieloven. De aftalte ferietillæg udgør følgende:

- HK: 3 pct.
- ESL: 2,5 pct.
- Faglig Puls: 3 pct.
- Djøf: 3 pct.
- 3F: 2,5 pct.

I forhold til de 5 overenskomster indgået med BL, er dette umiddelbart alene aftalt i overenskomsten med 3F for Gartnere, at optjent ferietillæg udover lovens 1 procent skal udbetales.

For de øvrige områder kan der i de enkelte boligorganisationer være indgået lokalaftaler, der alligevel giver medarbejderne ret til udbetaling af ferietillæg ved fratræden, og dette er således alene noget, som er aftalt via lokale aftaler.

### **Forhøjet feriegodtgørelse**

Hvis det af overenskomst, lokalaftale eller anden aftale fremgår, at feriemidler ved fratrædelse afregnes med en højere feriegodtgørelsesprocent end de 12,5 pct., som fremgår af ferieloven - f.eks. for at kompensere for et forhøjet ferietillæg - er det ligeledes Dansk Erhvervs opfattelse, at dette skal håndteres som ved fratrædelse. Det betyder, at hvis der ved en sædvanlig fratrædelse ville være blevet afregnet f.eks. 14 pct. i feriegodtgørelse, vil den del, der ligger over 12,5 pct. skulle udbetales til medarbejderen i forhold til indefrysningsperioden. De 12,5 procent skal indberettes og indbetales til Fonden.

Der er ikke aftalt forhøjet feriegodtgørelse direkte i BL-overenskomsterne, og på den måde håndteres ovenstående som ved fratrædelse, og dermed i overensstemmelse med den måde som loven har bestemt, at feriebetaling for indefrysningsperioden skal håndteres.

Hvis du har spørgsmål til forhøjet ferietillæg eller andre feriebetalinger for indefrysningsperioden, eller i forbindelse med bestemmelser vedrørende ovennævnte i en lokalaftale, er du selvfølgelig velkommen til at kontakte Dansk Erhverv.