

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1031 København K

Sendt pr. mail til:

bm@bm.dk, mpm@bm.dk, eas@bm.dk, jvr@star.dk, og lid@star.dk

DOK. NR.:
FAID-6-52613
SAG. NR: 51286
HJS/JMS

15. november 2017

Høring om forslag til lov om ferie samt forslag til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler (Udmøntning af "Aftale om at alle lønmodtagere skal have ret til betalt ferie – ny ferieordning med samtidighedsferie")

FA har den 1. november 2017 modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til:

- Forslag til lov om ferie
- Forslag til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler

for eventuelle bemærkninger.

Det fremgår, at de to lovudkast udmønter den politiske aftale "Aftale om at alle lønmodtagere skal have ret til betalt ferie – ny ferieordning med samtidighedsferie". Den politiske aftale er en opfølgning på ferieudvalgets betænkning: "Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie".

FA skal indledningsvis beklage, at der er fastsat en meget kort høringsperiode, når det tages i betragtning, at de to lovudkast er omfattende og komplekse. Det kan med den korte frist være vanskeligt at kvalificere de to lovudkast.

FA kvitterer for, at der med betænkningen, den politiske aftale og de to lovudkast nu er sat en proces i gang mod en ajourføring og modernisering af den næsten 80 år gamle ferielov. FA har i det seneste årti - i forbindelse med en række lovforslag om "smalle" ændringer af ferieloven - flere gange efterlyst en bred og grundig gennemgang og fremtidssikring af ferieloven med henblik på, at den kan imødekomme behovet for virksomheder og ansatte på fremtidens arbejdsmarked. FA har tillige efterlyst et forenklet feriesystem, der er lettere for virksomheder at administrere, og hvor det er klart for både virksomheder og ansatte, hvilke regler der gælder.

Med betænkningen og de nu foreliggende lovudkast synes disse ønsker at være imødekommet.

FA skal endvidere kvittere for, at det foreliggende udkast til ny ferielov - i overensstemmelse med den danske model - rummer en høj grad af aftalefrihed. Det giver overenskomstbærende organisationer mulighed for at aftale fravigelser fra loven og desuden mulighed for at indgå centrale rammeaftaler, der giver mulighed for at indgå kollektive aftaler om feriebestemmelser i de enkelte virksomheder. Med ikrafttræden den 1. september 2020 vil der være tilstrækkelig tid til at tilpasse de kollektive overenskomster til den nye ferielov.

Vi tilslutter os endvidere, at lovudkastet bygger på en grundlæggende forudsætning om, at retten til betalt ferie er baseret på optjening, og at de nuværende feriemønstre på arbejdsmarkedet kan bevares uændret efter overgang fra forskudt ferie til samtidighedsferie.

Vi konstaterer, at der i de to lovudkast på flere områder er givet bemyndigelse til beskæftigelsesministeren, som herefter ved bekendtgørelse kan fastsætte nærmere konkrete regler. FA kan derfor ikke indenfor høringsfristen danne sig et samlet billede af omfang og konsekvenser af den samlede regulering på ferieområdet. FA beder derfor om igen at blive hørt, inden der udstedes bekendtgørelser i henhold til de nævnte bemyndigelser.

Materielle ændringer

FA støtter forslaget om indførelse af samtidighedsferie, jf. lovudkastets §§ 4 og 6, stk. 1. Vi anser det for en fordel for såvel virksomheder som medarbejdere, at optjening og afholdelse af ferie principielt kan holdes inden for den samme periode på 12 måneder, men hvor afholdelsesperioden er forlænget med fire måneder. Vi anser den forlængede afholdelsesperiode til fordel for både virksomheder og medarbejdere, idet den giver mere fleksibilitet og reducerer behovet for indgåelse af ferieoverførselsaftaler.

Det er en mulighed efter de foreslåede regler, jf. lovudkastets § 7, stk. 1, at arbejdsgiver og medarbejder gensidigt kan aftale, at ferie kan afholdes på et tidligere tidspunkt, end den faktisk optjenes. I det omfang denne mulighed benyttes, kan dette medføre øget administration for arbejdsgiver, idet der kan blive tale om efterfølgende regulering af enten ferieregnskabet eller lønudbetalingen, såfremt den afholdte ferie på grund af eksempelvis jobskifte efterfølgende ikke optjenes alligevel. Da et system med samtidig optjening og afholdelse af ferie må forventes at kunne øge behovet for at afholde ferie, før den er optjent, kan det også forventes, at arbejdsgiver vil kunne opleve et forøget ressource- og tidsforbrug til indgåelse og administration af sådanne aftaler, hvilket FA derfor tillader sig at gøre opmærksom på.

Endvidere gør FA opmærksom på, at arbejdsgiver jo, som det også fremgår af bemærkningerne til lovudkastet, mister en økonomisk likviditetsfordel i kraft af, at den enkelte lønmodtager på et tidligere tidspunkt end efter de gældende regler i ferieloven opnår ret til at afholde betalt ferie.

Vi har noteret os, at de nuværende særregler for personer omfattet af forskerskatteordningen, jf. kildeskattelovens § 48 E og 48 F, foreslås ophævet.

Vi er betænkelige ved, om det kan få negative konsekvenser for danske virksomheders evne til at tiltrække og fastholde højt kvalificeret arbejdskraft. Vi opfordrer derfor, at dette bliver undersøgt nærmere, så det sikres, at den feriretlige stilling for bl.a. forskere og nøglemedarbejdere ikke bliver forringet.

FA efterlyser således, at der bringes tilstrækkelig klarhed omkring retsstillingen for disse personer, idet denne ikke synes klart at kunne udledes af lovudkastet. Det drejer sig eksempelvis om retsstillingen ved disse personers fræflytning af Danmark efter endt ophold. FA gør opmærksom på, at det er vigtigt at sikre, at de nævnte personer ikke bliver stillet ringere efter de foreslåede regler, da dette vil være skadeligt for virksomhedernes muligheder for at tiltrække tilstrækkeligt kvalificeret arbejdskraft.

Det fremgår af lovudkastet, at den nuværende regel om arbejdstidsændringer på mindst 20 % foreslås erstattet af en ny regel. Ved ændret beskæftigelsesgrad har den ansatte ret til ferie med løn i henhold til den arbejdstid/arbejdsomfang, hvor ferie er optjent, jf. § 17, stk. 2 i lovudkastet.

FA gør opmærksom på, at det er administrativt byrdefuldt at skulle administrere en sådan ordning. Det er for visse grupper af ansatte almindeligt, at der sker ændringer i deres arbejdstidsaftale, hvilket kan ske både på medarbejderens og virksomhedens foranledning. Den foreslåede ordning stiller store krav til lønsystemer, og ved flere arbejdstidsændringer i et ferieår kan det blive nødvendigt at lave beregningen manuelt. Derfor bør arbejdsgiveren kunne bestemme eller have adgang til at indgå fast aftale (fx i forbindelse med ansættelse) om feriegodtgørelse på 12% i stedet for ferie med løn, som er brugbar ved en enhver ændring i arbejdstiden, herunder hel og delvis orlov uden løn.

Vi kan endvidere tilslutte os forslaget om, at nyansatte kan få adgang til at holde betalt ferie allerede det første år af deres ansættelse. I den forbindelse er det vigtigt, at virksomhederne har fuld modregningsret i de tilfælde, hvor den ansatte ikke når at optjene den udbetalt løn under ferie, fx fordi ansættelsesforholdet ophører efter kort tid.

Vi står dog uforstående overfor, at lovudkastet lægger op til bevarelse af særregler om betalt ferie for elever omfattet af erhvervsuddannelsesloven, jf. § 42 i lovudkastet. Efter overgang til samtidighedsferie ser vi ikke længere et behov for at opretholde en sådan særregel til fordel for en enkel gruppe af de nyuddannede, som skal ind på arbejdsmarkedet.

FA anerkender, at indførelsen af samtidighedsferie som et generelt princip i ferieloven nødvendigvis må medføre følgevirkninger i forhold til de øvrige dele af lovens systematik. Dette gælder eksempelvis i forhold til tidspunkt for udbetaling af ferietillæg, som foreslås opdelt i 2 rater, jf. lovudkastets § 18, henholdsvis med lønnen for maj måned og august måned. Vi forstår lovudkastet således, at opdelingen sker af hensyn til den enkelte lønmodtager, som ikke bør vente for længe med at få udbetalt ferietillæg. Vi gør dog opmærk-

som på, at selve opdelingen i 2 rater medfører øget ressourceforbrug til administration for arbejdsgiver, hvorfor vi opfordrer til at man gentænker denne opdeling i 2 rater.

Fondsordning og overgangsregler

Overgang fra et system med forskudt ferie til et system med samtidighedsferie vil generelt indebære en betydelig negativ likviditetsvirkning for virksomhederne. Vi tilslutter os formålet med den foreslåede lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler i forbindelse med overgangen til samtidighedsferie. Vi lægger her især vægt på, at loven ikke blot sikrer lønmodtagernes ret til tilgodehavende feriemidler, men især at virksomhederne får mulighed for at beholde de skyldige feriemidler, indtil de forfalder til betaling.

FA efterlyser dog mere klarhed om virksomhedernes retsstilling, hvis de vælger at benytte sig af muligheden for at frigøre fra pligten til at betale skyldige feriemidler ved indbetaling til fonden. Vi savner således i lovbemærkningerne en nærmere redegørelse for, hvad der menes, når det i § 6, stk. 5 i lovudkastet anføres: "Ved arbejdsgivers fulde indbetaling af en lønmodtagers tilgodehavende feriemidler med tillæg af indeksering, jf. stk. 4 og § 7, ophører arbejdsgivers forpligtelser over for fonden vedrørende den pågældende lønmodtager". Indtil videre forudsætter vi, at virksomheder, der indbetaler feriemidler til fonden, dermed også frigør sig fra pligten til at foretage indeksering af indbetalte midler.

FA noterer sig, at driften af fonden vil skulle varetages med teknisk og administrativ bistand fra ATP, jf. § 19, stk. 1 i lovudkastet, og at udgifterne hertil skal finansieres af bidrag fra de arbejdsgivere, der indbetaler ATP-bidrag for deres ansatte til ATP, jf. § 19, stk. 2.

Vi står dog uforstående overfor, at det ifølge § 19, stk. 4 er arbejdsgiverne, der bærer det økonomiske ansvar for de fejl, som fonden og/eller ATP begår under sin administration. Vi anser det for at være i strid med danske erstatningsretlige principper.

Det forekommer endvidere ikke rimeligt, at samtlige arbejdsgivere, som betaler ATP-bidrag skal forpligtes til at bidrage økonomisk til driften af fonden, uanset om de ikke bruger den, idet tilgodehavende feriepenge bevares i virksomheden frem til udbetalingstidspunktet. FA foreslår derfor, at det alene skal være virksomheder, som faktisk benytter sig af fonden, der skal medvirke til finansieringen af den.

I forbindelse med overgangen til de foreslåede nye regler omkring 1. september 2020 må det forventes, at arbejdsgiver udsættes for en voldsom administrativ byrde, da samtlige ansatte lønmodtagere på én gang skal overgå til samtidighedsferie. Overgangen til de nye regler vil også forudsætte omfattende ændringer af arbejdsgivers feriesystemer, herunder IT-systemer, hvilket vil betyde en administrativ og økonomisk byrde, hvilket FA derfor gør opmærksom på.

Information og vejledning

Endelig gør FA opmærksom på, at den meget omfattende ændring af ferielovens regler for så vidt angår overgang til samtidighedsferie vil nødvendiggøre en grundig og omfangsrig information samt vejledning til såvel arbejdsgivere som lønmodtagere og diverse lønbureauer. For at undgå, at alle omkostninger, såvel tidsmæssige som økonomiske, kommer til at påhvile den enkelte arbejdsgiver, opfordrer FA Beskæftigelsesministeriet til at sikre denne information og vejledning i forhold til indførelsen af og overgangen til de foreslåede nye regler. Dette vil også minimere antallet af fejl og lignende i forbindelse med overgangen, ligesom det vil sikre, at reglerne hurtigst muligt kommer til at virke efter hensigten og med mindst mulig gene for både arbejdsgivere og lønmodtagere til følge.

Med venlig hilsen



Hans Jørgen Steffensen