FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Sekretariatet

Aktivitetsnr.: 18-0003.20
NK/JK
25. januar 2018

Til: FS/FS-R

Vedr.: Scenarier for ekstra 6. ferieuge – revideret efter drøftelse i FS/FS-R den. 24. januar

Papiret er revideret på baggrund af drøftelse i FS/FS-R. Ændringer er markeret med streg i margen

FS drøftede på mødet den 17/1 arbejdsgruppens afrapportering, herunder indstillinger vedr. 6. ferieuge. Der blev på mødet efterlyst en bredere palet af muligheder for den ekstra 6. ferieuge i overgangsåret (1/9-2019 – 31/8-2020) ud fra den betragtning, at det næppe er realistisk, at arbejdsgiverne vil betale for at udbetale den ekstra uge på en gang.

Den interne arbejdsgruppe har holdt et møde den 23/1 og drøftede nedenstående forskellige scenarier for den ekstra 6. ferieuge i overgangsåret.

Det indstilles på den baggrund:

- At der i forhandlingerne med arbejdsgiverne i første omgang sigtes efter en løsning, hvor den ansatte selv kan vælge, om 6. ferieuge udbetales eller afvikles (dvs. en kombination af 1) og 2).
- At alternative scenarier drøftes på ny i FS/FS-R, hvis arbejdsgiverne afviser denne løsning.

1) Udbetaling af ekstra 6. ferieuge
Udbetaling vil betyde en fremrykket udgift/likviditetstab for arbejdsgiverne i størrelsesordenen 3,5 mia. kr. for kommunerne og 1,2 mia. kr. for regionerne, når der tages udgangspunkt i, at en feriedag koster 0,4% af lønsummen. Det risikerer at komme i konflikt med kommunernes servicerammer/udgiftsloft samt enkelte kommuners likviditetsbeholdning. For kommuner med god likviditet kan det omvendt være en fordel af udbetale midlerne fremfor fx at have det administrative besvær og den økonomiske risiko ved at indefryse og forrente midlerne mange år frem.

Midlerne kan også indgå som et engangsindskud i en fritvalgskonto.

2) Afvikling af en ekstra ferieuge i overgangsåret
Hvis den ekstra 6. ferieuge skal afvikles som ferie, vil det betyde 7 ugers ferie i det første år med samtidighed, såfremt 6. ferieuge også bliver omfattet af samtidighed. Afvikling af ekstra ferie i enten ét år eller over flere år (jf. scenario 3) vil givetvis være det nemmeste og billigste i praksis for mange arbejdsgivere, men vil samtidig reducere arbejdsudbuddet og være i strid med KL's hovedtema om rekrutteringsudfordringer.

Midlerne kan også indgå som et engangsindskud i en fritvalgskonto.

3) Afvikling af en ekstra ferieuge over 5 år

Som en variant af 2) kan en model også være, at den ekstra ferieuge afvikles over flere år. Det kunne fx være en ekstra dag om året i 5 år. Det vil reducere konsekvenserne for arbejdsudbuddet og en 5-årig overgangsperiode kan også ses i lyset af, at det undervejs i Ferielovsudvalget blev drøftet på lønmodtagersiden, at man højest burde indefryse 1.-5. ferieuge i 5 år.

Det bemærkes, at en afvikling over 5 år også vil have indflydelse på mulighederne for at bruge den ekstra 6. ferieuge i en fritvalgskonto. Ferieugen vil da kunne overføres til en fritvalgskonto i 5 portioner over 5 år i stedet for i ét hug allerede i overgangsåret.

4) Indefrysning til fratrædelsestidspunktet (max. 5 år)
1.-5. ferieuge indefryses til det tidspunkt, hvor den ansatte forlader arbejdsmarkedet. Det er den nye feriefond, der administrerer ordningen og garanterer midlerne. Arbejdsgiverne vælger selv, om de indbetaler indefrysningen med det samme til feriefonden, eller om de beholder midlerne selv indtil pensionstidspunktet.

Et scenario for 6. ferieuge kan være, at arbejdsgiverne indefryser den indtil den ansatte fratræder nuværende arbejdsplads – dog max. 5 år - hvorefter den udbetales. For de ansatte vil det være en bedre løsning end en indefrysning til pensionstidspunktet, jf. scenario 5.

Løsningen vil samtidig reducere det administrative besvær for arbejdsgiverne ift. scenario 5), og det vil også udjævne det likviditetstab, som arbejdsgiverne ville få, hvis midlerne udbetales med det samme, jf. scenario 1).

Denne model vil ligeledes have indflydelse på mulighederne for at bruge den ekstra 6. ferieuge i en fritvalgskonto, da midlerne først kan overføres efter 5 år for ansatte, der forbliver på samme arbejdsplads. For ansatte, der fratræder i løbet af 5-års perioden, kan midlerne i sagens natur ikke anvendes til en fritvalgskonto.

5) Indefrysning til pensionstidspunktet

Som det vil ske med 1.-5. ferieuge kan den ekstra 6. ferieuge også indefryses til pensionstidspunktet. Det vil være den mindst favorable model for de ansatte, da 6. ferieuge er en individuel ret med stor selvbestemmelse for den ansatte. Det vil yderligere give en del administrativt besvær for arbejdsgiverne, hvis de selv skal administrere den indefrosne 6. ferieuge, da mange af de nuværende ansatte vil nå at skifte job inden pension. Desuden vil arbejdsgiverne selv skulle forrente midlerne.

I et sådan scenario er det derfor sandsynligt, at arbejdsgiverne vil forsøge at opnå aftale med feriefonden om, at den også administrerer den indefrosne 6. ferieuge.

En ensidig indefrysning af den ekstra 6. ferieuge vil desuden indebære, at den ikke kan bruges til andre formål, fx en fritvalgskonto.

6) Fortsat forskudt ferie for 6. ferieuge
Da ferieloven kun regulerer 1.-5. ferieuge behøver 6. ferieuge umiddelbart ikke overgå til samtidighedsferie. Hvis den i stedet fortsat bliver optjent og afholdt forskudt efter de nugældende regler, vil der slet ikke være en ekstra 6. ferieuge i overgangsåret.

Det må formodes, at det for arbejdsgiverne vil være et administrativt hensyn, at 6. ferieuge følger de samme samtidighedsregler som 1.-5. ferieuge. For den ansatte vil det også være mest logisk og overskueligt.

Arbejdsgruppen har dog drøftet, at samtidighed på 6. ferieuge ikke bør være et hovedkrav for Forhandlingsfællesskabet, da manglende samtidighed vil være til størst gene for arbejdsgiverne.

Selvom 6. ferieuge ikke overgår til samtidighed, vil der dog formentlig stadig skulle ændres fsva. aktuel beskæftigelsesgrad. Ifølge Ferielovsudvalgets betænkning[1] indebærer EU-domstolens praksis, at en ændring af arbejdstiden, og særligt nedsættelse af arbejdstiden ved at en ansat går fra fuldtid til deltid, ikke kan nedsætte den ret til årlig ferie, som den ansatte har optjent i den periode, hvor vedkommende arbejdede på fuld tid. Det betyder, at den nye ferielov indfører ret til løn under ferie i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet.

De EU-domme, som betænkningen henviser til, angår ikke blot arbejdstidsdirektivet men også rammeaftalen om deltidsarbejde og dermed beskyttelse af deltidsansattes ret til betalt ferie. Derfor vurderes dommene også umiddelbart at vedrøre den 6. ferieuge, men det vil skulle undersøges yderligere.

For at følge EU-domstolen er den umiddelbare vurdering derfor, at bestemmelserne om løn under 6. ferieuge under alle omstændigheder skal ændres, så den ydes i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet, ligesom det også vil blive tilfældet med løn under 1.-5. ferieuge. Det skal her bemærkes, at der i et forskudt feriesystem oftere vil forekomme ændringer i arbejdstiden mellem optjening og afholdelse, end i et samtidighedssystem.

[1] Side 62-63, s.136 og s.269-270