



R+D
REVISION

Karen Hansen Lyse og
Anette Dam Jacobsen

Godkendte revisorer

Erhvervsvej 2
8721 Daugård

Tlf.: 75 89 60 66 www.r-i-d.dk

Af Anette Dam Jacobsen, statsautoriseret revisor

Den Nye Ferielov – nogle praktiske forhold

Efterhånden er de fleste bekendte med, at vi har fået en ny ferielov med samtidighedsferie i stedet for det gamle forskudte feriefondssystem.

Overgangsperioden

I forbindelse med, at den nye ferielov skal træde i kraft fra september 2020, er der iværksat en overgangsordning fra gammel til ny ferielov. Overgangsordningen betyder, at de feriemidler, der optjenes i overgangsfasen fra 1. september 2019 til 31. august 2020 skal indefrysnes i fonden - Lønmodtagernes Feriemidler – indtil lønmodtageren når folkepensionsalderen.

Indberetning og betaling for lønmodtagere, der ikke er timelønnede

Fristen for at angive om virksomheden vil beholde de indfrosne feriepenge eller indbetale beløbet er den 1. september 2021. Den 1. september 2021 er ligeledes fristen til at indbetale til Den Nye Feriefond. Virksomheden kan hvert år træffe nye valg om indbetaling.

Uændrede forhold vedrørende timelønnede

For de virksomheder, der løbende indbetaler feriemidler for timelønnede på kvartalsbasis til Feriekonto eller en anden Feriekasse, skal fortsat betale som de plejer efter de kendte frister. Herefter vil Feriekonto eller Feriekassen indbetale til Den Nye Feriefond.

Hvem skal feriemidler indefrysnes for

Hvis en person må anses som lønmodtager i en virksomhed og er omfattet af ferieloven, skal der indberettes til feriefonden. Indbetaling kan ikke fravælges for lønmodtagere eller positivt tilvælges for ansatte, der ikke anses som lønmodtagere.

Direktørers registrering i lønsystemer skal tilpasses ved september lønnen

Da de fleste direktører pr. definition ikke er omfattet af ferieloven, skal der ikke ske indefrysning af deres feriemidler.

Rent praktisk betyder dette, at der skal ske tilpasning i lønsystemet ved indberetning af lønnen for september måned 2019.

Hvorvidt en direktør kan anses som lønmodtager – og dermed er omfattet af de nye regler - afhænger af en konkret vurdering, men det forhold, at en direktør er registreret ved Erhvervsstyrelsen taler for, at denne ikke betragtes som lønmodtager. Ellers er det udslagsgivende, om direktøren har bestemmende indflydelse – i bekræftende fald er denne ikke lønmodtager. Dette kan afhænge af, om direktøren modtager instrukser om arbejdets udførelse, selv kan ansætte og afskedige personale, har ansvar for økonomi, har adgang til bankkonti, kan indgå aftaler på virksomhedens vegne og af, om der er reference til en overordnet i virksomheden (ansvar overfor bestyrelse eller ejer, der ikke dagligt er virksomheden, betragtes normalt ikke som reference til en overordnet).

Særligt for ægtefæller til direktører

Ansatte ægtefæller til direktører er under visse forudsætninger heller ikke omfattet af indefrysning af deres feriemidler. Dette er gældende, hvis ægtefællen selv eller direktøren eller de to tilsammen har bestemmende indflydelse i virksomheden ved eksempelvis at eje over 50 % af kapitalen eller have over 50 % af stemmerne i virksomheden.

Såfremt der er tale om en ægtefælle til en direktør, hvor vedkommende hverken selv eller direktøren har bestemmende indflydelse, så skal der derimod ske indefrysning af ægtefællens feriemidler.

For en lønmodtager, der er ansat i sin ægtefælles private virksomhed (personlig dreven enkeltmandsvirksomhed), beror det igen på en konkret vurdering, hvorvidt der for ægtefællen skal ske indefrysning af feriemidler til fonden. Ægtefællen er jo ægtefælle til en 100 % ejer, og ansættelse skal derfor vurderes i forhold til om arbejdet udføres i et tjenesteforhold, eller om ægtefællen via sin relation til virksomhedsejeren indtager en mere selvstændig/indflydelsesrig stilling. Ægtefællernes formuefællesskab kan desuden medføre, at ægtefællen også har en (indirekte) økonomisk interesse i virksomheden. Meget taler derfor for, at der ikke skal indbetales til fonden for den ansatte ægtefælle.

Særligt i forhold til 6. ferieuge og ferietillæg over 1 %

Hvis en lønmodtager har ret til eksempelvis en 6. ferieuge eller ferietillæg over 1 %, omfattes disse særligt aftalte forhold ikke af en pligt til indefrysning i den nye feriefond.

Rent praktisk betyder dette også, at der skal ske tilpasning i de enkelte lønsystemer ved lønkørslen for september.