

KL

VEJLEDNING OM ØKONOMI RELATERET TIL NY FERIELOV

KL, december 2019

Indholdsfortegnelse

1. Om vejledningen	3
2. Hovedbudskaber og anbefalinger	4
3. Opbygning af ny ferielov samt overgangsperioden	6
4. Generelt om økonomi i forbindelse med den nye ferielov	7
4.1 Overordnet økonomisk betydning for kommunerne	7
4.2 Den nye ferielovs økonomiske betydning i forhold til medarbejderne.....	8
5. Valg af afregningsmetode og styringskonsekvenser	11
5.1 Styringsmæssige konsekvenser og påvirkning af lønbudgetter	11
5.2 Central eller decentral afregning.....	12
5.4 Afregningsmetodens påvirkning af decentrale lønbudgetter	13
5.5 Forskydningen af udgifternes påvirkning af decentrale lønbudgetter	13
5.6 Vikardækning kan medføre merudgifter	14
6. Afregning af de indefrosne feriemidler	15
6.1 Håndtering i kontoplanen.....	15
6.2 Opgørelse og indberetning af feriemidler	16
6.3 Afregning af indefrosne feriemidler	17
6.4 Overvejelser omkring afregning af indefrosne feriemidler.....	18
7. Konsekvenser for budgetlægningen i kommunen i årene 2019-2021 og frem	22
7.1 Økonomiske konsekvenser i 2019	22
7.2 Økonomiske konsekvenser i 2020	22
7.3 Økonomiske konsekvenser i 2021	23
7.4 Årlig proces fra 2021 og frem	23
8. Opsamling på økonomiske problemstillinger.....	25
8.1 Påvirkning af servicerammen	25
8.2 Indeksering giver potentiel renteudgift	25
8.3 Muligt øget behov for vikardækning	25
8.4 Ikke mulighed for lånefinansiering pt.....	25
8.5 Ét ferieår opspares i et lavere lønniveau.....	26
8.6 Årligt administrationsgebyr til ATP	26
8.7 Modregning af ydelser	26
8.8 Særligt om selvejende institutioner	27

1. Om vejledningen

Til brug for kommunernes implementering af de nye ferieregler og overgangen hertil er der på KL's hjemmeside oprettet en underside, hvor den nyeste information er tilgængelig: <https://www.kl.dk/arbejdsgiver/overenskomster-og-aftaler/nye-ferieregler/>

På hjemmesiden findes blandt andet en juridisk og personalejuridisk vejledning om overgangen til de nye ferieregler, som bl.a. beskriver, hvilke ferierettigheder der er omfattet af indefrysningen af feriemidler i overgangsperioden, samt rammerne for, hvordan kommunerne skal opgøre, indberette, indbetale og udbetale indefrosne feriemidler.

Det er ligeledes oprettet en fælles postkasse til spørgsmål vedrørende ferieloven. Postkassen kan både benyttes til juridiske og økonomiske forespørgsler og har adressen ferie@kl.dk.

Denne vejledning omhandler udelukkende de økonomiske problemstillinger relateret til kommunernes arbejde med den nye ferielov. Vejledningen er udarbejdet af KL's økonomiske sekretariat, og KL ønsker at takke LD Fonde og BDO for sparring og relevante indspil til vejledningen.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at denne vejledning udelukkende beskæftiger sig med den ferieforpligtigelse, som er afledt af ferieloven. Således er der ikke medtaget overvejelser omkring den ferie, som er aftalt i overenskomster, fx i form af en sjette ferieuge. Ferie aftalt efter overenskomster og aftaler påvirkes i udgangspunktet ikke af den nye ferielov.

Når der i denne vejledning tales om ferieforpligtigheden, vedrører dette derfor de fem ugers ferie efter ferieloven samt den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) på 1,0 pct. som er bestemt i ferieloven. Det er disse to elementer, der tilsammen udgør summen af de feriemidler, der er omfattet af den indefrysningsordning, der indgår i den nye ferielov.

De indefrosne feriemidler håndteres af en "Feriefond". LD Fonde har det overordnede ansvar for "Feriefonden", der officielt hedder Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler og i vejledningen benævnes Lønmodtagernes Feriemidler. ATP varetager den grundlæggende administration af indefrysningsordningen, og opkræver til dækning af dette et administrationsgebyr.

2. Hovedbudskaber og anbefalinger

KL's hovedbudskaber samt anbefalinger til kommunernes håndtering af en række økonomiske problemstillinger relateret til ændringen af ferieloven fremgår herunder i punktform. Såvel hovedbudskaberne som anbefalingerne og baggrunden herfor er uddybet i vejledningens enkelte afsnit, ligesom afsnit 8 indeholder en oversigt over de økonomiske problemstillinger i relation til den nye ferielov.

Figur 1: Vejledningens hovedbudskaber

- Ingen medarbejdere får ret til mere ferie set over et helt arbejdsliv. Dermed skal der helt overordnet heller ikke afregnes mere ferie som konsekvens af den nye ferielov set over et helt arbejdsliv.
- Der sker forskydninger i forhold til, hvornår ferie kan afholdes, og dermed også i forhold til, hvornår kommunernes udgifter til betaling af løn under medarbejdernes ferie fremover falder.
- Ferie optjent efter ny ferielov fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020 indefrysnes som konsekvens af overgangsordningen.
- Kommunen har ingen pligt til at orientere Lønmodtagernes Feriemidler om hvornår, man forventer at afregne for hvilke medarbejdere.
- Hvis kommunen afregner de indefrosne feriemidler inden de er forpligtet hertil, vil det medføre en forskydning af udgifterne mellem årene, da der i givet fald rykkes udgifter frem rent tidsmæssigt.
- Der er ikke aftalt en særskilt compensation for den nye ferielov. Men afregningen af de indefrosne feriemidler er undtaget for servicerammen, hvilket i en årrække vil give en smule "luft" under servicerammen, fordi udgiften til afregningen af den indefrosne ferie tidligere vil have været en lønudgift under servicerammen.
- Nyuddannede vil dog have mulighed for at afholde ferie med løn tidligere i deres ansættelse, hvilket fremrykker en mindre del af kommunernes udgifter.
- Nyansatte må formodes fremover at holde ferie med løn tidligere, og ansatte, der stopper, må formodes at have mindre ferie opsparet, som skal udbetales i forbindelse med fratrædelse.
- Samlet set antages antallet af leverede arbejdstimer over et arbejdsliv at være konstant. Men i det omfang nyansatte uden opsparet ferie fremover afholder mere ferie – og "produktionstab" i den forbindelse ikke opvejes fuldt ud af, at medarbejdere på vej på pension afholder mindre ferie umiddelbart inden de stopper i kommunen – kan der være behov for yderligere vikardækning, hvilket kan medføre merudgifter for kommunen.
- Forskydninger i udgifterne til ferie på institutionsniveau vil afhænge af mange usikkerhedsfaktorer, og bør ses som led i den generelle usikkerhed, der er i forbindelse med lønsumsstyring.
- Forskydningen af udgifter kan for den enkelte enheds udgifter både være en fremrykning og en tilbagerykning. Udgiften rykkes frem, hvis der afregnes til Lønmodtagernes Feriemidler tidligere end medarbejderen opsiger sin stilling, og udgiften udsættes, hvis medarbejderen forlader kommunens, mens afregningen til Lønmodtagernes Feriemidler først sker senere, når medarbejderen forlader arbejdsmarkedet

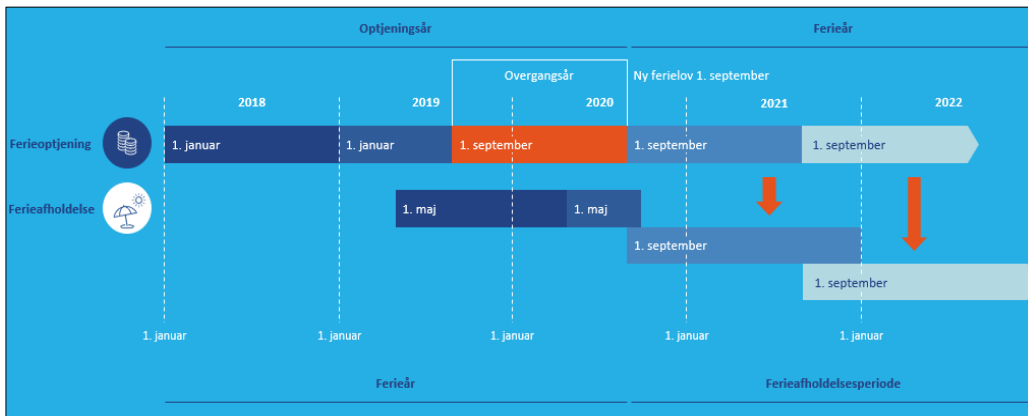
Figur 2: KL's anbefalinger**KL anbefaler, at:**

- afregningen af indefrosne feriemidler til Lønmodtagernes Feriemidler håndteres fra centralt hold i kommunen.
- det i kommunen drøftes, om decentrale enheders budgetter skal justeres, hvis der budgetteres med afholdelse af udgiften centralt. Håndteres problemet ikke vil afregningen af indefrosne feriemidler være en merudgift for kommunen, fordi de decentrale budgetter allerede indeholder finansiering til ferieforpligtelsen.
- kommunen, uanset valg af model for håndteringen, sikrer, at udgiften til afregning af indefrosne feriemidler ikke finansieres og budgetlægges to gange – altså både centralt og decentralt.
- forskydninger af udgifter betragtes fra et overordnet perspektiv. Den samlede ferieforpligtelse stiger ikke, men der vil forekomme forskydninger af udgifter relativt til efter den gamle ferielov.
- kommunen skaber et overblik over de økonomiske konsekvenser af den nye ferielov på et overordnet niveau, inden man overvejer håndteringen i forhold institutions- og enhedsniveau
- kommunen overvejer og tager stilling til både de finansielle og politiske implikationer, der vil være, når kommunen skal lægge en strategi for afregningen af de indefrosne feriemidler, uanset hvordan denne strategi måtte være.
- kommunen etablerer en fast årlig procedure for håndteringen af de løbende opkrævninger af indefrosne feriemidler, der forfalder til betaling, samt sikrer tilbagemelding til Lønmodtagernes Feriemidler omkring muligheden for at beholde de indefrosne feriemidler i kommunen.

3. Opbygning af ny ferielov samt overgangsperioden

Nedenstående figur 3, illustrerer grundlæggende ændringerne relateret til den nye ferielov samt overgangen fra den hidtidige ferielov til den nye ferielov. Logikken i figuren er at følge farverne, der illustrerer de enkelte ferieperioders optjening og mulighed for afholdelse. Den orange farve viser overgangsåret, i hvilket den opsparede ferie efter ferieloven indefrysnes.

Figur 3: Oversigt opsparings- og afholdelsesperioder



Som figuren viser medfører ændringen af ferieloven, at både optjenings- og afholdelsesperioden for ferie ændrer sig. Der kommer således mere tidsmæssig overensstemmelse mellem hhv. optjenings- og afholdelsesperiode med overgangen til den nye ferielov. Dette kaldes også for "samtidighedsferie", fordi ferie fremover vil kunne afholdes samtidigt med, at den opspares.

Ændringerne ift. optjenings- og afholdelsesperioder samt overgangsordningen kan sammenfattes således:

- Ferie optjent i perioden fra den 1. januar 2018 til den 31. december 2018 afholdes som efter gammel ferielov i perioden fra den 1. maj 2019 til den 30. april 2020.
- Ferie efter den gamle ferielov optjenes som normalt fra den 1. januar 2019, men kun frem til den 31. august 2019, da den gamle ferielov ændres pr. den 1. september 2019. Der optjenes 2,08 feriedage pr. måned, og dermed i alt 16,67 feriedage i denne periode. Afholdelsen sker i perioden fra den 1. maj 2020 til den 30. september 2020 i et "forkortet" ferieår.
- Fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020 optjenes ferie efter ny ferielov som samtidighedsferie. Værdien af denne ferie indefrysnes som konsekvens af overgangsordningen.
- Fra den 1. september 2020 til den 31. august 2021 optjenes ferie efter ny ferielov. Denne ferie kan afholdes efter samtidighedsprincippet fra den 1. september 2020 til den 31. december 2021.

4. Generelt om økonomi i forbindelse med den nye ferielov

Ferieloven ændres med virkning fra den 1. september 2020, mens den gamle ferielov er ændret allerede fra den 1. september 2019. Ændringen betyder, at alle medarbejdere fremover afholder ferie med løn samtidig med, at ferien opspares – det kaldes, som nævnt, "samtidighedsferie". Samtidighedsferie træder i kraft fra den 1. september 2020.

Det er i forbindelse med ændringen af ferieloven antaget, at den samlede ferieafvikling vil være uændret. Men det må forventes, at der sker en forskydning for den enkelte medarbejder således, at nyuddannede fremover holder mere ferie med løn, mens medarbejdere på vej på pension holder mindre ferie med løn – begge dele i forhold til den nuværende situation.

Det antages ligeledes, at selve afholdelsen af ferien over året – feriemønsteret – vil være uændret. For at sikre mulighed for dette, strækker afholdelsesperioden i den nye ferielov sig over 16 måneder, således at det er muligt for medarbejderne at afholde fx efterårsferie, såfremt man har opsparet ferie til rådighed. Hvis afholdelsesperioden – ligesom opsparingsperioden – sluttede den 31. august, ville medarbejderne ikke kunne nå at opspare nok ferie til at afholde en uges ferie med løn i oktober.

4.1 Overordnet økonomisk betydning for kommunerne

I forbindelse med udarbejdelsen af Ferielovsudvalgets rapport, der ligger til grund for ændringen af ferieloven, er det skønnet, at den samlede kommunale ferieforpligtelse ift. medarbejderne, der omfattes af indefrysingsordningen, udgør ca. 18 mia. kr. svarende til ca. 175 mio. kr. i en gennemsnitlig kommune. Der vil dog være variationer mellem kommunerne, blandt andet som følge af de regionale forskelle i lønniveauer, hvor nogle overenskomster indeholder stedbaserede tillæg mv., ligesom der vil være forskelle i lønsummens andel af de samlede udgifter, og derfor også i størrelsen af de feriemidler, der er omfattet af indefrysingsordningen.

Det er vigtigt helt overordnet at holde sig for øje, at ingen medarbejdere får ret til mere ferie set over et helt arbejdsliv. Dermed skal der – helt overordnet – heller ikke afregnes mere ferie som konsekvens af den nye ferielov, set over et helt arbejdsliv.

Ferieloven betyder dog, at der sker forskydninger i forhold til, hvornår ferie kan afholdes, og dermed også i forhold til hvornår kommunernes udgifter til betaling af løn under medarbejderes ferie fremover falder. Mekanismen er, at alle nuværende medarbejdere grundlæggende skubber en ferieopsparing foran sig, der normalt udbetales, når medarbejderen går på pension.

I dag har nyansatte i udgangspunktet ikke mulighed for at afholde ferie med løn i deres første ansættelsesår. Det får de med samtidighedsferie. Dermed sker der en række udgiftsforskydninger, som påvirker kommunens samlede økonomi. Disse udgiftsforskydninger vil være mere eksplicite, når man går fra det overordnede niveau ned på institutionsniveau. Dette forhold bliver uddybet i afsnit 5 om kommunens valg af afregningsmetode mv.

Endelig er det helt overordnet vigtigt at være opmærksom på, at KL i forbindelse med økonomiaftalen for 2020 har opnået en forståelse med Finansministeriet og Social- og Indenrigsministeriet om håndtering af den nye ferielov, som medfører, at kommunernes udgifter til afregning af indefrosne feriemidler er undtaget fra servicerrammen.

I afsnit 6 gennemgås håndteringen af de feriemidler som indefryses i overgangsperioden i forhold til kontoplanen mv., men isoleret set bør afregningens undtagelse fra servicerrammen skabe en smule "luft" under den enkelte kommunes servicerramme.

Den præcise størrelse af denne "luft" under servicerrammen svarer på landsplan til værdien af de samlede indefrosne feriemidler – altså ca. 18 mia. kr. – fordelt over de 40-

50 år, der går, indtil den sidste medarbejder med indefrosne feriemidler forlader arbejdsmarkedet og kommunen dermed er tvunget til at afregne de sidste indefrosne feriemidler til Lønmodtagernes Feriemidler.

Figur 4: "Luft" under servicerammen

Udgiften til afregning af opsparet ferie efter den gamle ferielov afholdes normalt af den enhed/institution, hvor den pågældende medarbejder er ansat, når han/hun forlader arbejdsmarkedet. Udgiften konteres som en lønudgift med hovedart 1 på den relevante funktion i kontoplanen, og det vil i stort set alle tilfælde være indenfor servicerammen – fx en folkeskolelærer på 3.22.01.

Der vil fremover være en mindreudgift til afregning af opsparet ferie på fx 3.22.01. Dels fordi man overgår til samtidighedsferie, så medarbejderne vil have mindre opsparet ferie til udbetaling, når de forlader arbejdsmarkedet, og dels fordi afregningen af den opsparede ferie efter den gamle ferielov, der indefrysnes i overgangsperioden (de fem ugers ferie samt den del af den særlige feriegodtgørelse, der følger af ferieloven) ligger udenfor servicerammen på den nye funktion 6.52.71.

Dermed flytter udgiften i dette eksempel fra 3.22.01 indenfor servicerammen til 6.52.71, der altså ikke indgår i servicerammen.

For den enkelte kommune kan man grundlæggende sige, at "luften" under servicerammen vil være størst i de år, hvor flest medarbejdere med indefrosne feriemidler forlader arbejdsmarkedet. Bemærk i denne forbindelse, at "luften" under servicerammen vil være der uanset hvilken afregningsmodel, kommunen vælger, fordi størrelsen af "luften" defineres af de udgifter, der med de nuværende regler ville have været afholdt inden servicerammen, men som med virkning fra 2021 afholdes udenfor servicerammen.

Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at også andre faktorer vil påvirke kommunens udgifter under servicerammen, fx mere ferieafholdelse med løn for nyuddannede medarbejdere samt eventuelle udgifter til øget vikardækning. Dette er beskrevet i hhv. afsnit 4.4 og 5.6.

Der er ikke i forbindelse med økonomaftalen for 2020 aftalt en økonomisk kompensation som konsekvens af overgangen til den nye ferielov. Emnet kan indgå ved forhandlingerne om kommunernes økonomi for 2021, men det må under alle omstændigheder forventes at ske med afsæt i forståelsen om håndteringen, der løfter udgifterne ud af servicerammen, og der kan således ikke umiddelbart forventes en yderligere generel kompensation.

4.2 Den nye ferielovs økonomiske betydning i forhold til medarbejderne

For nyuddannede, der først ansættes efter den nye ferielov er trådt i kraft, fremrykkes der i praksis et års ferie fra pensionstidspunktet til det første ansættelsesår.

For ansatte, der er ansat ved overgangen til den nye ferielov, indefrysnes den "dobbelte" optjente ferie i overgangsåret. De indefrosne feriemidler udbetales først til medarbejderen, når denne forlader arbejdsmarkedet, men kommunen har mulighed for at afregne de indefrosne feriemidler til Lønmodtagernes Feriemidler fra 2021 uanset, hvornår medarbejderen forventes at forlade arbejdsmarkedet. Kommunen er dog forpligtet til løbende årligt at afregne for medarbejdere, der forlader arbejdsmarkedet

Perspektivet kan også lægges i forhold til det samlede antal leverede arbejdstimer. Hvis nyuddannede medarbejdere fremover leverer færre arbejdstimer i starten af deres ansættelse – fordi de tidligere får ret til at afholde betalt ferie, og derfor antages at holde mere ferie i starten af ansættelsen – så skulle dette samlet set gerne opvejes af, at medarbejdere, der forlader arbejdsmarkedet, i stedet leverer flere arbejdstimer som konsekvens af, at de ikke fremover vil have lige så meget ferie til gode til afholdelse.

Figur 5: Forskellige medarbejdergrupper

De grundlæggende økonomiske konsekvenser af ferieloven i forhold til medarbejderne kan lettest anskueliggøres ved at opdele de ansatte i tre grupper, som de fremgår af figur 4 og efterfølgende er beskrevet:

Nyuddannede, der ansættes i kommunen

For de nyuddannede gælder, at de fremover kan afholde ferie med løn allerede efter en måneds ansættelse. Den mulighed har de ikke i dag, hvor nyuddannede først får ret til at afholde betalt ferie 6-16 måneder efter deres ansættelse. Dette er en konsekvens af, at ferieåret og kalenderåret i efter den gamle ferielov ikke følger hinanden.

På den måde forskydes udgifterne til ferie for nyuddannede. Dette påvirker ikke særskilt de samlede udgifter til ferie over et helt arbejdsliv, men forskydningen vil have likviditetsmæssige konsekvenser. Det skyldes, at kommunen fremover også skal udbetale løn under ferie til nyuddannede i det første ansættelsesår.

Tidligere skulle ferie afholdes uden løn. Antages det at nyuddannedes feriemønster ændres, således at der vil blive afholdt mere ferie, får det økonomiske konsekvenser for kommunen.

For kommunernes økonomi betyder det, at der fremover skal udbetales mere ferie til nyuddannede, og det vil belaste kommunens økonomi. Dette modvirkes på aggregeret niveau dog af, at det antages, at medarbejdere, der forlader arbejdsmarkedet, afholder mindre ferie inden de stopper, end det er tilfældet pt.

Nyansatte, der kommer med ferie fra tidligere ansættelse

For de nyansatte, der ikke er nyuddannede, gælder også, at de fremover kan holde ferie med løn allerede efter en måneds ansættelse. Til gengæld vil de ikke have lige så meget ferie til gode, der skal udbetales, i forbindelse med jobskifte.

Samlet set vil det ikke belaste kommunens økonomi. Dog vil der ske en forskydning af, hvornår udgiften til ferie afholdes.

Det antages, at der kommer lige så mange medarbejdere ind i kommunen med ferie opsparet fra tidligere arbejdsgiver, som der er medarbejdere, der forlader kommunen med opsparet ferie, der udbetales på et ferieort.

Selve ferieafholdelsen antages ligeledes ej heller at ændre sig. Derfor er der ikke decideret tale om en merudgift, men alene tale om en forskydning af udgifter.

Ansatte, der fortsætter deres ansættelse

Også nuværende ansatte omfattes fremadrettet af den nye ferielov. Den ferie, som de nuværende medarbejdere opsparer i overgangsperioden fra den 1. september 2019 til

den 31. august 2020 bliver indefrosset sammen med 1,0 pct. af lønnen i form af den særlige feriegodtgørelse (ferietillægget).

De indefrosne feriemidler udbetales først, når medarbejderen forlader arbejdsmarkedet. Alle, der fortsætter deres ansættelse, "skubber" således et års ferie foran sig. Indtil de går på pension, vil de have ret til samtidighedsferie ligesom de nyansatte. Den samlede ferieafholdelse er dermed uændret.

Indefrysningen sker for at undgå den voldsomme påvirkning af den samlede samfundsøkonomi, det ville give, hvis alle medarbejdere med opsparet ferie fik mulighed for at afholde både opsparet ferie og samtidighedsferie i 2020 eller 2021.

Afregnes ferieforpligtigelsen til Lønmodtagernes Feriemidler tidligere end ved pensionering vil det betyde, at udgiften til ferieforpligtigelsen fremrykkes. Dermed vil der i den forbindelse være tale om en forskydning af udgifterne. Dette er beskrevet mere uddybende i afsnit 5.

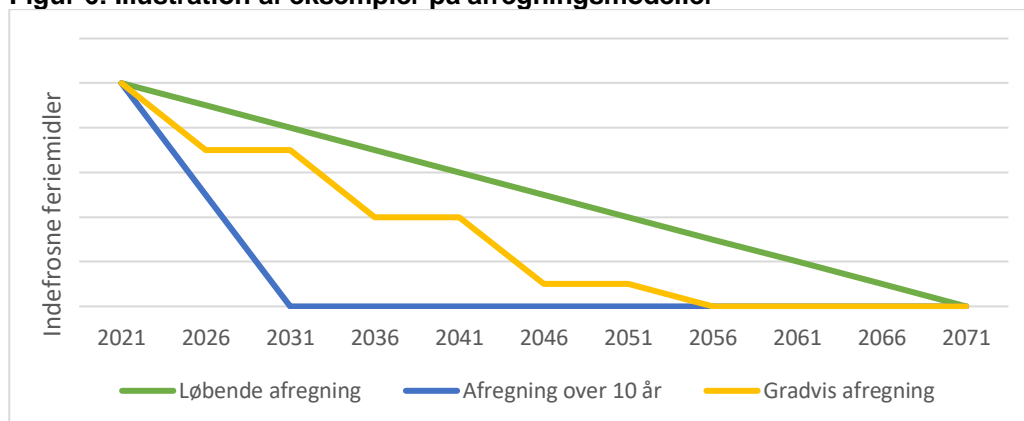
5. Valg af afregningsmetode og styringskonsekvenser

Kommunen kan grundlæggende vælge at håndtere de indefrosne feriemidler på to måder:

Enten kan kommunen lade feriemidlerne blive i kassen og afvente, at medarbejderne langsomt forlader arbejdsmarkedet, hvorefter der skal afregnes til Lønmodtagernes Feriemidler.

Alternativt kan kommunen på et hvilket som helst tidspunkt afregne feriemidler for et hvilket som helst antal medarbejdere til Lønmodtagernes Feriemidler. Der er i princippet ubegrænset fleksibilitet i denne model, og kommunen tilpasser selv profilen på afregningerne. Kommunen skal ikke lægge sig fast på en bestemt model, men har hele tiden muligheden for at afregne for flere medarbejdere, end man er forpligtet til, hvis kommunen ønsker dette.

Figur 6: Illustration af eksempler på afregningsmodeller



Dette er illustreret i ovenstående figur 6, hvor det er antaget, at den løbende afregning af de indefrosne feriemidler sker lineært. Dette vil kræve, at medarbejderne fordeler sig ligeligt i forhold til hvor lang tid, der gør, før de forlader arbejdsmarkedet. Dette er urealistisk, men figuren tjener som eksempel. Pointen er, at kommunen kan "tegne streger" præcis, som den ønsker, når blot kommunen løbende overholder forpligtelsen til at afregne for medarbejdere, der forlader arbejdsmarkedet.

Vælger kommunen at beholde pengene i kassen, vil der skulle betales en forrentning til Lønmodtagernes Feriemidler, der svarer til den generelle lønudvikling. Hvis kommunen har mulighed for helt eller delvist at afregne midlerne, inden de er forpligtet hertil, bør kommunen overveje, hvilken afregningsmodel – eller afregningstakt – der er den rigtige for kommunen. Mere herom i vejledningens afsnit 6.4.

Med i overvejelserne bør påvirkningen på decentrale lønbudgetter ligeledes indgå.

5.1 Styringsmæssige konsekvenser og påvirkning af lønbudgetter

Som kommune vil man opleve en ændring i forudsætningerne for lønsumsstyringen, og at ferieloven vil have økonomiske konsekvenser for de decentrale enheders lønbudgetter.

I den forbindelse er det vigtigt, at man har de helt overordnede linjer for øje: der vil ske en forskydning af udgifter til ferie generelt i forbindelse med nyansættelser og genbesættelser.

Derudover vil den enkelte kommunes valg af afregningsmetode påvirke, hvornår udgiften falder. Valg af afregningsmetode kan også forskyde udgifterne til ferie, men det er grundlæggende kommunens eget valg.

I forhold til påvirkningen af de decentrale enheders lønbudgetter er det derfor særligt væsentligt at være opmærksom på to elementer: Det ene element vedrører valget af afregningsmetode og det andet element vedrører forskydningen af udgifter. Disse elementer gennemgås særskilt i afsnit 5.4 og 5.5.

Inden dette gennemgås, præsenteres først nogle refleksioner omkring valg af en central eller decentral afregning til Lønmodtagernes Feriemidler, samt hvordan dette påvirker de decentrale enheders lønbudgetter.

5.2 Central eller decentral afregning

De indefrosne feriemidler afregnes med den nye ferielov til Lønmodtagernes Feriemidler, men kommunen vil skulle tage stilling til, hvordan udgiften skal bæres og finansieres i kommunen.

KL anbefaler, at afregningen af indefrosne feriemidler til Lønmodtagernes Feriemidler håndteres fra centralt hold i kommunen.

Det betyder to ting:

- 1) at afregningen af de indefrosne feriemidler sammen med budgetmidler hertil placeres centralt
- 2) at det skal overvejes, om – og i givet fald hvordan – man i kommunen vil "kræve midlerne ind" fra de decentrale lønbudgetter.

Udgiften til afregningerne til Lønmodtagernes Feriemidler kan i princippet også afholdes decentralt. Det vil dog gøre det vanskeligt at holde styr på, hvilke medarbejdere kommunen samlet set har forpligtigelser på, hvis afregningen forankres på enheds- eller institutionsniveau. Dertil kommer, at der ved valg af denne metode ligeledes vil ske en forskydning af udgifterne, såfremt der afregnes til Lønmodtagernes Feriemidler ved fratrædelse fremfor ved tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Endelig kan det skabe problemer ved omorganiseringer.

Tidligere var det de decentrale enheder, der afholdt udgifterne til udbetaling af en eventuel ferieforpligtigelse i forbindelse med medarbejders fratræden.

KL anbefaler, at man i kommunen drøfter, om de decentrale enheders budgetter skal justeres, hvis der budgetteres med afholdelse af udgiften centralt.

Håndteres problemet ikke vil afregningen af indefrosne feriemidler være en merudgift for kommunen fordi de decentrale budgetter allerede indeholder finansiering til ferieforpligtigelsen.

Isoleret set vil de decentrale enheder opleve en lettelse i forhold til den gamle situation i og med, at der ved fratræden er mindre opsparet ferie, der skal udbetales, relativt til efter den gamle ferielov jf. også afsnit 4.1. I denne forbindelse antages det, at udgiften til afregningen af de indefrosne feriemidler er overflyttet til et centralt niveau.

Omvendt vil det i sagens natur medføre, at man fra centralt hold har en merudgift som følge af udgiften til afregningen af de indefrosne feriemidler. Det er derfor vigtigt, at man i kommunen drøfter dette forhold i forhold til de decentrale lønbudgetter.

Vælger man at afregne ferieforpligtigelsen til Lønmodtagernes Feriemidler fra centralt hold bør man derfor som konsekvens drøfte, hvordan denne merudgift finansieres. Finansieringen kan eventuel ske ved en rammereduktion på de decentrale lønbudgetter, da der ellers vil være mere luft i de decentrale lønbudgetter, end det oprindeligt har været tiltænkt.

5.4 Afregningsmetodens påvirkning af decentrale lønbudgetter

Valg af afregningsmetoden vil ikke i sig selv have betydning for de decentrale enheder. Følges KL's anbefaling i ovenstående afsnit, og afholdes udgiften centralt, da vil tidsperioden, der afregnes henover, have betydning for de decentrale lønbudgetter.

Uanset hvilken model for afregningen af de indefrosne feriemidler kommunen vælger, bør et element i overvejelserne være, hvordan det påvirker de decentrale lønbudgetter. Dette som en konsekvens af, at der skabes luft i budgettet, når udgiften afholdes centralt.

Ved valg af afregningsmetode er der ikke tale om et valg, som ikke siden kan ændres; kommunen kan ikke få returneret afregnede feriemidler fra Lønmodtagernes Feriemidler, men kommunen har ingen pligt til at orientere Lønmodtagernes Feriemidler om hvornår, man forventer at afregne for hvilke medarbejdere. Dette kan løbende tilpasses kommunens muligheder og prioriteringer, men bør pga. det økonomiske volumen gøres på baggrund af et solidt politiske mandat.

Den luft, der skabes i de decentrale lønbudgetter, realiseres gennem hele implementeringsperioden af den nye ferielov, og den årlige virkning heraf kan ikke generelt forudses, det da forudsætter kendskab til medarbejdersammensætning og forventninger omkring tilbagetrækningstidspunkter mv.

Selve forpligtelsen udgør ca. 175 mio. kr. i en gennemsnitlig kommune, men denne udgift vil – hvis der ikke afregnes før de indefrosne feriemidler forfalder – falde spredt ud over alle de resterende år, de nuværende medarbejdere er på arbejdsmarkedet, hvilket reducerer den gennemsnitlige årlige påvirkning af de decentrale lønbudgetter til 175 mio. kr. fordelt på fx 40 år, altså ca. 4,5 mio. kr. isoleret set.

Vælger kommunen at afregne ferieforpligtigheden tidligere, end man er nødsaget til, vil det overordnet set betyde, at den finansiering, der skal tilvejebringes for at sikre afregningen af ferieforpligtigheden alt andet lige overstiger den mindredgift, som den decentrale enhed måtte opleve. Et generelt regnestykke herfor er dog meget vanskeligt at opstille, da kræver kendskab til den fremadrettede personaleomsætning.

Forskydningen af udgifter kan for den enkelte enheds udgifter både være en fremrykning og en tilbagerykning. Udgiften rykkes frem, hvis der afregnes til Lønmodtagernes Feriemidler tidligere end medarbejderen opsiger sin stilling, og udgiften udsættes, hvis medarbejderen forlader kommunens, mens afregningen til Lønmodtagernes Feriemidler først sker senere, når medarbejderen forlader arbejdsmarkedet.

Samlet set får ingen ansatte udbetalt mere i ferie over et helt arbejdsliv, men der vil ske en forskydning af udgifterne og en tidligere afregning til Lønmodtagernes Feriemidler vil påvirke dette. Vælger kommunen en metode, hvor man afregner tidligere til Lønmodtagernes Feriemidler, end man er forpligtet til, så vil det som udgangspunkt udmønte sig i, at de samlede udgifter til ferie stiger i en periode som konsekvens af en fremrykning.

5.5 Forskydningen af udgifternes påvirkning af decentrale lønbudgetter

Samlet set er det KL's forventning, at udgifterne til betaling af medarbejdernes ferie set over et helt arbejdsliv, ikke vil ændre sig, men der vil ske tidsmæssige ændringer. Det skyldes, at der sker forskydninger af udgifterne i forhold til både ansættelse og fratræden.

Nyansatte må formodes at holde ferie med løn tidligere, og ansatte, der stopper, må formodes at have mindre ferie, som skal udbetales i forbindelse med fratrædelse.

Samlet er det forventningen, at disse bevægelser modsvarer hinanden over tid, men i de enkelte enheder kan det opleves som en belastning eller en lempelse af rammen afhængigt af, hvordan forskydningen af udgifter finder sted.

Eksempelvis vil det være en belastning, hvis en enhed ansætter mange nyuddannede medarbejdere, der fremover vil afholde mere betalt ferie i det første ansættelsesår, end det er tilfældet pt. Men det kan i sagens natur opvejes af, at medarbejdere, der forlader arbejdsmarkedet, ikke længere skal have udbetalt lige så meget ferie ved fratrædelsen. Bemærk også her sammenhængen til overvejelsen omkring hvilket budgetniveau i kommunen, der skal bære udgiften til afregning af indefrosne feriemidler.

Det vil ikke være muligt at forudse, hvordan decentrale enheder præcist påvirkes af dette forhold, og helt grundlæggende er ansættelsesforhold og lønsumsstyring forbundet med en vis usikkerhed, og der kan opstilles mange scenarier, som viser forskellige forskydninger i forhold til udgifterne. Særligt når disse laves på decentralt institutionsniveau.

Der kan imidlertid ikke laves overordnede modeller for, hvordan forskydningerne påvirker de decentrale lønbudgetter.

KL anbefaler, at forskydninger af udgifter betragtes fra et overordnet perspektiv. Den samlede ferieforpligtigelse stiger ikke. Men der vil forekomme forskydninger af udgifter relativt til efter den gamle ferielov.

KL anbefaler, at der i kommunen skabes et overblik over de økonomiske konsekvenser af den nye ferielov på et overordnet niveau, inden man overvejer håndteringen i forhold institutions- og enhedsniveauet.

Forskydninger i udgifterne til ferie på institutionsniveau vil afhænge af mange usikkerhedsfaktorer, og bør ses som led i den generelle usikkerhed, der er i forbindelse med lønsumsstyring. Desuden kan de økonomiske konsekvenser på institutionsniveau påvirkes af, hvordan den enkelte kommune vælger at afregne ferieforpligtigheden til Lønmodtagernes Feriemidler.

5.6 Vikardækning kan medføre merudgifter

Endelig skal opmærksomheden henledes på, at der i mange decentrale enheder kan opstå et øget behov for vikardækning. Dette behov opstår, hvis man i enheden normalt har haft mulighed for at trække på særligt nyuddannede, der ikke tidligere har haft mulighed for at afholde betalt ferie i starten af ansættelsen, og derfor typisk har afholdt mindre ferie, end de har haft ret til. Hvis dette ikke længere er en mulighed, fx fordi de nyansatte fremover afholder mere ferie i starten af ansættelsen, kan der opstå et yderligere behov for vikardækning i det omfang, det er nødvendigt.

I forlængelse heraf kan man fokusere på medarbejdernes leverede antal arbejdstimer i hhv. starten og slutningen af et ansættelsesforløb (som i denne sammenhæng antages at slutte, når medarbejderen forlader arbejdsmarkedet). Fremover vil nyuddannede levere færre arbejdstimer i starten af ansættelsesforløbet, mens medarbejdere, der er på vej på pension, typisk vil levere flere arbejdstimer. Det skyldes, at disse medarbejdere typisk ikke længere vil have samme mængde opsparede ferie, der kan afholdes umiddelbart inden pensionstidspunktet, som det er tilfældet pt.

Groft sagt bør de afgående medarbejders yderligere levering af timer ift. tidligere overordnet set gå lige op med den mindre levering af timer, der kommer fra de nyuddannede medarbejdere. Hvis dette viser sig ikke at være tilfældet, og hvis der er behov for vikardækning, vil dette skabe et økonomisk pres på en decentral enheds budget.

6. Afregning af de indefrosne feriemidler

I dette afsnit præsenteres afregningen af de indefrosne feriemidler i forhold til håndtering i relation til kontoplanen og håndtering i relation til Lønmodtagernes Feriemidler.

6.1 Håndtering i kontoplanen

De indefrosne feriemidler skal håndteres efter regler udmeldt af Social- og Indenrigsministeriet som en del af 50. orienteringsskrivelse om ændringer af Budget- og regnskabssystemet for kommunerne udsendt den 16. november 2019. Denne orienteringsskrivelse indeholder også et konteringseksempel med "flyvere" for både de indefrosne feriemidler og indekseringen af disse. Konteringen er gengivet i figur 7 nedenfor.

Der skal i regnskaber for hhv. 2019 og 2020 løbende registrere de opsparede feriemidler, der skal indefrys.

Ved afslutningen af opsparingsperioden opgøres de samlede opsparede feriemidler for medarbejderne, hvorefter disse skal føres direkte på balancen som en langfristet gæld med modpost på egenkapitalen (9.75.99). Der er i den forbindelse oprettet en ny funktion 9.55.73 Lønmodtagernes Feriemidler.

Figur 7: Konteringsvejledningen jf. budget- og regnskabssystemet

Konteringseksempel vedr. de opsparede feriemidler i overgangsåret			
<u>År 2019 og 2020</u>			
Funktion 9.55.73 Lønmodtagernes Feriemidler		Funktion 9.55.99 Balancekonto	
	1000 ¹⁾	1000 ¹⁾	
<u>År 2021</u>			
Funktion 6.52.71 Indbetalinger til Lønmodtagernes Feriemidler		Funktion 8.22.05 Indskud i pengeinstitutter mv.	
48 ²⁾		48 ²⁾	23 ³⁾
Funktion 7.55.73 Lønmodtagernes feriemidler			
23 ³⁾			
Funktion 9.55.73 Lønmodtagernes Feriemidler		Funktion 9.55.99 Balancekonto	
48 ²⁾	1000 ¹⁾	1000 ¹⁾	
23 ³⁾	23 ³⁾	23 ³⁾	
	20 ⁴⁾	20 ⁴⁾	
Funktion 9.22.05 Indskud i pengeinstitutter mv.			
	48 ²⁾		
	23 ³⁾		

Det er vigtigt at være opmærksom på, at funktionen allerede træder i kraft fra regnskab 2019, fordi den ferie, som indefrys, opspares allerede fra den 1. september 2019.

Helt grundlæggende betyder ændringen, at når opsparingsperioden for den ferie, der skal indefrys, udløber den 31. august 2020, så skal der i regnskabet for 2020 fremgå en langfristet gældspost på funktion 9.55.73 Lønmodtagernes Feriemidler, der svarer til summen af de indefrosne midler. Denne gældspost nedskrives så i takt med, at de indefrosne midler afregnes til Lønmodtagernes Feriemidler.

Indeksering af gælden til Lønmodtagernes Feriemidler

Der er ligeledes oprettet en funktion 7.55.73 Lønmodtagernes Feriemidler. Her skal afregningen af den løbende indeksering konteres.

Det er i den forbindelse væsentligt, at den langfristede gæld løbende opskrives med den indeksering (forrentning) som årligt udmeldes fra Lønmodtagernes Feriemidler.

Når der sker en indbetaling til Lønmodtagernes Feriemidler, afregnes de indfrosne feriemidler og indekseringen/rentetilskrivningen på en samlet opkrævning. Men kommunen vil have mulighed for at opdele den samlede afregning, således at indekseringen kan adskilles fra de oprindeligt indefrosne feriemidler. Den langfristede gæld på 9.55.73 nedskrives i sagens natur med hele beløbet.

Dette svarer i princippet til, at kommunen betaler en rente til Lønmodtagernes Feriemidler for de ikke-afregnede midler, og det er derfor meget vigtigt, at konteringen af indekseringen følger reglerne i budget- og regnskabssystemet. Mere om dette og baggrunden herfor i afsnit 6.4.

Omkostningsregistrering er frivillig

Der er mulighed for på frivillig basis at registrere forskydninger i gælden opgjort ud fra omkostningsbaserede principper på en tilsvarende ny funktion 8.55.73.

Afregning registreres i driften fra 2021, men indgår ikke i servicrammen

Fra juli 2021 skal der ske en registrering på driften, når der afregnes til Lønmodtagernes Feriemidler.

Der er oprettet en funktion 6.52.71 Indbetaling til Lønmodtagernes Feriemidler. Der er jf. afsnit 4.1 opnået en forståelse mellem KL, Finansministeriet og Social- og Indenrigsministeriet om, at den nye funktion **ikke** indgår i opgørelsen af serviceudgifterne, og kommunens serviceudgifter påvirkes således **ikke** af afregningen af de indefrosne feriemidler, uanset hvordan denne foretages.

6.2 Opgørelse og indberetning af feriemidler

Først og fremmest er det vigtigt at være opmærksom på indberetningen af den enkelte medarbejders optjente feriemidler, der skal indefrys som følge af overgangen til samtidighedsferie.

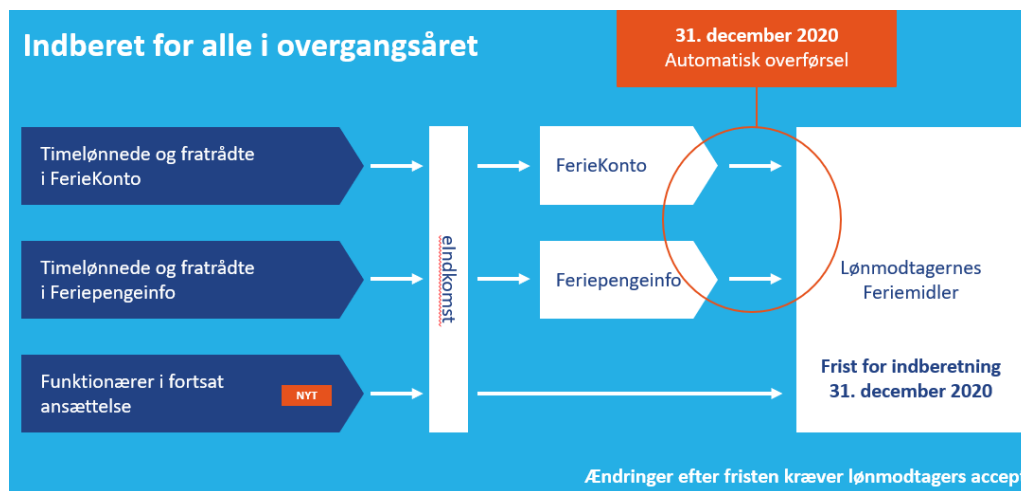
For langt hovedparten af de kommunale medarbejdere – den gruppe, der i nedenstående figur kaldes "funktionærer i fortsat ansættelse" – skal kommunen selv lave en opgørelse af hver enkelt medarbejders individuelle ferietilgodehavende efter ferieloven opsparet i perioden 1. september 2019 til 31. august 2020 og indberette denne til Lønmodtagernes Feriemidler. Det er disse feriemidler, der indefrys frem til det tidspunkt, hvor medarbejderen forlader arbejdsmarkedet.

Værdien af de indefrosne feriemidler vil svare til værdien af de fem ugers ferie, som medarbejderne har ret til efter både den gamle og den nye ferielov, samt den særlige feriegodtgørelse (ferietillægget) på 1,0 pct., der følger af ferieloven. Bemærk i denne forbindelse, at en eventuel sjette ferieuge, som medarbejderne måtte have som følge af en overenskomst-mæssig aftale, ikke er omfattet af overgangsordningen, og derfor ikke skal indgå i opgørelsen. Det samme er tilfældet for den yderligere særlige feriegodtgørelse på 0,95 pct., der indgår i mange overenskomster, ligesom eventuelt ferie fastlagt i lokale aftaler, kutymefridage mv. heller ikke skal indgå i opgørelsen.

Indberetningerne sker via elndkomst og kan enten foretages løbende i takt med, at en medarbejder opsparer ferie i overgangsåret, eller foretages samlet ved udløbet af overgangsperioden.

Sidste frist for at have indberettet det samlede ferietilgodehavende for alle funktionærer i fortsat ansættelse, er den 31. december 2020. Det er vigtigt at være opmærksom på denne frist, da enhver ændring efter fristen kræver medarbejderens accept (eller en arbejdsretlig afgørelse).

Figur 8: Proces for opgørelse og indberetning



Efter indberetningsfristen er der en høringsperiode, hvor medarbejderen får meddelelse omkring størrelsen af de indefrosne feriemidler samt mulighed for at reagere på opgørelsen. Hvis enten kommune eller medarbejder opdager en fejl eller størrelsen af de indefrosne feriemidler på anden måde skal korrigeres, så er den sidste frist for at indlede en sag om dette den 30. juni 2025.

For timelønnede og medarbejdere, der fratræder i løbet af overgangsperioden, er processen en smule anderledes end for funktionærer i fortsat ansættelse.

For kommunen betyder det grundlæggende, at kommunen for timelønnede og medarbejdere, der fratræder i løbet af overgangsåret, skal indberette ferie til FerieKonto og Feriepengeinfo på samme måde som hidtil jf. ovenstående figur 8

FerieKonto og Feriepengeinfo, sender så kommunens indbetalinger for perioden videre til Lønmodtagernes Feriemidler, og foretager dermed også indberetningen med frist den 31. december 2020.

6.3 Afregning af indefrosne feriemidler

De indefrosne feriemidler hos Lønmodtagernes Feriemidler indekseres løbende. Det betyder grundlæggende, at kommunen skal betale en "rente" til Lønmodtagernes Feriemidler for alle de indefrosne feriemidler, som kommunen endnu ikke har afregnet til Lønmodtagernes Feriemidler.

Dette skyldes, at kommunen i princippet trækker på en kredit hos Lønmodtagernes Feriemidler ved ikke at indfri sit udestående ift. de indefrosne feriemidler.

Indekseringen fastsættes årligt den 31. maj og afspejler den generelle lønudvikling jf. DA's Strukturstatistik for det foregående kalenderår. Indekseringen betales fra den 1. september 2020, når opsparingsperioden af de indefrosne midler slutter. For 2020 tilskrives altså kun indeksering for perioden fra 1. september til 31. december.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at indekseringen ikke afspejler den kommunale lønudvikling, men den generelle lønudvikling. Det skyldes, at indekseringen er den samme for alle arbejdsgivere. Indekseringen tilskrives de indefrosne feriemidler, som kommunen endnu ikke har afregnet, og den samlede indeksering for en medarbejders feriemidler vil skulle betales samtidig med, at kommunen afregner de indefrosne feriemidler for den pågældende medarbejder.

Den indeksering, kommunen skal betale til Lønmodtagernes Feriemidler, er helt uafhængig af det afkast, Lønmodtagernes Feriemidler realiserer. Indekseringen er således en betaling fra kommunen til Lønmodtagernes Feriemidler, mens afkastet af de indefrosne feriemidler kommer den enkelte medarbejder til gode.

Fra et medarbejderperspektiv gør det ingen forskel, hvornår kommunen afregner de indefrosne feriemidler. Når medarbejderen forlader arbejdsmarkedet og skal have udbetalt de indefrosne feriemidler, vil det ske inkl. det afkast af midlerne, som Lønmodtagernes Feriemidler har realiseret.

Det vil til enhver tid være muligt for kommunen at afregne for et hvilket som helst antal medarbejdere, da afregningssystemet er baseret på CPR-data. På virk.dk kan kommunen derfor vælge hvilke medarbejdere, man vil afregne for, og derigennem generere en faktura på de udestående beløb fra Lønmodtagernes Feriemidler.

Bemærk, at der ikke er noget krav om at afregne indefrosne feriemidler for medarbejdere, der forlader kommunen til fordel for en anden arbejdsplads.

Der er udelukkende krav om, at kommunen skal afregne de indefrosne feriemidler for medarbejdere, der har haft ansættelse i kommunen i overgangsåret fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020, når disse medarbejdere forlader arbejdsmarkedet.

Det kan både være når medarbejderen når folkepensionsalderen, hvis medarbejderen afgår ved døden eller hvis medarbejderen ansøger om udbetaling af de indefrosne feriemidler som følge af efterløn, tilkendelse af førtidspension eller udrejse af Danmark.

Der kan tidligst afregnes indefrosne feriemidler i 2021. I sommeren 2021 vil kommunen modtage en opkrævning fra Lønmodtagernes Feriemidler på summen af de indefrosne feriemidler, som vedrører medarbejdere, der har forladt arbejdsmarkedet i løbet af 2020. Opkrævningen vil også indeholde indekseringen af disse midler og har betalingsfrist den 1. september 2021.

Når opkrævningen udsendes, beder Lønmodtagernes Feriemidler ved samme lejlighed om en bekræftelse på, at kommunen fortsat ønsker at beholde de indefrosne midler, der endnu ikke er forfaldet til betaling. Det er meget vigtigt, at kommunen bekræfter dette. Hvis kommunen ikke – efter en rykker – bekræfter dette, så forfalder alle de indefrosne feriemidler straks til betaling.

KL anbefaler, at kommunen etablerer en fast årlig procedure for håndteringen af de løbende opkrævninger af indefrosne feriemidler, der forfalder til betaling, samt sikrer tilbagemelding til Lønmodtagernes Feriemidler omkring muligheden for at beholde de indefrosne feriemidler i kommunen.

6.4 Overvejelser omkring afregning af indefrosne feriemidler

Som nævnt ovenfor, har kommunen i meget vid udstrækning mulighed for selv at tilrettelægge afregningen af de indefrosne feriemidler til Lønmodtagernes Feriemidler. Når der overvejes, hvordan kommunen skal håndtere afregningerne, er der en række grundlæggende afvejninger, der skal foretages – både finansielle og politiske.

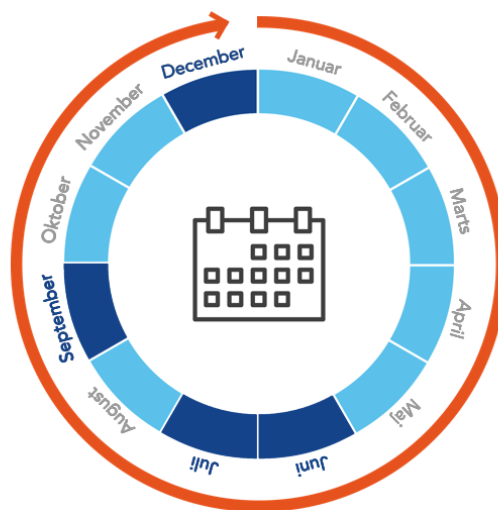
Figur 9: Løbende årshjul for de indefrosne feriemidler

Årshjul for Lønmodtagernes Feriemidler

Juni
Indeksning af midler hos arbejdsgiver. Første indeksning sker fra 1.9.2020

Juli
Årlig opkrævning til arbejdsgiver + saldoopgørelse til lønmodtager ang. forrentning.

1. september
Frist for betaling af forfaldne beløb og angivelse af at ville beholde pengene i virksomheden.



Efter 1. september
Opkrævning ved manglende betaling og manglende angivelse af at ville beholde pengene i virksomheden.

Hele året
Løbende udbetaling til lønmodtagere.

Løbende opkrævning, hvis virksomheden ophører.

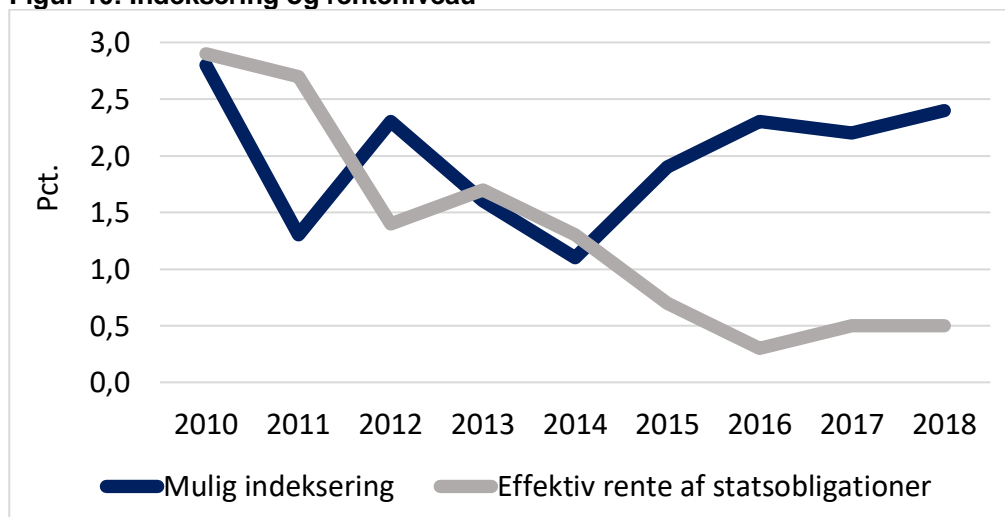
Løbende frivillige indbetalinger fra arbejdsgivere.

Før det første er det vigtigt at gøre sig klart, at det ikke er gratis at have ikke-afregnede feriemidler hos Lønmodtagernes Feriemidler – det koster årligt en rentebetaling, der udgøres af indekseringen.

Indekseringen afspejler den generelle lønudvikling, og som grundregel kan man antage, at hvis kommunen har likviditet svarende til de ikke-afregnede feriemidler, så vil det isoleret set være en økonomisk gevinst at udskyde afregningen af de indefrosne feriemidler så længe, som muligt, hvis kommunen kan opnå et afkast eller en forrentning af denne likviditet, der er større end den indeksering, der tilskrives de skyldige feriemidler hos Lønmodtagernes Feriemidler. Omvendt vil det isoleret set være et økonomisk tab, hvis ikke kommunen kan forrente likviditeten svarende til den årlige indeksering.

Hvor stor denne gevinst/dette tab er i den enkelte kommune, afhænger i sagens natur af en række faktorer; herunder kommunens finansielle strategi, udviklingen på de finansielle markeder og lønudviklingen.

For det andet vil hensynet til den nuværende likviditet i mange kommuner spille kraftigt ind i overvejelserne omkring afregning af indefrosne feriemidler. Det er således ikke nødvendigvis alle kommuner, der har samme likviditetsmæssige muligheder for afregningen på kortere sigt, men uanset om man har likviditet til rådighed eller ej, bør man stadig gøre sig nogle overvejelser omkring afregningen og profilen på den.

Figur 10: Indeksering og renteniveau

Kilde: DA's strukturstatistik, tabel 4.1 og Danmark Statistik, Statistikbankens tabel MPK100

Ovenstående figur 10, viser forskellen mellem DA's strukturstatistik og den effektive rente på statsobligationer siden 2010. Der tages i denne sammenhæng forbehold for, at den præcise sammensætning af indekseringen endnu ikke er kendt, men nedenfor er DA's opgørelse af den årlige ændring pr. time i medarbejderomkostninger eksklusive genetillæg anvendt til at illustrere størrelsen af den mulige indeksering.

Figuren er medtaget for at illustrere, at man ift. den rent finansielle overvejelse om profilen på afregning af de indefrosne feriemidler skal medtage en betragtning omkring det afkast, man som kommune får på sin likviditet – eller rettere det afkast, man ville forvente at kunne få på den likviditet, som man vælger at beholde, fremfor at anvende den til at afregne indefrosne feriemidler.

Pointen her er, at man i mange kommuner har lagt sig fast på en finansiell strategi, hvor langt størstedelen af likviditeten placeres i danske stats- og evt. realkreditobligationer, og hvis man fx i 2018 havde placeret fx 75 pct. af sin likviditet i danske statsobligationer, der gav et afkast på 0,5 pct., så vil man skulle have en meget høj forretning af den resterende likviditet, hvis man samlet skulle opnå et afkast på likviditeten, der er højere end indekseringen, der i dette eksempel ville have udgjort 2,4 pct. i 2018.

Samtidig skal man som administration være opmærksom på, at de ikke-afregnede indefrosne feriemidler, jf. længere oppe, håndteres som en gældsforpligtelse i budget- og regnskabssystemet.

Det betyder, at hvis kommunen har en økonomisk politik, der indeholder målsætninger om - eller grænser for – gældens størrelse, stiller krav om løbende afvikling af gælden eller tilsvarende, så kan det være nødvendigt at bringe disse emner op til fornyet politisk drøftelse, da kommunens langfristede gæld vil stige markant.

Det samme gør sig gældende i forhold til de målsætninger om likviditet, der indgår i stort set alle kommuners økonomiske politik.

Her vil der også være en overvejelse omkring hvorvidt, man skal revidere målsætninger i lyset af en evt. fremrykning af afregningen af indefrosne feriemidler, om man fastholder målsætningerne og fastlægger en afregningsprofil, der passer med disse, eller om man udelukkende vil afregne de indefrosne feriemidler, der løbende forfalder til betaling, når de enkelte medarbejdere forlader arbejdsmarkedet, og dermed begrænser den likviditetsmæssige forskydning.

KL anbefaler, at kommunen overvejer og tager stilling til både de finansielle og politiske implikationer, der vil være, når kommunen skal lægge en strategi for afregningen af de indefrosne feriemidler, uanset hvordan denne strategi måtte være.

Som følge af håndteringen i budget- og regnskabssystemet, vil den løbende indeksering af de indefrosne feriemidler udgøre en renteudgift for kommunen, når der afregnes med Lønmodtagernes Feriemidler.

Indekseringen opkræves imidlertid først, når der afregnes for en medarbejder, og det er derfor meget vigtigt at være opmærksom på, at gældsforpligtelsen løbende skal opskrives med indekseringsprocenten.

Kommunen vil på den opkrævning, der årligt modtages fra Lønmodtagernes Feriemidler i forbindelse med afregning af indefrosne feriemidler, der er forfaldet til betaling i det foregående år, kunne adskille den oprindelige forpligtelse fra den løbende indeksering.

Begge dele skal i sagens natur afregnes, men det er vigtigt, at betalingen af indekseringen udgiftsføres som en renteudgift på 7.55.73.

Dette skal blandt andet ske for at sikre, at udgifterne til indekseringen indgår sammen med de øvrige kommunale renteudgifter- og indtægter, når der i forbindelse med udarbejdelsen af den økonomiske balance i økonomiforhandlingerne mellem KL og regeringen skal foretages skøn for kommunernes nettorenteudgifter.

Hvis afregningen af indekseringen ikke konteres på 7.55.73 vil den i udgangspunktet ikke kunne indregnes i skønnet for renteudgifterne, der dermed – isoleret set – vil blive for lavt, hvilket kan betyde, at kommunerne samlet set ikke kompenseres for de reelle samlede nettorenteudgifter i forbindelse med økonomiaftalerne.

7. Konsekvenser for budgetlægningen i kommunen i årene 2019-2021 og frem

Det er vigtigt, at der i den enkelte kommune skabes et overblik over det økonomiske konsekvenser af ferieloven. Herunder fremgår de overordnede konsekvenser i årene 2019, 2020 samt 2021 og frem:

7.1 Økonomiske konsekvenser i 2019

I 2019 vedrører de økonomiske konsekvenser alene ATP-bidraget på 28 kr. pr. fuldtidsansat.

Figur 11: Proces i 2019



7.2 Økonomiske konsekvenser i 2020

I 2020 vil der kunne forventes stigende udgifter til udbetaling af løn under ferie i takt med, at nyuddannede tidligere vil kunne afholde ferie med løn i perioden september-december. Samtidig vil der være en udgift til ATP-bidraget.

De ændrede muligheder for ferieafholdelse vil også være gældende for alle andre medarbejdere, men for medarbejdere med opsparet ferie vil det opvejes af, at de har tilsvarende mindre opsparet ferie, som skal udbetales, når de fratræder eller forlader arbejdsmarkedet jf. længere oppe.

I 2020 vil en medarbejder kunne afholde ferie opsparet i tre forskellige perioder. Selve opsparringen af ferie sker efter såvel den nuværende som den nye ferielov med 2,08 feriedag pr. måneds ansættelse.

Bemærk i denne forbindelse, at den sjette ferieuge, som langt hovedparten af de kommunalt ansatte har ret til, ikke bliver påvirket af ændringen af ferieloven.

Den særlige feriegodtgørelse på typisk 0.95 pct., der ligger udover ferielovens ferietillæg på 1 pct. berøres heller ikke af den nye ferielov.

Ferieafholdelsen i 2020 vil være som følger:

- Indtil den 30. april afholdes ferie opsparet i kalenderåret 2018
- Efter den 1. maj kan der afholdes ferie opsparet fra 1/1-31/8 2019, dvs. maksimalt 8 måneder x 2,08 dage = 16,64 feriedage opsparet efter den nuværende ferielov (det er vigtigt at huske, at den sjette ferieuge kører videre efter de nuværende aftaler)
- Efter den 1. september 2020 træder de nye regler om samtidighedsferie i kraft – ubrugt ferie kan overføres til afholdelse efter den nye ferielov.

Nyansatte medarbejdere vil i den sidste af de tre ovennævnte perioder også kunne afholde samtidighedsferie. De vil maksimalt kunne afholde 6,24 dage svarende til opsparringen i september, oktober og november, da ferien for december først er fuldt opsparet, når måneden er afsluttet.

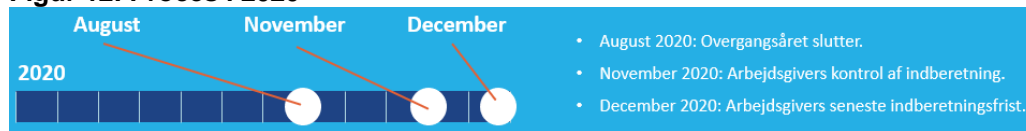
Der vil dog også efter de nye regler være mulighed for at aftale, at ansatte kan afholde ferie på forskud, men dette vil skulle aftales individuelt med den pågældende medarbejder.

Samtidig skal beløbene registreres i Budget- og regnskabssystemet for kommunerne jf. beskrivelsen heraf i afsnit 6.1.

Der vil ikke i 2020 skulle foretages nogen indbetaling til Lønmodtagernes Feriemidler – det kan først ske fra 2021.

Derfor vil den økonomiske problemstilling i 2020 være begrænset til at handle om mulighederne for afholdelsen af samtidighedsferie i de tre sidste måneder af året.

Figur 12: Proces i 2020



7.3 Økonomiske konsekvenser i 2021

I 2021 opstarter afregningen af indefrosne feriemidler til Lønmodtagernes Feriemidler samt Lønmodtagernes Feriemidlers tilskrivning af indeksering (forrentning) af medarbejdernes tilgodehavender.

Lønmodtagernes Feriemidler udsender for første gang en opgørelse af de feriemidler, der endnu ikke er afregnet, til kommunerne i sommeren 2021. Der udsendes samtidig en opkrævning på de opsparede feriemidler, der har haft forfald, altså for de medarbejdere, der har forladt arbejdsmarkedet.

Fra og med 2021 er samtidighedsferien fuldt ud implementeret, og ferieåret (optjening) løber herefter fra den 1. september til den 31. august i det efterfølgende år, mens ferieafholdelsesperioden er på 16 måneder – fra den 1. september til den 31. december i det efterfølgende år.

Figur 13: Proces i 2021



7.4 Årlig proces fra 2021 og frem

Kommunen vil altså modtage den første opkrævning af forfaldne feriemidler i sommeren 2021 med frist for betaling den 1. september 2021.

Det er i forbindelse med denne første opkrævning, at kommunen skal meddele Lønmodtagernes Feriemidler, om kommunen ønsker at beholde tilgodehavende feriemidler helt eller delvist.

Kommunen skal give denne meddelelse senest den 31. august 2021.

Lønmodtagernes Feriemidler træffer hvert år inden udgangen af juli måned afgørelse om hvilke tilgodehavende feriemidler, kommunen skal indbetale det pågældende år senest 1. september.

Afgørelsen omfatter tilgodehavende feriemidler, som;

- i perioden fra den 1. marts i det forudgående år og frem til udgangen af februar måned i afgørelsesåret er blevet udbetalt af Lønmodtagernes Feriemidler til en ansat
- i perioden fra den 1. marts i afgørelsesåret og frem til udgangen af februar måned i det følgende år er blevet udbetalt eller skal udbetales til en ansat

Afgørelsen omfatter desuden den forholdsmæssige indeksering af feriemidler, som vedrører perioden fra den 1. juni i det forudgående år til den 31. maj i afgørelsesåret. Kommunen vil modtage opkrævninger, indtil kommunen ikke længere har en forpligtelse over for Lønmodtagernes Feriemidler.

Som nævnt overfor, er det vigtigt, at de midler, Lønmodtagernes Feriemidler opkræver, indbetales til Lønmodtagernes Feriemidler senest den 31. august i afgørelsesåret. Betales der ikke rettidigt, sender Lønmodtagernes Feriemidler en rykkerskrivelse til kommunen med krav om indbetaling af samtlige tilgodehavende feriemidler inden for en frist på 4 uger. Reagerer kommunen ikke på rykkerskrivelsen, forfalder alle de indefrosne feriemidler til betaling fra kommunen til Lønmodtagernes Feriemidler, medmindre den manglende bekræftelse er undskyldelig og uden betydning for udsigten til, at der vil ske betaling.

Manglende rettidig betaling af forfaldne feriemidler indebærer med andre ord, at samtlige tilgodehavende feriemidler forfalder til betaling.

Kommuner, der ikke har indbetalt samtlige indefrosne feriemidler til Lønmodtagernes Feriemidler vil årligt skulle bekræfte overfor Lønmodtagernes Feriemidler, at de fortsat ønsker at beholde ikke-forfaldne, indefrosne feriemidler i kommunen.

Hvis en kommune rettidigt betaler opkrævningen af tilgodehavende feriemidler i et givent år, vil Lønmodtagernes Feriemidler samtidig anse det som en bekræftelse af, at kommunen fortsat ønsker at beholde ikke-forfaldne, tilgodehavende ferie-midler i kommunen.

Hvis en kommune i et givent år ikke modtager en opkrævning på forfaldne feriemidler, vil kommunen dog som normalt skulle bekræfte over for Lønmodtagernes Feriemidler, at denne ønsker at beholde ikke-forfaldne feriemidler.

Hvis kommunen helt eller delvist beholder de ansattes indefrosne feriemidler i kommunen sker det mod en årlig indeksering af midlerne jf. afsnit 6.

Hvert år senest den 31. maj fastsætter beskæftigelsesministeren størrelsen af den indeksering, Lønmodtagernes Feriemidler skal anvende til at regulere de indfrosne feriemidler med. Lønmodtagernes Feriemidler giver besked til kommunen om størrelsen af indekseringen.

Den årlige indeksering fortsætter, indtil kommunen har afregnet alle indefrosne feriemidler til Lønmodtagernes Feriemidler. Hvis kommunen på et tidspunkt vælger at afregne hele eller dele af de indefrosne feriemidler til Lønmodtagernes Feriemidler, tillægges beløbet de årlige indekseringer.

For det år, hvor en frivillig indbetaling finder sted, vil indekseringen blive opgjort forholdsmæssigt frem til og med den måned, hvor kommunen indbetaler.

8. Opsamling på økonomiske problemstillinger

I dette afsnit samlet op på en række særskilte økonomiske problemstillinger relateret til den nye ferielov, som bør adresseres i kommunerne. I det omfang der kommer nye oplysninger i relation til de økonomiske problemstillinger, vil KL informere om dette hurtigst muligt.

8.1 Påvirkning af servicerammen

Afregningen af indfrosne feriemidler er, jf. afsnit 4.1, undtaget fra servicerammen, hvilket skaber en "luft" under servicerammen svarende til summen af de indfrosne feriemidler, der tidligere ville være blevet udbetalt, når en medarbejder stoppede.

Samtidig vil der dog også ske en fremrykning af udgifter til betalt ferie for nyuddannede medarbejdere, der får mulighed for at afholde betalt ferie tidligere i ansættelsesforløbet.

Samlet set vil dette resultere i en smule "luft" under servicerammen på landsplan, men for den enkelte kommune vil den konkrete påvirkning afhænge af medarbejdersammensætningen og -omsætningen.

Det er i denne sammenhæng antaget, at der grundlæggende ansættes lige så mange medarbejdere, som der er medarbejdere, der forlader kommunen til fordel for en anden arbejdsgiver. Det antages altså, at det samlede antal medarbejdere er konstant, og at flytninger mellem arbejdsgivere samlet set går i nul, fordi nyansatte i en kommune også fremover, typisk vil komme med opsparet ferie på et feriekort, ligesom medarbejdere, der forlader kommunen typisk forlader kommunen med opsparet ferie på et feriekort.

8.2 Indeksering giver potentiel renteudgift

Indekseringen af de indfrosne feriemidler betyder, at kommunen reelt set får en renteudgift, der ikke tidligere har været der. Udgiften skal dog først afregnes til Lønmodtagernes Feriemidler samtidig med, at der også afregnes for den pågældende medarbejder, der har forladt arbejdsmarkedet.

Hvis kommunen har mulighed for at forrente den likviditet, der ellers kunne anvendes til at afregne indfrosne feriemidler på et højere niveau end indekseringen, vil der være en rentegevinst for kommunen ved at vente så længe, som muligt, med at afregne de indfrosne feriemidler.

Det er dog KL's vurdering, at det med den nuværende situation på de finansielle markeder, vil være vanskeligt at sikre så højt et afkast i betragtning af de bindinger, langt de fleste kommuners finansielle strategier opstiller for placeringen af kommunens midler.

8.3 Muligt øget behov for vikardækning

Det må desuden forventes, at en del af særligt kommunens nyansatte medarbejdere, der samtidig er nyuddannede, vil holde mere ferie i starten af deres ansættelse, end det er tilfældet i dag.

I det omfang, der er behov for vikardækning under disse medarbejders øgede fravær, vil der være en merudgift til dette, såfremt det øgede fravær ikke modgås af en mindre ferieafholdelse blandt de medarbejdere, der er på vej på pension.

For en del medarbejders vedkommende vil dog gælde, at de enten har opsparet ferie under deres uddannelse – og dermed allerede har et "almindeligt" feriemønster fra starten af ansættelsen, eller at deres ferie falder i perioder, hvor der ikke er behov for vikardækning – fx i skoleferierne for lærerne mv.

8.4 Ikke mulighed for lånefinansiering pt.

Der er ikke i skrivende stund mulighed for at lånefinansiere udgifter til afregning af indfrosne feriemidler. I og med, at disse udgifter tidligst kan afholdes i 2021, er der dog

en potentiel mulighed for, at der inden da kigges nærmere på forskellige muligheder for tilvejebringelse af finansiering mhp. afregning af de indefrosne feriemidler.

KL har overfor staten påpeget, at en låneadgang kan medvirke til at reducere udgifterne til indekseringen (der reelt er en renteudgift) for kommuner, der ikke har mulighed for at finansiere en fremrykket afregning af de indefrosne feriemidler, og KL forventer, at temaet vil blive drøftet frem mod 2021.

8.5 Ét ferieår opspares i et lavere lønniveau

Langt de fleste medarbejdergrupper stiger betydeligt i løn i løbet af deres arbejdsliv. Den ferie, kommunerne hidtil har udbetalt til medarbejdere, der forlader arbejdsmarkedet, har været opsparet i løbet af de seneste år af medarbejderens arbejdsliv. Det betyder, at ferien i langt de fleste tilfælde vil være opsparet i – eller på baggrund af – et højere lønniveau, end det vil være tilfældet for nyansatte medarbejdere.

Ved overgangen til samtidighedsferie fjernes den "pukkel" bestående af et års opsparet ferie, som medarbejderne pt. skubber foran sig, og som udbetales, når medarbejderen forlader arbejdsmarkedet. Fordi nyansatte fremover får ret til at afholde ferie med det samme, vil der ikke opstå en "pukkel" for disse medarbejdere. Det betyder, at det års betalte ferie, der udgør "puklen" for de eksisterende medarbejdere, vil udgøres af det første års ferie for de nyansatte medarbejdere.

Dette vil alt andet lige medføre lavere udgifter til betalt ferie for kommunerne, fordi nyansatte fremover opsparer ferien i et lavere lønniveau.

8.6 Årligt administrationsgebyr til ATP

Alle arbejdsgivere betaler et administrationsbidrag til ATP. Bidraget er for 2019 fastsat til 28 kr. pr. fuldtidsbeskæftiget medarbejder og opkræves kvartalsvist, dvs. 7 kr. pr. kvartal i 2019. KL forventer, at gebyret vil være af nogenlunde samme størrelse i 2020.

Betalingen af administrationsbidrag er allerede startet, og det er vigtigt at være opmærksom på, at administrationsbidraget til ATP skal betales uanset, om kommunen afregner alle de indefrosne feriemidler før disse forfalder. Der sker heller ikke nedslag i gebyrbetaling som følge af, at kommunen afregner for et antal medarbejdere. Gebyret skal altså betales på grundlag af antallet af fuldtidsbeskæftigede i kommunen uanset hvordan kommunen i øvrigt vælger at håndtere overgangen til den nye ferielov.

Kommunerne har ikke fået en DUT-kompensation for ATP-gebyret. Det skyldes, at gebyret grundlæggende er en arbejdsgiverafgift, der rammer alle arbejdsgivere på samme måde.

8.7 Modregning af ydelser

Borgere, der forlader et job og kommer på offentlige forsørgelse, vil med de nye ferieregler have mindre ferie, der skal udbetales i forbindelse med fratrædelse.

Dermed vil den enkeltes formue også være mindre ved overgangen til ledighed, hvorfor der i mindre grad end under den gamle ferielov må forventes at ske en modregning af ydelser for formue.

Kommunerne kompenseres gennem DUT for de økonomiske konsekvenser der vedrører en forventet lavere modregning af overførselsindkomster, hvilket vil øge udgifterne til overførselsudgifterne. Der er samlet givet en økonomisk kompensation på 13,3 mio. kr. fra 2019 og frem.

Der kan læses mere herom afsnit i 2.3 om DUT-sager med økonomiske konsekvenser i Budgetvejledning 2020 Sektorskrivelse 5-6 vedr. beskæftigelse og integration.

8.8 Særligt om selvejende institutioner

KL er opmærksomme på, at der vil være en særlig problemstilling i forhold til selvejende institutioner, som ikke nødvendigvis ville kunne afregne i samme takt, som kommunen måtte vælge. Dette er tilfældet, da likviditeten ikke nødvendigvis gør det muligt at afregne til Lønmodtagernes Feriemidler tidligere end nødvendigt.

Som udgangspunkt er det de selvejende institutioner, der er ansvarlige for håndtering af ferieloven i deres økonomi.

KL er i dialog med Lønmodtagernes Feriemidler i forhold til at administrationen kan samles centralt for de enkelte SE/CVR-numre. KL forventer at kunne uddybe dette forhold i budgetvejledningsskrivelser, der kommer til februar 2020.