

Fritaget for feriegodtgørelsesberegning er kun andele af virksomhedens overskud, der ligger ud over aftalt løn, lovmæssige rettigheder og sociale bidrag. Overskudsandele relaterer sig i modsætning til lønnen alene til virksomhedens overskud. Overskudsandele er variable størrelser, der først opgøres, når virksomhedens overskud er opgjort, og overskudsandele fastsættes ofte af virksomhedernes generalforsamlinger. Den aftalte løn, sociale bidrag og lovmæssige rettigheder (f.eks. efter funktionærloven) er derimod fastlagt enten i kollektiv overenskomst, individuel aftale eller i lovgivningen og er faste poster i virksomhedernes drift og regnskaber. I øvrigt henvises der om afgrænsningen af overskudsandele over for f.eks. bonus og tantieme til de overvejelser og kriterier, som er gengivet i den nævnte betænkning fra udvalget om frivillig overskudsdeling.

Som betingelse for, at virksomheden kan opnå fritagelse for at skulle beregne feriegodtgørelse af overskudsandele, opstiller stk. 2 den betingelse, at virksomheden har forhandlet overskudsdelingsordningen med lønmodtagerne eller disses repræsentanter. Formålet med bestemmelsen er, at lønmodtagernes synspunkter bliver taget i betragtning ved fastsættelsen af vilkår for udbetaling af overskudsandele. Virksomhederne kan over for godkendelsesmyndigheden dokumentere stedfundne forhandlinger ved at indsende udskrift af forhandlingsprotokol eller lignende.

De overskudsdelingsordninger, der er blevet

kendt i forbindelse med redegørelsen om frivillig overskudsdeling, er ordninger, der af virksomhederne er blevet tilbudt lønmodtagerne ofte efter forudgående forhandling med de ansatte eller deres repræsentanter. At lovfæste en egentlig forhandlingsret for lønmodtagerne og en tilsvarende forhandlingspligt for virksomhederne i tilfælde, hvor disse ønsker at friholde overskudsandele fra at indgå i beregning af feriegodtgørelse, kan derfor betragtes som en kodificering af et allerede udbredt forhandlingsmønster. Forhandlingspligten vil fra virksomhedernes side være opfyldt, i og med, at virksomheden forelægger og drøfter sit tilbud om overskudsdeling med de ansatte, der herved får lejlighed til at fremkomme med synspunkter omkring ordningens etablering m.v. Forhandlingsretten for medarbejderne indebærer retten til at blive hørt og til at fremkomme med synspunkter om fastsættelsen af de vilkår, der skal gælde for den pågældende overskudsdelingsordning.

Det er derimod ikke nogen betingelse, at forhandlingerne fører til enighed eller en aftale mellem virksomheden og de ansatte eller disses repræsentanter. Hvis virksomheden, f.eks. efter at have forhandlet principperne for opgørelsen af overskuddet og overskudsandelens størrelse, fastholder en overskudsandel af en bestemt størrelse, vil også en sådan ordning kunne godkendes. Der kendes i dag vistnok ikke eksempler på egentlig aftale om overskudsdeling. Skulle sådanne aftaler blive indgået, vil der ikke af den grund være tale om »aftalt løn«, jfr. stk. 1.